

**Věc C-715/20**

**Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce**

**Datum doručení:**

18. prosince 2020

**Předkládající soud:**

Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie (Polsko)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

11. prosince 2020

**Žalobce:**

KL

**Žalovaná:**

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

---

*(omissis)*

**Usnesení**

11. prosince 2020

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (obvodní soud pro Krakov – Novou Huť v Krakově IV, oddělení práce a sociálního zabezpečení) *(omissis)*:

*(omissis)*

po jednání konaném dne 11. prosince 2020 v Krakově

na neveřejném zasedání

v právní věci žalobce: K. L.

proti žalované: X Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością se sídlem v G.

o náhradu škody

rozhodl takto

1. Soudnímu dvoru Evropské unie se pokládají tyto předběžné otázky:

1. Musí být článek 1 směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, jakož i ustanovení 1 a 4 výše uvedené rámcové dohody vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví povinnost zaměstnavatele písemně uvést odůvodnění rozhodnutí o výpovědi pracovní smlouvy pouze ve vztahu k pracovním smlouvám uzavřeným na dobu neurčitou, a tedy zakládá právo na soudní přezkum opodstatněnosti výpovědního důvodu u smluv uzavřených na dobu neurčitou, a zároveň nestanoví takovou povinnost zaměstnavatele (tj. povinnost uvést výpovědní důvod) ve vztahu k pracovním smlouvám uzavřeným na dobu určitou (takže soudnímu přezkumu podléhá jen soulad výpovědi s ustanoveními o výpovědích smluv)?

2. Mohou se strany dovolávat ustanovení 4 výše uvedené rámcové dohody a obecné zásady unijního práva, která se týká zákazu diskriminace (článek 21 Listiny), v soudním sporu, jehož účastníky jsou na obou stranách soukromoprávní subjekty, a tedy mají uvedená ustanovení horizontální účinek?

2. (*omissis*)

**Odůvodnění usnesení ze dne 11. prosince 2020**

**Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce**

**Předkládající soud**

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (obvodní soud pro Krakov – Novou Huť v Krakově IV, oddělení práce a sociálního zabezpečení)

**Účastníci původního řízení**

Žalobce: K. L.

Žalovaná: X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. (X společnost s ručením omezeným se sídlem v G.)

**Předmět řízení před vnitrostátním soudem a podstatné skutkové okolnosti**

- 1 Řízení se týká návrhu na zaplacení náhrady škody z důvodu výpovědi pracovní smlouvy uzavřené mezi stranami na dobu určitou dané zaměstnavatelem zaměstnanci v rozporu s ustanoveními o výpovědi tohoto druhu smluv [čl. 50 § 3 kodeksu pracy (zákoník práce)]. Žalobce a žalovaná byli vázáni pracovní

smlouvou uzavřenou na dobu určitou trvající ode dne 1. listopadu 2019 do 31. července 2022 v rozsahu ½ pracovního úvazku. Dne 15. července 2020 zaměstnavatel předal žalobci písemné oznámení o výpovědi pracovní smlouvy uzavřené mezi stranami s dodržáním jednoměsíční výpovědní doby, jež uplynula dne 31. srpna 2020. Ve výše uvedeném oznámení zaměstnavatel neuvedl výpovědní důvody, tj. žalobci neodůvodnil rozhodnutí o výpovědi pracovní smlouvy. Jako odůvodnění návrhu na přiznání náhrady škody žalobce v žalobě v první řadě uvedl, že oznámení zaměstnavatele ze dne 15. července 2020 vykazuje formální vady, na jejichž základě vzniká nárok na přiznání náhrady škody.

- 2 V druhé řadě žalobce uvedl, že si je vědom, že podle účinných ustanovení zákoníku práce projev vůle o výpovědi pracovní smlouvy na dobu určitou nevyžaduje odůvodnění, tak jak je tomu v případě pracovní smlouvy na dobu neurčitou nebo rozvázání pracovní smlouvy bez výpovědi. Žalobce má však současně za to, že spornou výpovědí došlo k porušení norem týkajících se zákazu diskriminace – a to zároveň jak norem obsažených v unijní úpravě v podobě obecné zásady unijního práva zakládající zákaz diskriminace podle druhu pracovní smlouvy, tak i norem vyplývajících z ustanovení polského práva, a to článku 18<sup>3a</sup> zákoníku práce. Žalobce zpochybnil ničím neomezenou možnost dávání výpovědi pracovních smluv na dobu určitou.
- 3 Ve vztahu k výše uvedenému se žalobce vyjádřil k otázce důvodnosti obdržené výpovědi, přičemž se domáhal posouzení věci soudem ve výše uvedeném rozsahu.
- 4 Žalovaná v žalobní odpovědi navrhla zamítnutí žaloby a zároveň mj. uvedla, že ustanovení čl. 30 § 4 zákoníku práce vyžaduje odůvodnění výpovědi výlučně u výpovědi pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou nebo v případě rozvázání pracovní smlouvy bez výpovědi. Z tohoto důvodu není dle názoru žalované možné předání žalobci výpovědi pracovní smlouvy na dobu určitou bez odůvodnění považovat za diskriminaci žalobce z důvodu toho, že se jedná o zaměstnání na dobu určitou. Žalovaná totiž jednala v souladu s ustanoveními zákoníku práce, jež ve výše uvedené oblasti rozlišuje postavení zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou a na dobu určitou, stejně jako rozlišuje postavení zaměstnanců v otázce délky výpovědní doby v závislosti na délce trvání pracovního poměru u daného zaměstnavatele. Za takovou rozdílnost právního postavení žalovaná neodpovídá, poněvadž takové jednání není v rozporu s účinnými ustanoveními pracovního práva. Na žalovanou nemohou dopadat následky za dodržování právních předpisů a její jednání, jež je v souladu s účinnými ustanoveními pracovního práva, nemůže být považováno za projev diskriminace zaměstnance. Za diskriminaci v zaměstnání je totiž považováno činění nepřipustných rozdílů v právním postavení zaměstnanců na základě zakázaných a negativních kritérií. Poněvadž ustanovení zákoníku práce zacházejí rozdílně se zaměstnanci zaměstnanými na základě pracovní smlouvy na dobu určitou a neurčitou v souvislosti s povinností odůvodnit výpověď pracovní smlouvy, je třeba konstatovat, že chybějící odůvodnění jakožto projev rozdílného zacházení přípustného podle ustanovení zákoníku práce, nezakládá diskriminaci

zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy na dobu určitou.  
(*omissis*)

### **Předmět a právní základ předběžné otázky**

- 5 Výklad článku 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), článku 1 směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (dále jen „směrnice 1999/70/ES“), a ustanovení 1 a 4 výše uvedené rámcové dohody (dále jen „rámcová dohoda“)
- 6 Článek 30 [Listiny]
- 7 Článek 267 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“)

### **Relevantní unijní ustanovení a judikatura**

- 8 Články 21 a 30 Listiny, bod 14 odůvodnění a článek 1 [směrnice 1999/70/ES] a ustanovení 1 a 4 rámcové dohody.
- 9 Rozsudky Soudního dvora Evropské unie ze dne 13. března 2014, Nierodzik, C-38/13, ECLI:EU:C:2014:152; ze dne 19. dubna 2016, DI, C-441/14, ECLI:EU:2016:278; ze dne 25. července 2018, Gardenia Vernaza Ayovi, C-96/17 ECLI:EU:2018:603; ze dne 7. srpna 2018, Smith, C-122/17, ECLI:EU:2018:631, a ze dne 22. ledna 2019, Cresco, C-193/17, ECLI:EU:2019:43.

### **Relevantní vnitrostátní ustanovení a judikatura**

- 10 Článek 30 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (zákon ze dne 26. června 1974, zákoník práce) (konsolidované znění: Dziennik Ustaw z roku 2020, položka 1320 ve znění pozdějších změn, dále jen „zákoník práce“),

*§ 1. Pracovní smlouva se rozvazuje:*

- 1) na základě dohody stran;*
- 2) oznámením jedné ze stran s dodržením výpovědní doby (rozvázání pracovní smlouvy výpovědí);*
- 3) oznámením jedné ze stran bez dodržení výpovědní doby (rozvázání pracovní smlouvy bez výpovědi);*
- 4) uplynutím doby, na kterou byla sjednána.*

[...]

(*omissis*)

*§ 3. Oznámení každé ze stran o výpovědi nebo o rozvázání pracovní smlouvy bez výpovědi musí mít písemnou formu.*

*§ 4. V oznámení zaměstnavatele o výpovědi pracovní smlouvy na dobu neurčitou nebo o rozvázání pracovní smlouvy bez výpovědi musí být uveden důvod výpovědi nebo rozvázání smlouvy.*

(...)

11 Článek 44 zákoníku práce:

*Zaměstnanec může podat odvolání proti výpovědi pracovní smlouvy k pracovnímu soudu uvedenému v díle 12.*

12 Článek 45 zákoníku práce:

*§ 1. Bylo-li určeno, že výpověď pracovní smlouvy na dobu neurčitou je nedůvodná nebo je v rozporu s ustanoveními o výpovědi pracovní smlouvy, pracovní soud – v souladu s návrhovým žádáním zaměstnance – rozhodne o neúčinnosti výpovědi, a pokud taková smlouva byla již rozvázána, o návratu zaměstnance do práce za původních podmínek nebo o náhradě škody.*

(...)

13 Článek 50 zákoníku práce:

*§ 1-2 (...)*

*§ 3. Pokud byla výpověď pracovní smlouvy na dobu určitou podána v rozporu s ustanoveními o výpovědi takové smlouvy, náleží zaměstnanci pouze náhrada škody.*

[...]

14 Článek 18<sup>3a</sup> zákoníku práce:

*§ 1. Se zaměstnanci musí být zacházeno stejně, pokud jde o vznik a skončení pracovního poměru, pracovní podmínky, kariérní postup a přístup k odborné přípravě za účelem zvýšení odborné kvalifikace, zejména bez ohledu na pohlaví, věk, zdravotní postižení, rasu, náboženství, národnost, politické přesvědčení, členství v odborových organizacích, etnický původ, vyznání, sexuální orientaci, jakož i bez ohledu na zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou, nebo na plný či částečný úvazek.*

*§ 2. Rovné zacházení v zaměstnání znamená zákaz jakékoliv přímé nebo nepřímé diskriminace z důvodů uvedených v § 1.*

[...]

15 Článek 18<sup>3b</sup> zákoníku práce:

*§ 1. Za porušení zásady rovného zacházení v zaměstnání se s výhradou § 2 až 4 považuje situace, kdy zaměstnavatel rozlišuje postavení zaměstnance na základě jednoho nebo více důvodů uvedených v čl. 18<sup>3a</sup> § 1 a jejímž důsledkem je zejména:*

*1) odmítnutí navázat nebo rozvázání pracovního poměru,*

*2) nepříznivé stanovení odměny za práci nebo jiných pracovních podmínek nebo vyloučení z kariérního postupu nebo z přiznání jiných plnění souvisejících s prací,*

*3) [...]*

*– ledaže zaměstnavatel prokáže, že ho k tomu vedly objektivní důvody.*

*[...]*

16 Nález Trybunału Konstytucyjnego (Ústavní soud, Polsko) ze dne 2. prosince 2008, P 48/07

17 Rozsudky Sądu Najwyższego (Nejvyšší soud, Polsko) ze dne 22. května 2012, II PK 245/11, a ze dne 8. května 2019, I PK 41/18

**Odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

18 Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie (obvodní soud pro Krakov – Novou Huť v Krakově) při projednávání žaloby K. L. pojal pochybnosti [v souvislosti s výše uvedenými vnitrostátními právními předpisy, nálezem Trybunału Konstytucyjnego (Ústavní soud) a rozsudky Sądu Najwyższego (Nejvyšší soud)] ohledně výkladu článku 1 směrnice 1999/70/ES (*omissis*) a ustanovení 1 a 4 rámcové dohody a také ohledně možnosti stran se přímo dovolávat ustanovení výše uvedené směrnice a dohody v rámci sporu mezi soukromými subjekty před vnitrostátním soudem

19 Podle výše uvedených ustanovení zákoníku práce je zaměstnavatel, který dává výpověď pracovní smlouvy na dobu neurčitou, povinen uvést důvod takového rozhodnutí (čl. 30 § 4 zákoníku práce). Tuto povinnost nemá v případě, že dává výpověď pracovní smlouvy na dobu určitou. V souvislosti se shora uvedeným se soudní přezkum v případě, že je podáno odvolání proti výpovědi pracovní smlouvy na dobu neurčitou, vztahuje nejen na formální náležitosti (soulad s ustanoveními o výpovědi tohoto druhu smluv), ale také na opodstatněnost uvedeného výpovědního důvodu. Pokud se jedná o smlouvy na dobu určitou, soud nepřezkoumává opodstatněnost důvodu, jenž byl základem pro rozhodnutí zaměstnavatele o výpovědi, a zaměstnanci v případě nedůvodnosti výpovědi nenáleží žádné nároky.

20 [Geneze čl. 30 § 4 zákoníku práce] (*omissis*)



- 21 (*omissis*) [V] případě výpovědi smlouvy na dobu určitou zaměstnavatel (*omissis*) nemá povinnost uvést důvod výpovědi pracovní smlouvy na dobu určitou.
- 22 V roce 2008 Trybunał Konstytucyjny (Ústavní soud) vydal náleze ve věci P 48/07, kde bylo z ústavního hlediska (*omissis*) přezkoumáváno ustanovení [čl. 30 § 4 zákoníku práce] (*omissis*) v kontextu rozdílných náležitostí pro výpověď pracovní smlouvy v závislosti na druhu vypovídané pracovní smlouvy, a sice v závislosti na tom, zda se jedná o smlouvu na dobu určitou, nebo neurčitou.
- 23 Trybunał Konstytucyjny (Ústavní soud) rozhodl, že ustanovení čl. 30 § 4 zákoníku práce (*omissis*) v rozsahu, v němž nestanoví povinnost uvést výpovědní důvod v oznámení zaměstnavatele o výpovědi pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou, a ustanovení čl. 50 § 3 téhož zákona v rozsahu, v němž nestanoví nárok zaměstnance na náhradu škody za nedůvodnou výpověď pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou, nejsou v rozporu s článkem 2 (tj. se zásadou demokratického právního státu) a článkem 32 (zakládajícím zásadu rovnosti před zákonem a zákaz diskriminace v politickém, společenském nebo hospodářském životě na základě jakéhokoliv důvodu) Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Ústava Polské republiky).
- 24 [Odůvodnění nálezu Trybunału Konstytucyjnego (Ústavní soud) ve vztahu k článku 32 Ústavy Polské republiky] (*omissis*)
- 25 [Trybunał Konstytucyjny (Ústavní soud) nakonec konstatoval, že chybí důvody pro závěr, že zavedené rozdílné zacházení na základě doby trvání zaměstnání není racionálně odůvodněné.] (*omissis*)
- 26 Ke shora uvedenému nálezu bylo [připojeno] odlišné stanovisko[, podle kterého] (*omissis*) na základě čl. 30 § 4 a čl. 50 § 3 zákoníku práce dochází k diskriminaci zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovních smluv na dobu určitou podle čl. 18<sup>3a</sup> § 1 zákoníku práce, jenž provádí směrnici 1999/70/ES.
- 27 (*omissis*) [Na druhou stranu] Sąd Najwyższy (Nejvyšší soud) dospěl v rozsudku (*omissis*) ze dne 22. května 2012 ve věci II PK 245/11 (*omissis*) k závěru, že soud pro pracovní právní věci může přezkoumávat soulad výpovědi pracovní smlouvy na dobu určitou s ujednáním zkušební doby s pravidly společenského soužití nebo společensko-hospodářským účelem práva (článek 8 zákoníku práce), a že neexistuje základ, na němž by bylo možné soudu pro pracovní právní věci odepřít pravomoc zkoumat důvody výpovědi pracovní smlouvy na dobu určitou v případě, kdy je třeba určit, zda byl výpovědní důvod diskriminační. Z článku 18<sup>3b</sup> § 1 bodu 1 zákoníku práce totiž vyplývá, že za porušení zásady rovného zacházení v zaměstnání se považuje rozlišování postavení zaměstnance na základě jednoho nebo více důvodů uvedených v čl. 18<sup>3a</sup> § 1 zákoníku práce (tj. mimo jiné na základě pohlaví), jehož důsledkem je rozvázání pracovního poměru, a to bez ohledu na to, zda k jeho vzniku došlo na základě pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou, anebo také určitou. Ve shora popsaném konkrétním případě tedy Sąd Najwyższy (Nejvyšší soud) připustil možnost přezkumu a

posouzení důvodů výpovědi smlouvy na dobu určitou, ačkoli zaměstnavatel nadále nemá povinnost uvést tento důvod v oznámení o výpovědi smlouvy na dobu určitou.

- 28 *(omissis)* Sąd Najwyższy (Nejvyšší soud) [také uvedl,] *(omissis)*, že existují pochybnosti ohledně správného provedení směrnice 1999/70/ES (v tomto případě ustanovení 4 odst. 1 rámcové dohody) do polského právního řádu, s čímž dále souvisí, že se objevují vážné pochybnosti, zda není ustanovení čl. 30 § 4 zákoníku práce v rozporu s unijním právem. Současně *(omissis)* Sąd Najwyższy (Nejvyšší soud) shledal, *(omissis)* že subjekt, který není statním orgánem (žalovaný zaměstnavatel), nemůže být odpovědný za protiprávnost v podobě nesprávného provedení směrnice 1999/70/ES, přičemž dále dospěl k závěru, že není oprávněn k neuplatnění čl. 30 § 4 zákoníku práce v projednávané věci, jelikož ani jasné, přesné a bezpodmínečné ustanovení směrnice, jehož účelem je přiznat práva jednotlivcům nebo jim uložit povinnosti, nemůže být uplatněno v rámci sporu mezi jednotlivci. *(omissis)*.
- 29 Zároveň předkládající soud uvádí, že se k otázce diskriminace na základě druhu pracovní smlouvy mnohokrát vyjadřoval také Soudní dvůr Evropské unie.
- 30 V rozsudku ze dne 25. července 2018, *Gardenia Vernaza Ayovi*, C-96/17, Soudní dvůr shledal, že pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 odst.1 rámcové dohody spadají také podmínky ukončení pracovních smluv na dobu určitou. Výše uvedené ustanovení se přitom podle předkládajícího soudu vztahuje i na tuto věc.
- 31 Podobné stanovisko vyjádřil Soudní dvůr v rozsudku ze dne 13. března 2014 ve věci *Nierodzik*, C-38/13.
- 32 [Předmět žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce ve věci C-38/13 a výrok rozsudku] *(omissis)*.
- 33 *(omissis)*. [Poté, co Soudní dvůr vydal rozsudek *Nierodzik*, C-38/13, byly provedeny změny polského zákoníku práce]
- 34 Je třeba rovněž zdůraznit, že podle článku 30 Listiny má každý pracovník v souladu s právem Unie a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním. Sporná vnitrostátní úprava přitom v případě smluv uzavřených na dobu určitou zásadně vylučuje možnost pracovního soudu přezkoumávat, zda propuštění zaměstnance zaměstnaného na základě takové smlouvy je oprávněné, a tím pádem vylučuje také právo na ochranu vyplývající z článku 30 Listiny.
- 35 Pokud se jedná o otázku horizontálního účinku směrnice 1999/70/ES, předkládající soud odkazuje na rozsudek Soudního dvora *(omissis)* ze dne 22. ledna 2019 ve věci *Cresco*, C-193/17. Ve výše uvedeném rozhodnutí Soudní dvůr *(omissis)* v první řadě odkazuje na svou ustálenou judikaturu, podle níž směrnice sama o sobě nemůže zakládat jednotlivci povinnosti, a není tudíž možno



se jí tedy jako takové vůči němu dovolávat. Rozšíření možnosti dovolávat se neprovedených nebo nesprávně provedených směrnic na oblast vztahů mezi jednotlivci by totiž znamenalo přiznat Unii pravomoc stanovovat s okamžitým účinkem povinnosti k tíži jednotlivců, ačkoli Unie má tuto pravomoc pouze tam, kde je jí udělena pravomoc přijímat nařízení (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 76 a citovaná judikatura). Avšak v případě, kdy s ohledem na jednoznačné znění ustanovení vnitrostátního práva není možný eurokonformní výklad, je podle Soudního dvora (*omissis*) vnitrostátní soud povinen zajistit právní ochranu vyplývající z článku 21 Listiny a zajistit plný účinek tohoto článku.

- 36 Podobně v rozsudku ze dne 19. dubna 2016, DI, C-441/14, Soudní dvůr rozhodl, že unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní soud rozhodující spor mezi jednotlivci spadající do působnosti směrnice 2000/78 musí při aplikaci ustanovení vnitrostátního práva vykládat tato ustanovení tak, aby mohla být uplatněna v souladu s touto směrnicí, a pokud takový výklad není možný, neaplikovat případně všechna ustanovení tohoto vnitrostátního práva, která jsou v rozporu s obecnou zásadou zákazu diskriminace na základě věku. Na této povinnosti nemění nic zásada právní jistoty či zásada ochrany legitimního očekávání ani to, že se jednatel, který se cítí být poškozen aplikací vnitrostátního ustanovení, které je v rozporu s unijním právem, může dovolávat odpovědnosti členského státu za porušení unijního práva.
- 37 Zároveň je třeba upozornit, že v obou výše uvedených věcech byla zakázána kritéria odlišného zacházení se zaměstnanci (tj. náboženství ve věci Cresco a věk ve věci DI) přímo uvedena v článku 21 Listiny, což Soudní dvůr zřetelně podtrhuje v odůvodnění svého právního názoru k horizontálnímu účinku ustanovení směrnice 2000/78. Zaměstnání na základě smlouvy na dobu určitou není ovšem vyjmenováno v článku 21 Listiny jakožto diskriminační kritérium. Toto ustanovení přitom v prvním odstavci zakládá zákaz veškeré diskriminace a kritéria v něm uvedená nejsou taxativním výčtem, což vyplývá z použité formulace „Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na (...)“
- 38 Shora uvedená vnitrostátní ustanovení a judikatura (*omissis*) spolu s předmětnými rozhodnutími Soudního dvora (*omissis*), a zejména z nich vyplývající rozpory ohledně názoru na existenci nebo neexistenci diskriminace na základě druhu uzavřené pracovní smlouvy a také ohledně možnosti stran, coby soukromých subjektů, dovolat se ustanovení směrnice 1999/70/ES a rámcové dohody přímo ve sporu před vnitrostátním soudem, vedly k tomu, že se předkládající soud musel obrátit na Soudní dvůr (*omissis*) s následujícími předběžnými otázkami v řízení podle článku 267 SFEU. Zodpovězení níže uvedených otázek je podle předkládajícího soudu nezbytné pro vydání rozhodnutí v této věci, neboť především rozhodne o možnosti předkládajícího soudu přímo aplikovat výše uvedená ustanovení unijního práva a dále vymezí rozsah přezkumu legality výpovědi dané žalobci, jelikož podle vnitrostátního práva způsobuje neuvedení výpovědního důvodu (je-li vyžadováno právními předpisy) vadu výpovědi a je základem pro přiznání mj. nároku na náhradu škody zaměstnanci, ale pouze ve

vztahu ke smlouvám na dobu neurčitou. Zodpovězení předložené otázky navíc rozhodne v celostátním měřítku o tom, v jakém rozsahu má pracovní soud provádět přezkum legality výpovědi smlouvy na dobu určitou, tj. zda se má přezkum omezit pouze na formální náležitosti, nebo zda se vztahuje také na opodstatněnost a pravdivost výpovědních důvodů, a také o tom, jakých nároků je možné se domáhat na základě takové výpovědi trpící vadou. Současně zaměstnavatelé obdrží jasné pokyny, jakým způsobem sepisovat projevy vůle o výpovědi smlouvy na dobu určitou, tak aby byly v souladu s právními předpisy a nevystavovaly je negativním důsledkům v soudních sporech.

- 39 Nezbytnost položit druhou otázku dále vyplývá již ze samotného položení první otázky Soudnímu dvoru. V případě, že by Soudní dvůr udělil kladnou odpověď na první otázku, aniž by objasnil otázku horizontálního účinku posuzované unijní úpravy, začaly by v polském právním řádu působit dva rozdílné režimy výpovědi smluv uzavřených na dobu určitou, a sice v případě takových smluv uzavíraných se zaměstnavateli široce definovanými jako státní orgány by zaměstnavatel byl povinen uvést zaměstnanci důvody, jež jsou základem pro výpověď smlouvy (a v souvislosti s tím by se na důvodnost výpovědi vztahoval soudní přezkum), avšak soukromí zaměstnavatelé by i nadále neměli povinnost odůvodňovat oznámení o výpovědi a jejich zaměstnancům by byla odepřena možnost zpochybnit důvodnost jim daných výpovědí před pracovním soudem.

#### Předběžné otázky

- 40 S ohledem na výše uvedené pochybnosti se Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie (obvodní soud pro Krakov – Novou Huť v Krakově) rozhodl předložit Soudnímu dvoru Evropské unie následující předběžné otázky:
- 1) **Musí být článek 1 směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, jakož i ustanovení 1 a 4 výše uvedené rámcové dohody vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví povinnost zaměstnavatele písemně uvést odůvodnění rozhodnutí o výpovědi pracovní smlouvy pouze ve vztahu k pracovním smlouvám uzavřeným na dobu neurčitou, a tedy zakládá právo na soudní přezkum opodstatněnosti výpovědního důvodu u smluv uzavřených na dobu neurčitou, a zároveň nestanoví takovou povinnost zaměstnavatele (tj. povinnost uvést výpovědní důvod) ve vztahu k pracovním smlouvám uzavřeným na dobu určitou (takže soudnímu přezkumu podléhá jen soulad výpovědi s ustanoveními o výpovědích smluv)?**
  - 2) **Mohou se strany dovolávat ustanovení 4 výše uvedené rámcové dohody a obecné zásady unijního práva, která se týká zákazu diskriminace (článek 21 Listiny), v soudním sporu, jehož účastníky jsou na obou**

**stranách soukromoprávní subjekty, a tedy mají uvedená ustanovení horizontální účinek?**

PRACOVNÍ DOKUMENT