Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 20 februari 2024*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 1999/70/EG – Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP – Klausul 4 – Icke-diskrimineringsprincipen – Skillnad i behandling vid uppsägning – Uppsägning av ett avtal om visstidsanställning – Ingen skyldighet att ange skälen för uppsägningen – Domstolsprövning – Artikel 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna”

I mål C-715/20,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Distriktsdomstolen i Krakow – Nowa Huta i Krakow, Polen) genom beslut av den 11 december 2020, som inkom till domstolen den 18 december 2020, i målet

K.L.

mot

X sp. z o.o.,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden K. Lenaerts, vice-ordföranden L. Bay Larsen, avdelningsordförandena A. Arabadjiev, A. Prechal, E. Regan, F. Biltgen, N. Piçarra samt domarna S. Rodin, P.G. Xuereb, L.S. Rossi, A. Kumin (referent), N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer och D. Gratsias,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitiesekreterare: handläggaren M. Siekierzyńska,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 22 november 2022,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Polens regering, genom B. Majczyna, J. Lachowicz och A. Siwek-Ślusarek, samtliga i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: polska.

– Europeiska kommissionen, genom D. Martin, D. Recchia och A. Szmytkowska, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 30 mars 2023 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999 (nedan kallat ramavtalet), som återfinns i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 1999, s. 43) samt tolkningen av artiklarna 21 och 30 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan K.L., en arbetstagare som sagts upp, och X sp. z o.o., ett bolag med begränsat ansvar bildat enligt polsk rätt och tidigare arbetsgivare för K.L., angående uppsägning av det avtal om visstidsanställning som ingåtts mellan K.L. och detta bolag.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 1999/70

3 I skäl 14 i direktiv 1999/70 anges följande:

”De undertecknande parterna har velat ingå ett ramavtal om visstidsarbete med allmänna principer och minimikrav för anställningsavtal och anställningsförhållanden i samband med visstidsarbete. De har visat sin vilja att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och genom att ange en ram för att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra”.

4 Artikel 1 i direktiv 1999/70 har följande lydelse:

”Syftet med detta direktiv är att genomföra [ramavtalet].”

Ramavtalet

5 Tredje stycket i inledningen till ramavtalet har följande lydelse:

”I detta avtal fastställs allmänna principer och minimikrav för visstidsarbete. Vid den detaljerade tillämpningen av dessa måste hänsyn tas till specifika nationella, bransch- och säsongförhållanden. Avtalet visar arbetsmarknadsparternas vilja att skapa en övergripande ram för att visstidsanställda skall kunna garanteras likabehandling genom att de skyddas mot diskriminering och för att anställningskontrakt för visstidsanställning skall användas på grunder som godtas av både arbetsgivare och arbetstagare.”

6 Enligt klausul 1 i ramavtalet är syftet med ramavtalet dels att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas, dels att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden.

7 I klausul 2 led 1 i ramavtalet, med rubriken ”Räckvidd”, föreskrivs följande:

”Detta avtal gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.”

8 Klausul 3 i ramavtalet har följande lydelse:

”I detta avtal avses med

1. visstidsanställd: en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse.

2. jämförbar tillsvidareanställd: en arbetstagare med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som gäller tills vidare och som på samma arbetsplats utför samma arbete eller ett liknande arbete, med vederbörlig hänsyn tagen till kvalifikationer/yrkeskunnande. Om ingen jämförbar tillsvidareanställd finns på samma arbetsplats, skall jämförelsen göras med hänvisning till tillämpliga kollektivavtal och om tillämpliga kollektivavtal saknas, enligt lagar, kollektivavtal eller praxis i landet i fråga.”

9 I klausul 4 led 1 i ramavtalet, med rubriken ”Principen om icke-diskriminering”, föreskrivs följande:

”När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.”

Polsk rätt

10 Enligt artikel 8 i ustawa – Kodeks pracy (lag om införande av en arbetslag) av den 26 juni 1974 (Dz. U. nr 24, position 141), i den lydelse som är tillämplig på tvisten i det nationella målet (Dz. U. 2020, position 1320, i ändrad lydelse) (nedan kallad arbetslagen), får en rättighet inte utövas i strid med dess socioekonomiska syfte eller i strid med principerna för samhällslivet.

11 I artikel 18^{3a}.1 och 18^{3a}.2 i arbetslagen föreskrivs följande:

”1. Arbetstagarna ska behandlas på samma sätt i fråga om ingående och upphörande av anställningsförhållande, anställningsvillkor, befordran och tillträde till utbildning i syfte att utveckla yrkeskvalifikationer, oberoende av bland annat kön, ålder, funktionsnedsättning, ras, religion, nationalitet, politisk övertygelse, medlemskap i ett fackförbund, etniskt ursprung, religion eller sexuell läggning, och oberoende av om anställningen är tidsbegränsad eller tills vidare och oberoende av om anställningen är på heltid eller deltid.

2. Likabehandling i arbetslivet innebär att det inte får förekomma någon som helst diskriminering, direkt eller indirekt, på någon av de grunder som anges i punkt 1.”

12 I artikel 18^{3b}.1 i arbetslagen föreskrivs följande:

”Åsidosättande av principen om likabehandling i arbetslivet ska, med undantag för vad som föreskrivs i artikel 18^{3b}.2– 18^{3b}.4, anses föreligga när arbetsgivaren särbehandlar en arbetstagare på någon av de grunder som anges i artikel 18^{3a}.1, och särskilt när det innebär följande:

1) vägran att ingå anställningsavtal eller avslutande av anställningsavtal,

2) ogynnsamt fastställd lön eller andra anställningsvillkor eller uteslutning från befordran eller från beviljande av andra arbetsrelaterade förmåner,

3) …

– såvida inte arbetsgivaren visar att det finns objektiva grunder.

…”

13 I artikel 30 i arbetslagen föreskrivs följande:

”1. Anställningsavtalet upphör att gälla

1) genom överenskommelse mellan parterna,

2) genom meddelande från en av parterna med iakttagande av en uppsägningstid (uppsägning av anställningsavtalet med uppsägningstid),

3) genom meddelande från en av parterna utan iakttagande av en uppsägningstid (uppsägning av anställningsavtalet utan uppsägningstid),

4) vid utgången av den period för vilken anställningsavtalet ingicks.

…

3. Varje part ska skriftligen underrättas om att anställningsavtalet har sagts upp med eller utan iakttagande av en uppsägningstid.

4. I arbetsgivarens meddelande om uppsägning med iakttagande av en uppsägningstid av ett avtal om tillsvidareanställning eller om avslutande av ett anställningsavtal utan uppsägningstid ska skälen för uppsägningen eller avslutandet av anställningsavtalet anges.”

14 I artikel 44 i arbetslagen föreskrivs följande:

”Arbetstagaren kan väcka talan mot uppsägningen av anställningsavtalet vid arbetsdomstolen …”

15 I artikel 45.1 i arbetslagen anges följande:

”Om det konstateras att uppsägningen av ett avtal om tillsvidareanställning är ogrundad eller har skett i strid med bestämmelserna om uppsägning av anställningsavtal, ska arbetsdomstolen, på

arbetstagarens begäran, ogiltigförklara uppsägningen och, om anställningsavtalet redan har sagts upp, återinsätta arbetstagaren i tjänst enligt de tidigare villkoren eller tillerkänna arbetstagaren skadestånd.”

16 I artikel 50.3 i arbetslagen föreskrivs följande:

”När ett avtal om visstidsanställning har sagts upp i strid med bestämmelserna om uppsägning av ett sådant avtal har arbetstagaren endast rätt till skadestånd.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

17 K.L. och X ingick ett avtal om visstidsanställning på deltid för perioden 1 november 2019–31 juli 2022.

18 X delgav den 15 juli 2020 K.L., som är klagande i det nationella målet, en uppsägning av anställningsavtalet med iakttagande av en uppsägningstid på en månad. Uppsägningen trädde således i kraft den 31 augusti 2020, dock utan att K.L underrättades om skälen till uppsägningen.

19 Till följd av uppsägningen väckte K.L. talan vid Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie (Distriktsdomstolen för Krakow-Nowa Huta i Krakow, Polen), som är hänskjutande domstol, och yrkade skadestånd med stöd av artikel 50.3 i arbetslagen med åberopande av att uppsägningen var rättsstridig.

20 Därvid har K.L. gjort gällande att X:s förklaring innehöll formella fel som medförde en oegentlighet som gav rätt till ersättning enligt artikel 50.3 i arbetslagen. Vidare har K.L. gjort gällande att även om det i arbetslagen inte föreskrivs någon skyldighet för arbetsgivare att ange skälen för uppsägning vid uppsägning av avtal om visstidsanställning, utgör avsaknaden av en sådan uppgift ett åsidosättande av icke-diskrimineringsprincipen i unionsrätten och polsk rätt, eftersom en sådan skyldighet föreligger vid uppsägning av avtal om tillsvidareanställning.

21 X har däremot gjort gällande att X hade sagt upp K.L. i enlighet med gällande polska arbetsrättsliga bestämmelser, vilket K.L. inte bestritt.

22 Den hänskjutande domstolen har i begäran om förhandsavgörande bekräftat att den behöriga domstolen, när en arbetstagare väcker talan mot uppsägningen av hans eller hennes avtal om visstidsanställning, enligt polsk rätt inte prövar grunden för uppsägningen och att den berörda arbetstagaren inte har rätt till någon ersättning på grund av att det inte angetts några skäl för uppsägningen. En sådan arbetstagare skulle således berövas det skydd som följer av artikel 30 i stadgan, enligt vilken ”[v]arje arbetstagare har rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis”.

23 Den hänskjutande domstolen har i detta avseende påpekat att Trybunał Konstytucyjny (Författningsdomstolen, Polen) under år 2008 meddelade en dom som avsåg frågan huruvida artikel 30.4 i arbetslagen är förenlig med Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Republiken Polens konstitution) av den 2 april 1997 (Dz. U. 1997, nr 78, position 483) (nedan kallad konstitutionen), med hänsyn till de skillnader som föreskrivs i denna bestämmelse vad gäller krav vid uppsägning beroende på vilken typ av anställningsavtal det rör sig om.

24 I den domen slog Trybunał Konstytucyjny (Författningsdomstolen) fast att artikel 30.4 i arbetslagen, i den mån som den inte föreskriver någon skyldighet att ange skälen för uppsägningen i arbetsgivarens meddelande om uppsägning av ett avtal om visstidsanställning, och

artikel 50.3 i samma lag, i den mån den inte föreskriver någon rätt för arbetstagaren till ersättning på grund av att ett sådant anställningsavtal har sagts upp utan saklig grund, är förenliga med artikel 2 i konstitutionen, i vilken principen om en demokratisk rättsstat stadfästs, och med artikel 32 i konstitutionen, i vilken principen om likhet inför lagen fastställs och diskriminering i det politiska, sociala eller ekonomiska livet, oavsett orsak, förbjuds.

25 Trybunał Konstytucyjny (Författningsdomstolen) fann att det inte heller förelåg något skäl att anse att den skillnad som införts, grundad på anställningens varaktighet, inte gjordes utifrån ett relevant kriterium i den mening som avses i artikel 32 i konstitutionen.

26 Den hänskjutande domstolen har i detta sammanhang angett att Sąd Najwyższy (Högsta domstolen, Polen) i en dom som meddelades år 2019 däremot har uttryckt tvivel om huruvida klausul 4 i ramavtalet har genomförts korrekt i polsk rätt och följaktligen huruvida de relevanta bestämmelserna i arbetslagen är förenliga med unionsrätten. Sąd Najwyższy (Högsta domstolen) har emellertid angett att en enhet som inte är en förlängning av staten, såsom en privat arbetsgivare, inte kan ansvara för den rättsstridighet som består i att direktiv 1999/70 inte införlivats på ett korrekt sätt med nationell rätt. Nämnda domstol kunde således inte underlåta att tillämpa artikel 30.4 i arbetslagen i det mål som avgjordes genom den domen, eftersom även en klar, precis och ovillkorlig bestämmelse i ett direktiv som syftar till att tillerkänna enskilda rättigheter eller ålägga dem skyldigheter inte kan tillämpas inom ramen för en tvist som uteslutande rör enskilda.

27 Den hänskjutande domstolen har tillagt att i detta sammanhang ska bland annat beaktas dom av den 22 januari 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), och dom av den 19 april 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278). Den hänskjutande domstolen har i detta avseende preciserat att de kriterier som inte får tillämpas för att skilja mellan arbetstagare, vilka kriterier var föremål för dessa båda domar, nämligen religion i det mål som avgjordes genom domen av den 22 januari 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), och ålder i det mål som avgjordes genom domen av den 19 april 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), uttryckligen nämns i artikel 21 i stadgan, medan ett anställningsförhållande inom ramen för ett avtal om visstidsanställning inte ingår bland de kriterier som anges i denna bestämmelse. Den hänskjutande domstolen har emellertid påpekat att artikel 21.1 i stadgan innehåller ett förbud mot all diskriminering och att förteckningen över de kriterier som nämns där inte är uttömmande, vilket framgår av användningen av adverbet ”bland annat” i denna bestämmelse.

28 Slutligen anser den hänskjutande domstolen att om EU-domstolen tolkar ramavtalet så, att det utgör hinder för en sådan nationell lagstiftning som den som är aktuell i det nationella målet utan att klargöra frågan huruvida den unionslagstiftning som är föremål för begäran om tolkning har horisontell direkt effekt, är två olika ordningar för uppsägning av avtal om visstidsanställning tillämpliga enligt polsk rätt beroende på om arbetsgivaren utgör en förlängning av staten eller inte.

29 Mot denna bakgrund beslutade Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Regiondomstolen för Krakow – Nowa Huta i Krakow, Polen) att vilandeförklara målet och hänskjuta följande tolkningsfrågor till EU-domstolen för förhandsavgörande:

”1) Ska artikel 1 i [direktiv 1999/70] samt klausulerna 1 och 4 i [ramavtalet], tolkas så, att de utgör hinder för nationella bestämmelser i vilka det föreskrivs en skyldighet för arbetsgivaren att skriftligt ange skälen för uppsägning av anställningsavtal och domstolsprövning av skälen till uppsägning endast när det gäller avtal om tillsvidareanställning och inte föreskrivs en sådan

skyldighet för arbetsgivaren att ange skälen för uppsägning vad gäller avtal om visstidsanställning (med avseende på vilka domstolsprövningen endast avser överensstämmelsen med bestämmelserna om uppsägning av avtal)?

2) Kan klausul 4 i [ramavtalet] och den allmänna unionsrättsliga principen om förbud mot diskriminering (artikel 21 i [stadgan]) åberopas av parterna i en tvist mellan enskilda och har de ovannämnda bestämmelserna följaktligen horisontell effekt?”

Prövning av tolkningsfrågorna

30 Det framgår av fast rättspraxis att det, enligt det förfarande för samarbete mellan nationella domstolar och EU-domstolen som införts genom artikel 267 FEUF, ankommer på EU-domstolen att ge den nationella domstolen ett användbart svar, som gör det möjligt för den domstolen att avgöra det mål som den ska pröva. I detta syfte kan EU-domstolen behöva omformulera de frågor som hänskjutits. Den omständigheten att en nationell domstol formellt sett har formulerat sin tolkningsfråga med hänvisning till vissa bestämmelser i unionsrätten, utgör inte hinder för att EU-domstolen tillhandahåller den domstolen alla uppgifter om unionsrättens tolkning som kan vara användbara vid avgörandet av det nationella målet, oberoende av om det har hänvisats därtill i frågorna eller inte. Det ankommer på EU-domstolen att utifrån samtliga uppgifter som den nationella domstolen har lämnat, och i synnerhet utifrån skälen i beslutet om hänskjutande, avgöra vilka delar av unionsrätten som behöver tolkas med hänsyn till saken i målet (dom av den 5 december 2023, Nordic Info, C-128/22, EU:C:2023:951, punkt 99 och där angiven rättspraxis).

31 Mot bakgrund av samtliga uppgifter som den hänskjutande domstolen har lämnat och de yttranden som avgetts av den polska regeringen och Europeiska kommissionen, är det nödvändigt att omformulera de frågor som ställts för att ge den hänskjutande domstolen uppgifter om unionsrättens tolkning som är användbara vid avgörandet av det nationella målet.

32 EU-domstolen konstaterar att det inte är nödvändigt att uttala sig om begäran om tolkning av artikel 21 i stadgan och att den hänskjutande domstolen har ställt sina frågor, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida klausul 4 i ramavtalet ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken en arbetsgivare inte är skyldig att skriftligen motivera en uppsägning med iakttagande av uppsägningstid av ett avtal om visstidsanställning, trots att arbetsgivaren har en sådan skyldighet vid uppsägning av ett avtal om tillsvidareanställning och för att få klarhet i huruvida denna klausul kan åberopas i en tvist mellan enskilda.

33 EU-domstolen erinrar för det första om att ramavtalet är tillämpligt på samtliga arbetstagare som utför arbete mot ersättning inom ramen för ett anställningsförhållande som ingåtts för en viss tid med en arbetsgivare (se, för ett liknande resonemang, dom av den 30 juni 2022, Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

34 I förevarande fall är det utrett att klaganden i det nationella målet, inom ramen för sitt anställningsförhållande med X, betraktades som en arbetstagare som anställts enligt ett avtal om visstidsanställning i den mening som avses i klausul 2 led 1 i ramavtalet, jämförd med klausul 3 led 1 i samma avtal, vilket innebär att tvisten i det nationella målet omfattas av ramavtalets tillämpningsområde.

35 För det andra avser förbudet i klausul 4 i ramavtalet mot att visstidsanställda behandlas mindre förmånligt än tillsvidareanställda arbetstagares anställningsvillkor. Det ska således fastställas huruvida den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet, i den mån den reglerar uppsägning av ett anställningsavtal, omfattas av begreppet anställningsvillkor i den mening som avses i klausul 4 i ramavtalet.

36 Det följer av ordalydelsen i och syftet med denna klausul att den inte avser själva valet att ingå avtal om visstidsanställning i stället för avtal om tillsvidareanställning, utan anställningsvillkoren för de arbetstagare som ingått den första typen av avtal i förhållande till anställningsvillkoren för arbetstagare som är anställda enligt den andra typen av avtal (dom av den 8 oktober 2020, Universitatea ” Lucian Blaga ” Sibiu m.fl., C-644/19, EU:C:2020:810, punkt 39 och där angiven rättspraxis).

37 Det avgörande kriteriet för att fastställa huruvida en åtgärd omfattas av begreppet ”anställningsvillkor” i den mening som avses i klausul 4 i ramavtalet är just själva anställningen, det vill säga anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren (beslut av den 18 maj 2022, Ministero dell’istruzione (Elektroniskt kort), C-450/21, EU:C:2022:411, punkt 33 och där angiven rättspraxis).

38 Domstolen har således slagit fast att detta begrepp bland annat omfattar skyddet för en arbetstagare vid rättsstridig uppsägning (dom av den 17 mars 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punkt 52 och där angiven rättspraxis), reglerna om fastställande av den uppsägningstid som är tillämplig vid uppsägning av avtal om visstidsanställning och reglerna om ersättning till en arbetstagare på grund av att arbetstagarens anställningsavtal med arbetsgivaren sägs upp, varvid sådan ersättning betalas ut på grund av det anställningsförhållande som ingåtts mellan arbetstagaren och arbetsgivaren (dom av den 25 juli 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punkt 28 och där angiven rättspraxis).

39 En tolkning av klausul 4 led 1 i ramavtalet enligt vilken begreppet anställningsvillkor inte omfattar villkoren för uppsägning av ett avtal om visstidsanställning skulle nämligen innebära att tillämpningsområdet för det skydd mot mindre fördelaktig behandling som visstidsanställda har begränsades i strid med de mål som eftersträvas med nämnda bestämmelse (se, för ett liknande resonemang, dom av den 25 juli 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

40 Mot bakgrund av denna rättspraxis omfattas en sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i det nationella målet således av begreppet anställningsvillkor i den mening som avses i klausul 4 led 1 i ramavtalet. I denna lagstiftning föreskrivs nämligen ett system för uppsägning av ett anställningsavtal och detta system finns på grund av anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

41 För det tredje erinrar domstolen om att ett av syftena med ramavtalet, enligt klausul 1 a i detta avtal, är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att icke-diskrimineringsprincipen tillämpas. Likaså anges i tredje stycket i inledningen till ramavtalet att detta ”visar arbetsmarknadsparternas vilja att skapa en övergripande ram för att visstidsanställda skall kunna garanteras likabehandling genom att de skyddas mot diskriminering”. I skäl 14 i direktiv 1999/70 preciseras härvidlag att syftet med ramavtalet bland annat är att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att fastställa minimikrav som kan säkerställa att icke-diskrimineringsprincipen tillämpas (dom av den 17 mars 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punkt 48 och där angiven rättspraxis).

42 Syftet med ramavtalet, särskilt klausul 4, är att icke-diskrimineringsprincipen ska tillämpas på visstidsanställda för att hindra att arbetsgivare använder denna anställningsform för att frånta visstidsanställda rättigheter som tillkommer tillsvidareanställda (dom av den 3 juni 2021, Servicio Aragonés de Salud, C- 942/19, EU:C:2021:440, punkt 34 och där angiven rättspraxis).

43 Diskrimineringsförbudet i klausul 4 led 1 i ramavtalet ger helt enkelt uttryck för den allmänna likhetsprincipen som ingår bland de grundläggande unionsrättsliga principerna (dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 37 och där angiven rättspraxis).

44 Med beaktande av dessa mål ska denna klausul anses ge uttryck för en grundläggande princip i unionens sociala regelverk som inte får tolkas restriktivt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 38 och där angiven rättspraxis).

45 I enlighet med målet att undanröja diskriminering mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda föreskrivs i klausul 4 led 1 i ramavtalet ett förbud mot att, när det gäller anställningsvillkor, behandla visstidsanställda mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkterna 56 och 64, och dom av den 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 42).

46 Det ska närmare bestämt undersökas huruvida den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet, med avseende på detta uppsägningssystem, leder till en skillnad i behandling som innebär att visstidsanställda behandlas mindre förmånligt än jämförbara tillsvidareanställda, innan det i förekommande fall fastställs huruvida en sådan skillnad i behandling kan motiveras på ”objektiva grunder”.

47 Vad för det första gäller jämförelsen av de ifrågavarande situationerna, ska det noteras att för att bedöma om arbetstagarna utför samma eller liknande arbeten i den mening som avses i ramavtalet ska det, i enlighet med klausulerna 3 led 2 och 4 led 1 i ramavtalet, undersökas huruvida dessa personer – med hänsyn tagen till en rad omständigheter såsom arbetets art, utbildningsvillkoren och arbetsvillkoren – kan anses befinna sig i en jämförbar situation (dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 48 och där angiven rättspraxis, och dom av den 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 51 och där angiven rättspraxis).

48 Med hänsyn till den allmänna karaktären hos den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet, vilken reglerar information till arbetstagare vars anställningsavtal har sagts upp om skälen till uppsägningen, förefaller det som om denna lagstiftning är tillämplig på arbetstagare som har ingått ett avtal om visstidsanställning och som kan vara jämförbara med arbetstagare som är tillsvidareanställda.

49 I förevarande fall ankommer det på den hänskjutande domstolen, som är ensam behörig att bedöma de faktiska omständigheterna, att fastställa huruvida käranden i det nationella målet befann sig i en situation som är jämförbar med situationen för arbetstagare som ingått avtal om tillsvidareanställning med samma arbetsgivare under samma period (se, analogt, dom av den 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 42 och där angiven rättspraxis, och dom av den 17 mars 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punkt 54).

50 Vad för det andra gäller frågan huruvida visstidsanställda behandlas mindre förmånligt än tillsvidareanställda, är det utrett att arbetsgivaren, vid uppsägning med uppsägningstid av ett avtal om visstidsanställning, inte är skyldig att skriftligen underrätta arbetstagaren om de skäl som ligger till grund för uppsägningen, trots att arbetsgivaren är skyldig att göra detta när ett avtal om tillsvidareanställning sägs upp med uppsägningstid.

51 Domstolen konstaterar att frågan huruvida det föreligger en mindre förmånlig behandling i den mening som avses i klausul 4 led 1 i ramavtalet ska bedömas objektivt. I en sådan situation som den som är aktuell i det nationella målet saknar en visstidsanställd arbetstagare, vars anställningsavtal har sagts upp med uppsägningstid, på grund av att vederbörande, till skillnad från en tillsvidareanställd vars anställningsavtal har sagts upp, inte informerats om skälen för uppsägningen, väsentlig information för att bedöma huruvida uppsägningen är oberättigad och för att kunna överväga att väcka talan vid domstol. Det föreligger således en skillnad i behandling mellan dessa båda kategorier av arbetstagare i den mening som avses i denna bestämmelse.

52 Vidare har såväl den hänskjutande domstolen som den polska regeringen gjort gällande att avsaknaden av krav på sådan information inte utesluter att den berörda arbetstagaren har möjlighet att väcka talan vid behörig arbetsdomstol, för att denna ska kunna kontrollera huruvida uppsägningen i fråga eventuellt är diskriminerande eller utgör rättsmissbruk på grund av att den är oförenlig med det socioekonomiska syftet med den berörda rättigheten eller på grund av att principerna för samhällslivet i den mening som avses i artikel 8 i arbetslagen har åsidosatts.

53 Det ska emellertid påpekas att en sådan situation kan medföra ofördelaktiga konsekvenser för en visstidsanställd arbetstagare, eftersom denna arbetstagare – även om det antas att domstolsprövningen av huruvida skälen för att säga upp anställningsavtalet är välgrundade garanteras och att ett effektivt domstolsskydd för den berörda personen därigenom säkerställs – inte på förhand förfogar över information som kan vara avgörande för huruvida vederbörande väljer att väcka talan vid domstol mot uppsägningen av anställningsavtalet.

54 Om den berörda arbetstagaren tvivlar på att skälet för uppsägningen är berättigat har vederbörande således inget annat val än att väcka talan vid behörig arbetsdomstol för att bestrida uppsägningen, om arbetsgivaren inte frivilligt har meddelat detta skäl. Det är endast inom ramen för en sådan talan som arbetstagaren kan begära att nämnda arbetsdomstol ålägger arbetsgivaren att ange det eller de berörda skälen. I ett sådant fall saknar arbetstagaren möjlighet att på förhand kunna bedöma möjligheterna till framgång med talan. Enligt de förklaringar som Republiken Polen lämnade vid förhandlingen är nämnda arbetstagare skyldig att inom ramen för denna talan förebringa *prima facie*-bevisning för att uppsägningen av honom eller henne är diskriminerande eller oskälig, trots att han eller hon inte känner till skälen till uppsägningen. Till detta kommer att även om det är kostnadsfritt för en visstidsanställd arbetstagare att väcka en sådan talan vid denna arbetsdomstol, i enlighet med vad Republiken Polen angav vid förhandlingen, kan förberedelsen och uppföljningen av förfarandet för prövning av denna talan medföra kostnader för arbetstagaren, eller till och med en skyldighet att ersätta rättegångskostnader för det fall talan ogillas.

55 Slutligen ska det i detta sammanhang erinras om att ett avtal om visstidsanställning upphör att gälla vid den avtalade anställningstidens utgång, vilket bland annat, såsom i förevarande fall, kan inträffa vid ett visst datum. Parterna i ett avtal om visstidsanställning har således redan när avtalet ingås kännedom om det datum vid vilket den avtalade anställningstiden löper ut. Detta datum begränsar anställningsförhållandets längd, utan att parterna behöver uttrycka sin vilja i detta avseende efter det att anställningsavtalet ingåtts (dom av den 5 juni 2018, Grupo Norte

Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 57). Den omständigheten att ett sådant anställningsavtal sägs upp i förtid på arbetsgivarens initiativ, till följd av omständigheter som inte var förutsebara när avtalet ingicks och som således rubbar anställningsförhållandets normala förlopp, kan i detta avseende på grund av dess oförutsedda karaktär påverka en visstidsanställd arbetstagare minst lika mycket som en uppsägning av ett avtal om tillsvidareanställning för motsvarande arbetstagare.

56 Av detta följer, med förbehåll för den prövning som det ankommer på den hänskjutande domstolen att göra, att en sådan nationell lagstiftning som den som är aktuell i det nationella målet leder till en skillnad i behandling som innebär att visstidsanställda behandlas mindre förmånligt än tillsvidareanställda, till följd av att de sistnämnda inte omfattas av den aktuella begränsningen vad gäller information om skälen för uppsägningen.

57 För det tredje ska det, med förbehåll för den prövning som den hänskjutande domstolen ska göra enligt punkt 49 ovan, även fastställas huruvida den skillnad i behandling mellan visstidsanställda och jämförbara tillsvidareanställda, som den hänskjutande domstolen hyser tvivel om, kan motiveras på ”objektiva grunder” i den mening som avses i klausul 4 led 1 i ramavtalet.

58 Det ska härvid erinras om att enligt fast rättspraxis ska begreppet ”objektiva grunder” i klausul 4 led 1 i ramavtalet tolkas på så sätt att det inte medger att en skillnad i behandling mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda motiveras med att skillnaden i behandling föreskrivs i generella och abstrakta bestämmelser, såsom bestämmelser i en lag eller ett kollektivavtal (se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 57 och där angiven rättspraxis).

59 Detta begrepp innebär tvärtom ett krav på att den konstaterade skillnaden i behandling ska vara motiverad av precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för det aktuella anställningsvillkoret i det särskilda sammanhang där det förekommer och på grundval av objektiva och klara kriterier, så att det kan kontrolleras huruvida denna skillnad i behandling tillgodoser ett verkligt behov, är ägnad att uppnå det eftersträvade målet och är nödvändig för detta ändamål. Sådana omständigheter kan till exempel följa av att de arbetsuppgifter för vilkas utförande avtal om visstidsanställning har ingåtts är av ett särskilt slag och har vissa inneboende egenskaper eller, i förekommande fall, av en medlemsstats strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål (dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 58 och där angiven rättspraxis).

60 I förevarande fall har den polska regeringen, med hänvisning till det resonemang som Trybunał Konstytucyjny (Författningsdomstolen) förde i den dom som nämns i punkterna 23–25 ovan, åberopat skillnaden mellan den sociala och den ekonomiska funktionen hos ett avtal om visstidsanställning och den funktion som ett avtal om tillsvidareanställning fyller.

61 Enligt den polska regeringen är den åtskillnad som görs i polsk rätt vad gäller kravet på motivering, beroende på om det är fråga om uppsägning av ett avtal om tillsvidareanställning eller om uppsägning av ett avtal om visstidsanställning, ett led i strävan efter att uppnå det berättigade målet med en ”nationell socialpolitik som syftar till full produktiv sysselsättning”. För att uppnå detta mål krävs stor flexibilitet på arbetsmarknaden. Avtal om visstidsanställning bidrar till denna flexibilitet dels genom att ge ett större antal personer möjlighet att anställas samtidigt som de berörda arbetstagarna ges ett lämpligt skydd, dels genom att arbetsgivarna ges möjlighet att tillgodose sina behov om deras verksamhet ökar, utan att för den skull vara permanent bundna till den berörda arbetstagaren.

62 Den polska regeringen har således understrukit att säkerställandet av samma skyddsnivå för visstidsanställda som för tillsvidareanställda vad gäller uppsägning av ett anställningsavtal med uppsägningstid skulle äventyra förverkligandet av nämnda mål. Detta bekräftades av Trybunał Konstytucyjny (Författningsdomstolen) när den slog fast att en sådan skillnad mellan systemen var berättigad med hänsyn till artiklarna 2 och 32 i konstitutionen, i vilka principen om en demokratisk rättsstat och principerna om likhet inför lagen och om förbud mot diskriminering i det politiska, sociala och ekonomiska livet stadfästs.

63 EU-domstolen konstaterar att de omständigheter som den polska regeringen har åberopat för att motivera den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet inte är precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för det aktuella anställningsvillkoret, såsom krävs enligt den rättspraxis som det erinrats om i punkterna 58 och 59 i förevarande dom, utan snarare liknar ett kriterium som på ett allmänt och abstrakt sätt uteslutande hänvisar till själva anställningstiden. Dessa omständigheter gör det således inte möjligt att försäkra sig om att den skillnad i behandling som är i fråga i det nationella målet svarar mot ett verkligt behov i den mening som avses i nämnda rättspraxis.

64 Om den omständigheten att ett anställningsförhållande är tillfälligt i sig ansågs tillräcklig för att motivera en skillnad i behandling av visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda skulle målen med ramavtalet undergrävas och en situation som missgynnar visstidsanställda upprätthållas (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 juli 2020, Governo della Repubblica italiana (Italienska fredsdomares ställning), C-658/18, EU:C:2020:572, punkt 152 och där angiven rättspraxis).

65 Enligt den rättspraxis som nämns i punkterna 58 och 59 ovan ska en sådan skillnad i behandling under alla omständigheter, förutom att den ska svara mot ett verkligt behov, vara ägnad att göra det möjligt att uppnå det eftersträvade målet och vara nödvändig för att uppnå detta mål. Detta mål ska dessutom eftersträvas på ett konsekvent och systematiskt sätt, i enlighet med de krav som uppställts i nämnda rättspraxis (dom av den 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 62 och där angiven rättspraxis).

66 Den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet framstår emellertid inte som nödvändig med hänsyn till det mål som den polska regeringen har åberopat.

67 Även om arbetsgivarna skulle vara skyldiga att ange skälen till att ett avtal om visstidsanställning sägs upp i förtid, skulle de nämligen inte därigenom berövas den flexibilitet som denna form av anställningsavtal medför och som kan bidra till full sysselsättning på arbetsmarknaden. Det ska i detta hänseende understrykas att det aktuella anställningsvillkoret inte avser själva möjligheten för en arbetsgivare att säga upp ett avtal om visstidsanställning med uppsägningstid, utan en skriftlig underrättelse till arbetstagaren om skälen till uppsägningen, vilket innebär att detta villkor inte kan anses vara av sådant slag att det avsevärt påverkar denna flexibilitet.

68 Vad gäller frågan huruvida en nationell domstol är skyldig att, i en tvist mellan enskilda, underlåta att tillämpa en nationell bestämmelse som strider mot klausul 4 i ramavtalet, erinrar EU-domstolen om följande. När de nationella domstolarna ska avgöra en sådan tvist, inom ramen för vilken det framgår att den aktuella nationella lagstiftningen strider mot unionsrätten, ankommer det på dessa domstolar att säkerställa det domstolsskydd som enskilda tillerkänns enligt unionsbestämmelserna och säkerställa att dessa bestämmelser ges full verkan (dom av den 7 augusti 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 37 och där angiven rättspraxis).

69 Närmare bestämt har domstolen vid upprepade tillfällen slagit fast att en nationell domstol vid avgörandet av ett mål där enbart enskilda står mot varandra är skyldig att, när den tillämpar bestämmelser i nationell rätt som antagits för att införliva de skyldigheter som följer av ett direktiv, beakta samtliga bestämmelser i nationell rätt och, i den utsträckning det är möjligt, tolka dessa mot bakgrund av direktivets ordalydelse och syfte för att uppnå ett resultat som är förenligt med det mål som eftersträvas i direktivet (dom av den 18 januari 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punkt 27 och där angiven rättspraxis).

70 Principen om direktivkonform tolkning av nationell rätt har emellertid vissa begränsningar. Den nationella domstolens skyldighet att beakta ett direktivs innehåll vid tolkningen och tillämpningen av relevanta bestämmelser i nationell rätt begränsas således av allmänna rättsprinciper och kan inte tjäna som grund för att tolka nationell rätt contra legem (dom av den 18 januari 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punkt 28 och där angiven rättspraxis).

71 Det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida den nationella bestämmelse som är aktuell i det nationella målet, det vill säga artikel 30.4 i arbetslagen, kan tolkas i överensstämmelse med klausul 4 i ramavtalet.

72 När det inte är möjligt att tolka en nationell bestämmelse i överensstämmelse med unionsrättens krav, kräver principen om unionsrättens företräde att den nationella domstol som inom ramen för sin behörighet ska tillämpa unionsrättsliga bestämmelser underlåter att tillämpa varje bestämmelse i nationell rätt som strider mot bestämmelser i unionsrätten som har direkt effekt.

73 Det följer emellertid av fast rättspraxis att ett direktiv inte i sig kan medföra skyldigheter för en enskild och således inte som sådant kan åberopas gentemot en enskild vid en nationell domstol. Ett direktivs bindande karaktär, vilken ligger till grund för möjligheten att åberopa direktivet, gäller nämligen enligt artikel 288 tredje stycket FEUF endast för ”varje medlemsstat till vilken det är riktat”. Unionen har endast rätt att på ett allmänt och abstrakt sätt, med omedelbar verkan, ålägga enskilda skyldigheter i de fall då den har befogenhet att anta förordningar. En nationell domstol kan således, även om en direktivbestämmelse är klar, precis och ovillkorlig, inte underlåta att tillämpa en bestämmelse i nationell rätt som strider mot direktivbestämmelsen, om det innebär att en enskild därigenom åläggs en skyldighet (dom av den 24 juni 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, punkterna 65–67, och dom av den 18 januari 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punkt 32 och där angiven rättspraxis).

74 En nationell domstol har således inte, enligt unionsrätten, någon skyldighet att inte tillämpa en bestämmelse i nationell rätt som strider mot en unionsrättslig bestämmelse för det fall att sistnämnda bestämmelse saknar direkt effekt, vilket dock inte hindrar att nämnda domstol, liksom varje behörig nationell förvaltningsmyndighet, har möjlighet att med stöd av nationell rätt lämna en bestämmelse i nationell rätt utan avseende, när den strider mot en bestämmelse i unionsrätten som saknar direkt effekt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 januari 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punkt 33).

75 Domstolen har visserligen slagit fast att klausul 4 led 1 i ramavtalet har direkt effekt med hänvisning till att denna bestämmelse, med hänsyn till sitt innehåll, framstår som ovillkorlig och tillräckligt precis för att kunna åberopas av en enskild vid en nationell domstol gentemot staten i vid bemärkelse (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 april 2008, Impact, C-268/06,

EU:C:2008:223, punkt 68, och dom av den 12 december 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 28, se även dom av den 10 oktober 2017, Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, punkterna 33–35 och där angiven rättspraxis).

76 I förevarande fall, där enskilda är parter, kan unionsrätten emellertid inte innebära att den nationella domstolen är skyldig att underlåta att tillämpa artikel 30.4 i lagen om arbete enbart på grundval av konstaterandet att denna bestämmelse strider mot klausul 4 led 1 i ramavtalet.

77 När en medlemsstat antar lagstiftning som preciserar och konkretiserar de anställningsvillkor som bland annat regleras i klausul 4 i ramavtalet, tillämpar den således unionsrätten i den mening som avses i artikel 51.1 i stadgan och ska därmed bland annat iaktta den rätt till ett effektivt rättsmedel som föreskrivs i artikel 47 i stadgan (se, analogt, dom av den 6 oktober 2020, État luxembourgeois (Rätt att överklaga en begäran om upplysningar i skattefrågor), C-245/19 och C-246/19, EU:C:2020:795, punkterna 45 och 46 och där angiven rättspraxis).

78 Det följer av vad som anförts ovan i punkterna 47–56 att den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken en visstidsanställd arbetstagare vars anställningsavtal sägs upp med uppsägningstid inte omedelbart skriftligen underrättas om skälen till uppsägningen till skillnad från en tillsvidareanställd arbetstagare, begränsar en sådan visstidsanställds tillgång till rättsmedel, som bland annat garanteras genom artikel 47 i stadgan. Arbetstagaren fråntas nämligen på detta sätt viktig information för bedömningen av huruvida uppsägningen eventuellt är oberättigad och, i förekommande fall, för förberedelsen av en talan vid domstol i syfte att bestrida uppsägningen.

79 Mot bakgrund av dessa överväganden konstaterar domstolen att den skillnad i behandling som införts genom tillämplig nationell rätt, såsom konstaterats i punkt 56 ovan, utgör ett åsidosättande av den grundläggande rätten till ett effektivt rättsmedel enligt artikel 47 i stadgan, eftersom en visstidsanställd arbetstagare fråntas den möjlighet som en tillsvidareanställd har att i förväg bedöma om det finns anledning att väcka talan vid domstol mot beslutet att säga upp anställningsavtalet och, i förekommande fall, att i detalj ifrågasätta grunderna för denna uppsägning. Mot bakgrund av vad som anförts i punkterna 60–67 ovan kan de omständigheter som den polska regeringen har åberopat för övrigt inte motivera en sådan begränsning av denna rättighet med tillämpning av artikel 52.1 i stadgan.

80 Av EU-domstolens praxis framgår vidare att artikel 47 i stadgan i sig är tillräcklig och inte behöver preciseras genom bestämmelser i unionsrätten eller i nationell rätt för att ge enskilda en rätt som kan åberopas som sådan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 78).

81 I det fall som avses i punkt 76 ovan är den nationella domstolen således skyldig att inom ramen för sin behörighet säkerställa det domstolsskydd för enskilda som följer av artikel 47 i stadgan, jämförd med klausul 4 led 1 i ramavtalet, vad gäller rätten till ett effektivt rättsmedel, vilken innefattar tillgång till rättslig prövning, och således underlåta att tillämpa artikel 30.4 i arbetslagen i den utsträckning det är nödvändigt för att säkerställa att denna bestämmelse i stadgan ges full verkan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 79, och dom av den 8 mars 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Direkt effekt), C-205/20, EU:C:2022:168, punkt 57).

82 Mot bakgrund av det ovan anförda ska de hänskjutna frågorna besvaras enligt följande. Klausul 4 i ramavtalet skall tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken en arbetsgivare inte är skyldig att skriftligen motivera en uppsägning med uppsägningstid av ett avtal om visstidsanställning, medan arbetsgivaren är skyldig att göra detta när det gäller uppsägning av ett avtal om tillsvidareanställning. En nationell domstol, vid vilken en tvist mellan enskilda har anhängiggjorts, är skyldig att, när det inte är möjligt för den att tolka tillämplig nationell rätt i överensstämmelse med denna klausul, inom ramen för sin behörighet säkerställa det domstolsskydd som enskilda har enligt artikel 47 i stadgan och säkerställa den fulla verkan av denna artikel genom att, i den utsträckning det är nödvändigt, underlåta att tillämpa motstridande bestämmelser i nationell rätt.

Rättegångskostnader

83 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

Klausul 4 i ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat den 18 mars 1999, som återfinns i bilagan till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP,

ska tolkas så,

att den utgör hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken en arbetsgivare inte är skyldig att skriftligen motivera en uppsägning med uppsägningstid av ett avtal om visstidsanställning, medan arbetsgivaren är skyldig att göra detta när det gäller uppsägning av ett avtal om tillsvidareanställning. En nationell domstol, vid vilken en tvist mellan enskilda har anhängiggjorts, är skyldig att, när det inte är möjligt för den att tolka tillämplig nationell rätt i överensstämmelse med denna klausul, inom ramen för sin behörighet säkerställa det domstolsskydd som enskilda har enligt artikel 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och säkerställa den fulla verkan av denna artikel genom att, i den utsträckning det är nödvändigt, underlåta att tillämpa motstridande bestämmelser i nationell rätt.

Underskrifter