

Asunto C-715/20

Petición de decisión prejudicial

Fecha de presentación:

18 de diciembre de 2020

Órgano jurisdiccional remitente:

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Distrito de Cracovia-Nowa Huta, Polonia)

Fecha de la resolución de remisión:

11 de diciembre de 2020

Parte demandante:

KL

Parte demandada:

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością con domicilio social en G.

[omissis]

RESOLUCIÓN

11 de diciembre de 2020

El Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunal de Distrito de Cracovia-Nowa Huta, Sala IV, de lo Social y de la Seguridad Social, Polonia) [omissis],

[omissis]

en la vista celebrada el 11 de diciembre de 2020

a puerta cerrada,

en el asunto K.L., demandante,

contra X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (sociedad de responsabilidad limitada), con domicilio social en G,

de reclamación de indemnización,

resuelve:

1. Plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea las siguientes cuestiones prejudiciales:

1. ¿Deben interpretarse el artículo 1 de Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y las cláusulas 1 y 4 del citado Acuerdo Marco en el sentido de que se oponen a una norma del Derecho nacional que establece la obligación del empresario de consignar por escrito la justificación de su decisión de resolver un contrato de trabajo únicamente respecto de los contratos de trabajo celebrados por tiempo indefinido y, por consiguiente, que somete a control judicial la fundamentación de las causas de resolución de los contratos celebrados por tiempo indefinido, sin contemplar al mismo tiempo dicha obligación del empresario (es decir, consignar la causa que justifica la resolución) respecto de los contratos de trabajo de duración determinada (de modo que únicamente se somete a control judicial la cuestión de la conformidad de la resolución con las disposiciones sobre la resolución de los contratos)?
2. ¿Pueden invocar la cláusula 4 del Acuerdo Marco y el principio general del Derecho de la Unión relativo a la prohibición de discriminación (artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) las partes de un litigio judicial entre particulares y, por consiguiente, tienen las normas anteriormente citadas un efecto horizontal?

2. [omissis]

Fundamentos de la resolución de 11 de diciembre de 2020

Petición de decisión prejudicial

Órgano jurisdiccional remitente

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunal de Distrito de Cracovia-Nowa Huta, Sala IV, de lo Social y de la Seguridad Social)

Partes del procedimiento principal

Parte demandante: K.L.

Parte demandada: X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (sociedad de responsabilidad limitada), con domicilio social en G.

Objeto del procedimiento principal y hechos pertinentes

- 1 El procedimiento versa sobre la reclamación de pago de una indemnización debido a la resolución por el empresario del contrato de duración determinada que unía a las partes, con infracción de las disposiciones sobre la resolución de este tipo de contratos [artículo 50, apartado 3, del kodeks pracy (Código de Trabajo)]. El demandante y la parte demandada estaban unidos por un contrato a media jornada celebrado por tiempo determinado para el período del 1 de noviembre de 2019 al 31 de julio de 2022. El 15 de julio de 2020, el empresario notificó al demandante una declaración escrita por la que se resolvía el contrato de trabajo, observando un preaviso de un mes, que expiró el 31 agosto 2020. En la citada declaración, el empresario no consignó las causas de la resolución, es decir, no motivó su decisión de resolver el contrato de trabajo que lo unía al demandante. En la demanda, al motivar la reclamación de pago de la indemnización, el demandante alega, en primer lugar, que la declaración del empresario, de 15 julio de 2020, adolece de vicios de forma que dan derecho a (la concesión) de una indemnización.
- 2 En segundo lugar, el demandante señala que es consciente de que, de conformidad con las disposiciones vigentes del Código de Trabajo, la declaración de voluntad de resolver un contrato de duración determinada no requiere de motivación, al contrario de lo que ocurre en el caso de la resolución de un contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido o en el de la extinción de un contrato de trabajo sin preaviso. No obstante, el demandante advierte que, a su juicio, en el caso de la resolución contractual impugnada, se vulneraron las normas relativas a la prohibición de discriminación, tanto la normativa de la Unión sobre el principio general del Derecho de la Unión de no discriminación por razón del tipo de contrato de trabajo como las disposiciones del Derecho polaco, en particular, el artículo 18^{3a} del Código de Trabajo. El demandante cuestiona la posibilidad absolutamente ilimitada de resolver los contratos de trabajo de duración determinada.
- 3 A la vista de lo anterior, el demandante hace referencia a la cuestión de la fundamentación de la resolución y reclama respecto el examen del órgano jurisdiccional a este respecto.
- 4 La parte demandada, en la contestación a la demanda, solicita la desestimación de la demanda, señalando, entre otras cuestiones, que el artículo 30, apartado 4, del Código de Trabajo requiere motivar la resolución contractual solo en caso de resolución del contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido o de extinción del contrato de trabajo sin preaviso. Por ello, a su juicio, la notificación al demandante de la resolución del contrato de duración determinada sin hacer constar una motivación no puede considerarse trato discriminatorio del demandante por el hecho de que este estuviera contratado por tiempo determinado. En efecto, la parte demandada actuó con arreglo a las disposiciones del Código de Trabajo, que, a este respecto, distingue la situación de los trabajadores contratados en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido

y la situación de los trabajadores con contrato de duración determinada, del mismo modo que distingue la situación de los trabajadores, en lo relativo al preaviso de la resolución, en función de la antigüedad de estos en la empresa. La parte demandada no responde de esta distinción de situaciones jurídicas, puesto que esta acción no es contraria al Derecho laboral vigente. La demandada no puede sufrir perjuicios por el hecho de observar la ley y, con arreglo a las disposiciones vigentes del Derecho laboral, su proceder no puede considerarse un indicio de discriminación del trabajador. En efecto, se considera discriminación laboral una distinción inadmisibles de la situación jurídica de los trabajadores, según criterios prohibidos y negativos. A la vista de que las disposiciones del Código de Trabajo establecen una distinción, por lo que respecta a la obligación de motivar la resolución del contrato de trabajo, entre los trabajadores contratados con arreglo a contratos de duración determinada y los trabajadores contratados por tiempo indefinido, debe estimarse que la falta de motivación, como distinción admitida por las disposiciones del Código de Trabajo, no supone una discriminación de los trabajadores contratados en virtud de un contrato de duración determinada. [*omissis*]

Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial

- 5 Interpretación del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea [(en lo sucesivo, «Carta»)], del artículo 1 de la Directiva [19]99/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, así como de las cláusulas 1 y 4 del citado Acuerdo Marco.
- 6 Artículo 30 de la Carta
- 7 Artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

Disposiciones y jurisprudencia de la Unión Europea

- 8 Artículos 21 y 30 de la Carta, considerando 14 y artículo 1 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo [*omissis*], así como cláusulas 1 y 4 de este Acuerdo Marco.
- 9 Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de marzo de 2014, C-38/13, Nierodzik (EU:C:2014:152); de 19 de abril de 2016, C-441/14, DI (EU:2016:278); de 25 de julio de 2018, C-96/17, Gardenia Vernaza Ayovi (EU:2018:603); de 7 de agosto de 2018, C-122/17, Smith (EU:2018:631), y de 22 de enero de 2019, C-193/17, Cresco (EU:2019:43).

Derecho y jurisprudencia nacionales

- 10 Artículo 30 de la ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Ley del Código de Trabajo), de 26 de junio de 1974 (texto refundido: Dziennik Ustaw de 2020, partida 1320, en su versión modificada, en lo sucesivo, «Código de Trabajo»):

Apartado 1. *El contrato de trabajo se extinguirá:*

- 1) *por mutuo acuerdo de las partes;*
- 2) *por declaración de una de las partes observando el plazo de preaviso (extinción del contrato de trabajo con preaviso);*
- 3) *por declaración de una de las partes sin observar el plazo de preaviso (extinción del contrato de trabajo sin preaviso);*
- 4) *por expiración del tiempo convenido.*

[...]

[omissis]

Apartado 3. *Deberá realizarse por escrito la declaración de cualquiera de las partes sobre la resolución con preaviso del contrato de trabajo o sobre su extinción sin preaviso.*

Apartado 4. *En la declaración del empresario sobre la resolución con preaviso del contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido o sobre la extinción del contrato de trabajo sin preaviso, deberá consignarse la causa que la justifica.*

[...]

- 11 Artículo 44 del Código de Trabajo:

El trabajador podrá impugnar la resolución del contrato de trabajo ante el tribunal laboral mencionado en el título duodécimo.

- 12 Artículo 45 del Contrato de Trabajo:

Apartado 1. *Cuando se determine que la resolución del contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido es improcedente o infringe las disposiciones relativas a la resolución de los contratos de trabajo, el tribunal laboral —conforme a la pretensión del trabajador— declarará la nulidad de la resolución y, cuando el contrato ya haya quedado extinguido, la readmisión del trabajador a su puesto de trabajo en las condiciones anteriores o [la concesión] de una indemnización.*

[...]

13 Artículo 50 del Código de Trabajo:

Apartados 1 y 2 [...]

Apartado 3. *Cuando la resolución del contrato de duración determinada haya tenido lugar con infracción de las disposiciones sobre la resolución de dicho contrato, el trabajador únicamente tendrá derecho a una indemnización.*

[...]

14 Artículo 18^{3a} del Código de Trabajo:

Apartado 1. *Los trabajadores deberán recibir el mismo trato en lo relativo al establecimiento y la extinción de la relación laboral y a las condiciones de empleo, promoción y acceso a formación para mejorar las competencias profesionales, en particular, sin distinción por razón de sexo, edad, discapacidad, raza, nacionalidad, convicciones políticas, adscripción sindical, origen étnico, confesión u orientación sexual, así como sin distinción por razón de la contratación por tiempo determinado o indefinido o a tiempo completo o parcial.*

Apartado 2. *Se entenderá por igualdad de trato en el empleo la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, basada en alguno de los motivos establecidos en el apartado 1.*

[...]

15 Artículo 18^{3b} del Código de Trabajo:

Apartado 1. *Se entenderá por violación del principio de igualdad de trato, con la excepción de los apartados 2 a 4, la distinción efectuada por el empresario en relación con la situación del trabajador por uno o varios de los motivos establecidos en el artículo 18^{3a}, apartado 1, cuya consecuencia sea en especial:*

- 1) *la negativa a establecer o a extinguir la relación laboral,*
 - 2) *la configuración desventajosa del salario laboral o de otras condiciones de empleo o la postergación de la promoción o de la concesión de otras prestaciones relativas al trabajo,*
 - 3) [...]
- *salvo que el empresario acredite que actuó movido por causas objetivas.*

[...]

16 Sentencia del Trybunał Konstytucyjny (Tribunal Constitucional, Polonia) de 2 de diciembre de 2008, P. 48/07.

- 17 Sentencias del Sąd Najwyższy (Tribunal Supremo, Polonia) de 22 de mayo de 2012, II PK 245/11, y de 8 de mayo de 2019, I PK 41/18.

Motivos de la petición de decisión prejudicial

- 18 Tras examinar la demanda de KL, el Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie alberga dudas (en el contexto del Derecho nacional anteriormente citado y de las sentencias del Trybunał Konstytucyjny y del Sąd Najwyższy) sobre la interpretación del artículo 1 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo [omissis] y de las cláusulas 1 y 4 de este Acuerdo Marco, así como sobre la posibilidad de que las partes invoquen directamente ante el órgano jurisdiccional nacional las disposiciones de dicha Directiva y de dicho Acuerdo en el marco de un litigio entre particulares.
- 19 Conforme a las disposiciones del Código de Trabajo anteriormente citadas, el empresario, cuando resuelve un contrato de trabajo por tiempo indefinido, está obligado a consignar la causa de su decisión (artículo 30, apartado 4, del Código de Trabajo). Dicha obligación no es exigible cuando el empresario resuelve un contrato de duración determinada. Por consiguiente, en caso de que un trabajador impugne la resolución de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, se someten al control judicial no solo los requisitos formales (conformidad con las disposiciones sobre la resolución de este tipo de contratos), sino también la fundamentación de la causa de resolución indicada. En el caso de los contratos de duración determinada, el órgano jurisdiccional no examina la fundamentación de la causa de resolución que subyace tras la decisión del empresario y el trabajador no dispone de ninguna acción si dicha causa es infundada.
- 20 [Génesis del artículo 30, apartado 4, del Código de Trabajo] [omissis]
- 21 [omissis] [En] caso de resolución de un contrato de duración determinada, el empresario [omissis] no está obligado a consignar la causa de la resolución de dicho contrato.
- 22 En 2008, el Trybunał Konstytucyjny dictó una sentencia en el asunto P. 48/07, en el que se había sometido a control constitucional [omissis] [el artículo 30, apartado 4, del Código de Trabajo] [omissis], en el contexto de los diferentes requisitos de resolución en función del tipo de contrato de trabajo que se resuelva, es decir, en función de si se trata de un contrato de duración determinada o por tiempo indefinido.
- 23 El Trybunał Konstytucyjny declaró que el artículo 30, apartado 4, del Código de Trabajo [omissis], en la medida en la que no establece la obligación de consignar una causa que justifique la resolución en la declaración del empresario por la que se resuelve un contrato de duración determinada, y el artículo 50, apartado 3, de dicho Código, en la medida en la que excluye el derecho del trabajador a una indemnización por una resolución improcedente del contrato de duración determinada, no son contrarios a los artículos 2 (es decir, el principio de Estado

democrático de Derecho) y 32 (que introduce el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación en la vida política, social o económica por cualquier causa) de la Constitución de la República de Polonia.

- 24 [Motivación de la sentencia del Trybunał Konstytucyjny relativa al artículo 32 de la Constitución] [*omissis*]
- 25 [El Trybunał Konstytucyjny declaró, en definitiva, que no hay motivos para considerar que la distinción introducida, basada en la duración de la contratación, no esté razonablemente justificada] [*omissis*]
- 26 [Se emitió] un voto particular a la citada sentencia[:] [*omissis*] a la luz de los artículos 30, apartado 4, y 50, apartado 3, del Código de Trabajo, se trata de una situación de discriminación de los trabajadores contratados en virtud de contratos de duración determinada, con arreglo al artículo 18^{3a}, apartado 1, del Código de Trabajo, que transpone la Directiva 1999/70/CE al ordenamiento jurídico polaco.
- 27 [*omissis*] [Por su parte,] el Sąd Najwyższy, en su sentencia [*omissis*] de 22 de mayo de 2012, dictada en el asunto II PK 245/11 [*omissis*], declaró que el tribunal laboral puede valorar si la resolución de un contrato de trabajo de prueba y de duración determinada respeta los principios de convivencia social o el objetivo socioeconómico de la ley (artículo 8 del Código de Trabajo) y no hay razón para denegarle la facultad de examinar la causa de la resolución de un contrato de trabajo de duración determinada cuando se trate de determinar si dicha causa reviste o no un carácter discriminatorio. Del artículo 18^{3b}, apartado 1, punto 1, del Código de Trabajo se desprende que constituye una violación del principio de igualdad de trato en el empleo la distinción efectuada en relación con la situación del trabajador por uno o varios de los motivos establecidos en el artículo 18^{3a}, apartado 1 (entre ellos, por razón de sexo), cuya consecuencia sea la extinción de la relación laboral, independientemente de que esta se base en un contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido o por tiempo determinado. Así pues, en el anterior supuesto, el Sąd Najwyższy admitió la posibilidad de controlar y valorar las causas de resolución de un contrato de duración determinada, pese a que el empresario no esté obligado a consignar esta causa en la declaración por la que se resuelve el contrato de duración determinada.
- 28 [*omissis*] El Sąd Najwyższy [señaló también] [*omissis*] que existen dudas sobre la correcta transposición al ordenamiento jurídico polaco de la Directiva 1999/70/CE (en este caso, la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco) y, por consiguiente, que existen serias dudas acerca de si el artículo 30, apartado 4, del Código de Trabajo es compatible con el Derecho de la Unión. Al mismo tiempo, [*omissis*] el Sąd Najwyższy indicó [*omissis*] que una entidad que no constituye una emanación del Estado (el empresario demandado) no puede responder de una ilegalidad consistente en una transposición defectuosa de la Directiva 1999/70/CE, de modo que el Sąd Najwyższy consideró que no estaba facultado para dejar sin aplicación el artículo 30, apartado 4, del Código de Trabajo en el litigio examinado, puesto que, incluso una disposición clara, precisa e incondicional de la Directiva, que

tenga por objeto conferir derechos o imponer obligaciones a los particulares, no puede aplicarse como tal en el marco de un litigio entre particulares [*omissis*].

- 29 Además, el órgano jurisdiccional que conoce del presente litigio señala que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea también se ha pronunciado reiteradamente respecto a la cuestión de la discriminación por razón del tipo de contrato de trabajo.
- 30 En la sentencia de 25 de julio de 2018, dictada en el asunto C-96/17, Gardenia Vernaza Ayovi, el Tribunal de Justicia declaró que el concepto de «condiciones de trabajo», a los efectos de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, comprende también los requisitos de finalización de los contratos de duración determinada. Por ello, a juicio del órgano jurisdiccional que conoce del litigio, la citada cláusula resulta aplicable al presente litigio.
- 31 El Tribunal de Justicia expresó una postura similar en la sentencia de 13 de marzo de 2014, dictada en el asunto Nierodzik, C-38/13.
- 32 [Objeto de la petición de decisión prejudicial del asunto C-38/13 y fallo de la sentencia] [*omissis*].
- 33 [*omissis*]. [Con posterioridad a la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia en el asunto C-38/13, Nierodzik, se modificó el Código de Trabajo polaco].
- 34 Asimismo, conviene subrayar que, con arreglo al artículo 30 de la Carta, todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales. No obstante, la norma nacional controvertida en el caso de contratos de duración determinada excluye de raíz la posibilidad de que el tribunal laboral examine si el despido del trabajador contratado sobre la base de dicho contrato es justificado y, por consiguiente, si excluye el derecho a la protección resultante del artículo 30 de la Carta.
- 35 Por otra parte, respecto de la cuestión del efecto horizontal de la Directiva 1999/70/CE, el órgano jurisdiccional que conoce del litigio se remite a la sentencia del Tribunal de Justicia [*omissis*] de 22 de enero de 2019, dictada en el asunto Cresco, C-193/17. En la citada sentencia, el Tribunal de Justicia [*omissis*] señaló, en primer lugar, que, según su reiterada jurisprudencia, una Directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y, por consiguiente, no puede ser invocada como tal en su contra. Ampliar la invocabilidad de una Directiva no transpuesta, o transpuesta incorrectamente, al ámbito de las relaciones entre los particulares equivaldría a reconocer a la Unión Europea la facultad de establecer con efectos inmediatos obligaciones a cargo de los particulares, cuando únicamente tiene dicha competencia en los casos en que se le atribuye la facultad de adoptar reglamentos (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 76 y jurisprudencia citada). Sin embargo, cuando, debido al tenor inequívoco de las disposiciones del Derecho nacional, no sea posible una interpretación de tales

disposiciones conforme con el Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia [omissis] ha declarado que el órgano jurisdiccional nacional está obligado a garantizar la protección jurídica resultante del artículo 21 de la Carta y a garantizar la plena eficacia de este artículo.

- 36 Análogamente, en la sentencia de 19 de abril de 2016, dictada en el asunto C-441/14, DI, el Tribunal de Justicia declaró que el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que incumbe al órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre particulares comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, cuando aplique las normas de su Derecho nacional, interpretarlas de manera que puedan aplicarse de conformidad con dicha Directiva o, si tal interpretación conforme es imposible, dejar inaplicados, en caso necesario, cualesquiera preceptos del Derecho nacional que sean contrarios al principio general de no discriminación por razón de la edad. Ni los principios de seguridad jurídica y de protección de la confianza legítima ni la posibilidad de que el particular que se considere lesionado por la aplicación de una norma nacional contraria al Derecho de la Unión reclame la responsabilidad del Estado miembro de que se trate por infracción del Derecho de la Unión pueden hacer que se cuestione dicha obligación.
- 37 Debe advertirse que, en los dos asuntos anteriormente citados, los dos criterios de distinción de los trabajadores prohibidos (es decir, respectivamente, la religión en el asunto Cresco y la edad en el asunto DI) están recogidos explícitamente en el artículo 21 de la Carta, según subraya claramente el Tribunal de Justicia al motivar su postura respecto del efecto horizontal de las disposiciones de la Directiva 2000/78. Sin embargo, la contratación al amparo de un contrato de duración determinada no figura en el artículo 21 de la Carta como criterio de discriminación. Ahora bien, esta disposición, en su primer apartado, establece la prohibición de toda discriminación y los criterios que se enumeran en él no constituyen una lista exhaustiva, según se deduce de la expresión utilizada: «*Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de [...]*».
- 38 Las disposiciones y la jurisprudencia nacionales anteriormente citadas [omissis], conjugadas con las sentencias señaladas del Tribunal de Justicia [omissis] y, en particular, las diferencias resultantes de ellas en lo relativo a la apreciación de la existencia o no de discriminación por razón del tipo del contrato de trabajo celebrado y a la posibilidad de que los particulares puedan invocar las disposiciones de la Directiva 1999/70/CE y del Acuerdo Marco directamente en un litigio ante un órgano jurisdiccional nacional hacen necesario que el órgano jurisdiccional remitente plantee al Tribunal de Justicia [omissis] las presentes cuestiones prejudiciales con arreglo al artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. A juicio del órgano jurisdiccional, se precisa una respuesta a las siguientes cuestiones prejudiciales para dictar una resolución en el presente litigio, puesto que, en primer lugar, determinará la posibilidad de que el órgano jurisdiccional aplique directamente las disposiciones del Derecho de la Unión anteriormente citadas y, a continuación, delimitará el ámbito del examen de la corrección de la resolución del contrato del demandante, dado que, con arreglo al

Derecho nacional, la omisión de una causa de resolución (en los casos requeridos por una norma legal) supone la irregularidad de tal resolución y constituye el fundamento para atribuir al trabajador, entre otros, el derecho a una indemnización, pero únicamente respecto de los contratos por tiempo indefinido. Además, la respuesta a la cuestión prejudicial planteada en el presente litigio resolverá a nivel de todo el país la cuestión del examen por el tribunal laboral de la corrección de la resolución del contrato de duración determinada, es decir, si el examen debe circunscribirse únicamente a los requisitos formales o si también comprende la fundamentación y veracidad de las causas de la resolución y las acciones que pueden reclamarse por una resolución irregular de este tipo. Al mismo tiempo, los empresarios obtendrán directrices claras sobre cómo elaborar la declaración de voluntad sobre la resolución del contrato de duración determinada, de modo que se ajusten a Derecho y no se les irroguen consecuencias negativas en los litigios judiciales.

- 39 Además, la necesidad de plantear la segunda cuestión prejudicial resulta del propio hecho del planteamiento de la primera cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia. En caso de que el Tribunal de Justicia responda afirmativamente a la primera cuestión prejudicial, sin explicar la cuestión del efecto horizontal de las normas de la Unión analizadas, en el Derecho polaco empezaría a funcionar dos regímenes independientes de resolución de los contratos de duración determinada: en el caso de que estos contratos se celebraran por empresarios que constituyen una emanación del Estado en sentido amplio, el empresario estaría obligado a indicar al trabajador las causas que justifican la resolución del contrato (y, por consiguiente, la fundamentación de la resolución sería susceptible de control judicial), mientras que los empresarios particulares seguirían sin verse afectados por la obligación de justificar las declaraciones de resolución y sus trabajadores quedarían desprovistos de la posibilidad de impugnar ante el tribunal laboral la fundamentación de la resolución de sus contratos.

Cuestiones prejudiciales

- 40 Habida cuenta de las dudas anteriormente expuestas, el Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie ha decidido plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea las siguientes cuestiones prejudiciales:
- 1) **¿Deben interpretarse el artículo 1 de Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y las cláusulas 1 y 4 del citado Acuerdo Marco en el sentido de que se oponen a una norma del Derecho nacional que establece la obligación del empresario de consignar por escrito la justificación de su decisión de resolver un contrato de trabajo únicamente respecto de los contratos de trabajo celebrados por tiempo indefinido y, por consiguiente, que somete a control judicial la fundamentación de las causas de resolución de los contratos celebrados por tiempo indefinido, sin contemplar al mismo**

tiempo dicha obligación del empresario (es decir, consignar la causa que justifica la resolución) respecto de los contratos de trabajo de duración determinada (de modo que únicamente se somete a control judicial la cuestión de la conformidad de la resolución con las disposiciones sobre la resolución de los contratos)?

- 2) ¿Pueden invocar la cláusula 4 del Acuerdo Marco y el principio general del Derecho de la Unión relativo a la prohibición de discriminación (artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) las partes de un litigio judicial entre particulares y, por consiguiente, tienen las normas anteriormente citadas un efecto horizontal?**

DOCUMENTO DE TRABAJO