

Vec C- 715/20

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

18. december 2020

Vnútroštátny súd:

Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

11. december 2020

Žalobca:

KL

Žalovaná:

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

[omissis]

Uznesenie

11. december 2020

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Okresný súd pre Krakov Nowa Huta, Krakov IV, Poľsko, pracovnoprávne oddelenie a oddelenie sociálneho zabezpečenia)
[omissis]:

[omissis]

po prejednaní 11. decembra 2020 v Krakove

na neverejnom zasadnutí

veci na základe návrhu K.L.

proti X Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. (X spoločnosť s ručením obmedzeným v G.)

na náhradu škody

rozhodol

1. obrátiť sa na Súdny dvor Európskej únie s nasledujúcimi prejudiciálnymi otázkami:

1. Majú sa článok 1 smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, ako aj doložky 1 a 4 rámcovej dohody, vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje povinnosť zamestnávateľa písomne uviesť dôvody rozhodnutia o výpovedi pracovnej zmluvy iba vo vzťahu k pracovným zmluvám uzatvoreným na dobu neurčitú, a v súvislosti s tým zakladá právo na súdne preskúmanie opodstatnenosti výpovedného dôvodu len vo vzťahu k zmluvám uzavretým na dobu neurčitú, pričom takúto povinnosť zamestnávateľa (teda uvedenie dôvodu výpovede) nestanovuje v prípade zmlúv uzavretých na dobu určitú (a preto podlieha súdnemu preskúmaniu len otázka súladu výpovede s ustanoveniami týkajúcimi sa výpovede zmlúv)?
2. Môžu sa účastníci konania v súdnom spore medzi súkromnými subjektami odvolávať na uvedenú doložku 4 rámcovej dohody a na všeobecnú zásadu práva Únie týkajúcu sa zákazu

diskriminácie (článok 21 Charty základných práv Európskej únie), v dôsledku čoho majú uvedené ustanovenia horizontálny účinok?

1. [omissis]

Odôvodnenie uznesenia z 11. decembra 2020

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowy Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Okresný súd pre Krakov-Nowa Huta, Krakov IV, pracovnoprávne oddelenie a oddelenie sociálneho zabezpečenia)

Účastníci konania vo veci samej

Žalobca: KL

Žalovaná: X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. (X spoločnosť s ručením obmedzeným v G.)

Predmet vnútroštátneho konania a relevantný skutkový stav

- 1 Predmetom konania je návrh na náhradu škody z dôvodu výpovede platnej pracovnej zmluvy uzavretej medzi stranami na dobu určitú, ktorú dal zamestnávateľ v rozpore s ustanoveniami týkajúcimi sa výpovede zmlúv tohto druhu [článok 50 ods. 3 kodeksu pracy (Zákoník práce)]. Žalobca a žalovaná uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú na obdobie od 1. novembra 2019 do 31. júla 2022 na polovičný pracovný úväzok. Dňa 15. júla 2020 zamestnávateľ oznámil žalobcovi písomnú výpoveď pracovnej zmluvy uzavretej medzi stranami s výpovednou dobou v trvaní 1 mesiaca, ktorá uplynula 31. augusta 2020. V uvedenej výpovedi zamestnávateľ neuviedol dôvody výpovede, teda žalobcovi neodôvodnil rozhodnutie o výpovedi zmluvy. Vo svojej žalobe žalobca na podporu svojho návrhu na náhradu škody v prvom rade tvrdil, že výpoveď zamestnávateľa z 15. júla 2020 obsahuje formálne vady, na základe ktorých mu vzniká právo na (priznanie) náhrady škody.
- 2 V druhom rade žalobca uviedol, že si bol vedomý toho, že podľa uplatniteľných ustanovení kodeksu pracy (Zákoník práce) výpoveď pracovnej zmluvy na dobu určitú nevyžaduje odôvodnenie, na rozdiel od výpovede pracovnej zmluvy na dobu neurčitú alebo ukončenia pracovnej zmluvy bez výpovede. Žalobca zároveň uviedol, že podľa jeho názoru došlo v prípade spornej výpovede k porušeniu noriem týkajúcich sa zákazu diskriminácie - a to tak noriem Únie vo forme všeobecnej zásady práva Únie, ktorá zakotvuje zákaz diskriminácie založenej na druhu pracovnej zmluvy, ako aj noriem vyplývajúcich z ustanovení poľského

práva, konkrétne článku 18^{3a} kodexu pracy (Zákonník práce). Žalobca spochybnil ničím neobmedzenú možnosť výpovede pracovných zmlúv na dobu určitú.

- 3 Vzhľadom na skutočnosti uvedené vyššie sa žalobca vyjadril k otázke dôvodnosti jeho výpovede, pričom žiadal posúdenie veci súdom vo vyššie uvedenom rozsahu.
- 4 Žalovaná vo svojom vyjadrení k žalobe navrhla zamietnuť túto žalobu okrem iného s tvrdením, že ustanovenia článku 30 ods. 4 kodexu pracy (Zákonník práce) vyžadujú odôvodnenie výpovede len v prípade výpovede zmluvy na dobu neurčitú alebo v prípade ukončenia pracovnej zmluvy bez výpovede. Podľa žalovanej teda oznámenie výpovede pracovnej zmluvy na dobu určitú žalobcovi bez odôvodnenia nemožno považovať za diskrimináciu žalobcu z dôvodu zamestnania na dobu určitú. Žalovaná totiž konala v súlade s ustanoveniami kodexu pracy (Zákonník práce), ktoré v tejto súvislosti rozlišujú medzi situáciou pracovníkov zamestnaných na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú a na dobu určitú, rovnako ako v súvislosti s dĺžkou výpovednej doby rozlišujú medzi situáciou pracovníkov s ohľadom na počet odpracovaných rokov u daného zamestnávateľa. Za takýto rozdiel v právnom postavení žalovaná nezodpovedná, keďže takýto postup nie je v rozpore s uplatniteľným pracovným právom. Žalovaná nemôže znášať dôsledky dodržiavania práva a jej postup v súlade s uplatniteľnými predpismi pracovného práva nemožno považovať za diskrimináciu voči zamestnancovi. Za diskrimináciu pri prijímaní do zamestnania sa totiž považuje neprípustné rozlišovanie právnej situácie pracovníkov podľa zakázaných a negatívnych kritérií. Keďže ustanovenia kodexu pracy (Zákonník práce) zavádzajú rozlišovanie medzi pracovníkmi, ktorí majú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, a na dobu určitú, pokiaľ ide o povinnosť odôvodniť výpoveď pracovných zmlúv, treba konštatovať, že absencia odôvodnenia, ako prejav rozdielneho zaobchádzania prípustného podľa ustanovení kodexu pracy (Zákonník práce), nepredstavuje diskrimináciu pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu na dobu určitú. [omissis]

Predmet a právny základ prejudiciálnej otázky

- 5 Výklad článku 21 Charty základných práv Európskej únie, článku 1 smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, a doložiek 1 a 4 uvedenej rámcovej dohody.
- 6 Článok 30 Charty základných práv Európskej únie.
- 7 Článok 267 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

Právne predpisy a judikatúra Európskej únie

- 8 Články 21 a 30 Charty základných práv Európskej únie, odôvodnenie 14 a článok 1 smernice Rady 1999/70/ES [*omissis*] a doložky 1 a 4 tej istej rámcovej dohody.
- 9 Rozsudky Súdneho dvora Európskej únie z 13. marca 2014, C-38/13, Nierodzik (EU:C:2014:152); z 19. apríla 2016, C-441/14, DI (EU:C:2016:278), z 25. júla 2018, C-96/17, Gardenia Vernaza Ayovi (EU:C:2018:603), zo 7. augusta 2018, C-122/17, Smith (EU:C:2018:631), z 22. januára 2019, C-193/17, Cresco (EU:C:2019:43).

Vnútroštátne právne predpisy a judikatúra

- 10 Článok 30 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (zákon z 26. júna 1974, Zákonník práce) (konsolidované znenie: Dziennik Ustaw z roku 2020, položka 1320, v znení neskorších predpisov) (ďalej len „Zákonník práce“):

§1 Pracovnú zmluvu možno ukončiť:

- 1) *dohodou zmluvných strán;*
- 2) *oznámením jednej zo zmluvných strán so zachovaním výpovednej doby (ukončenie pracovnej zmluvy s výpoveďou);*
- 3) *oznámením jednej zo zmluvných strán bez zachovania výpovednej doby (ukončenie pracovnej zmluvy bez výpovede);*
- 4) *uplynutím doby, na ktorú bola uzatvorená.*

...

[*omissis*]

§3 Vyhlásenie každej zo strán o výpovedi pracovnej zmluvy alebo ukončení pracovnej zmluvy bez výpovede sa musí urobiť písomne.

§4 Vo vyhlásení zamestnávateľa o výpovedi pracovnej zmluvy na dobu neurčitú alebo o ukončení pracovnej zmluvy bez výpovede sa musí uviesť dôvod výpovede alebo ukončenia pracovnej zmluvy.

...

- 11 Článok 44 Zákonníka práce:

Zamestnanec môže napadnúť výpoveď svojej pracovnej zmluvy na pracovnom súde podľa dvanásteho oddielu.

12 Článok 45 Zákonníka práce:

§1 Ak sa preukáže, že výpoveď pracovnej zmluvy na dobu neurčitú je nedôvodná alebo porušuje ustanovenia týkajúce sa výpovede pracovných zmlúv, pracovný súd v súlade s návrhom zamestnanca vyhlási výpoveď za neplatnú a v prípade, že zmluva už bola ukončená, rozhodne o opätovnom zamestnaní pracovníka za predchádzajúcich podmienok alebo o náhrade škody.

...

13 Článok 50 Zákonníka práce:

§ 1-2 ...

§3 Ak dôjde k výpovedi pracovnej zmluvy na dobu určitú v rozpore s ustanoveniami týkajúcimi sa ukončenia takejto zmluvy, zamestnanec má nárok len na náhradu škody.

...

14 Článok 18^{3a} Zákonníka práce:

§ 1 So zamestnancami sa zaobchádza rovnako, pokiaľ ide o vznik a zánik pracovného pomeru, pracovné podmienky, kariérny postup, prístup ku školeniam na účely ďalšieho vzdelávania, najmä bez ohľadu na pohlavie, vek, zdravotné postihnutie, rasu, náboženstvo, národnosť, politické presvedčenie, príslušnosť k odborom, etnický pôvod, vieru, sexuálnu orientáciu a bez ohľadu na to, či ide o zamestnanie na dobu určitú alebo neurčitú alebo na plný alebo skrátený pracovný úväzok.

§ 2 Rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní znamená, že nedochádza k akejkoľvek priamej či nepriamej diskriminácii z dôvodov uvedených v odseku 1.

...

15 Článok 18^{3b} Zákonníka práce:

§ 1 Za porušenie zásady rovnosti zaobchádzania v zamestnaní sa považuje, s výhradou odsekov 2 až 4, rozdielne zaobchádzanie zamestnávateľa so zamestnancom z jedného alebo viacerých dôvodov uvedených v článku 18^{3a} ods. 1, ktoré má za následok najmä:

- 1) odopretie vzniku alebo zániku pracovného pomeru,*
- 2) nevýhodnú úpravu mzdy alebo iných podmienok zamestnania alebo opomenutie pri kariérnom postupe alebo pri poskytovaní iných plnení spojených s výkonom práce,*
- 3) ...*

ibaže zamestnávateľ odôvodní, že sa riadil objektívnymi dôvodmi.

...

- 16 Rozsudok Trybunału Konstytucyjnego (Ústavný súd, Poľsko) z 2. decembra 2008, P 48/07
- 17 Rozsudky Sądu Najwyższego (Najvyšší súd, Poľsko) z 22. mája 2012, II PK 245/11, z 8. mája 2019, I PK 41/18.

Dôvody návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 18 Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowy Huty w Krakowie (Okresný súd pre Krakov-Nowa Huta, Krakov) rozhodujúci o žalobe KL má pochybnosti [v súvislosti s vyššie uvedenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a rozsudkami Trybunału Konstytucyjnego (Ústavný súd) a Sądu Najwyższego (Najvyšší súd)], pokiaľ ide o výklad článku 1 smernice Rady 1999/70/ES [*omissis*] a doložiek 1 a 4 predmetnej rámcovej dohody, ako aj o možnosť účastníkov konania odvolávať sa v spore medzi súkromnými subjektmi na vnútroštátnom súde priamo na ustanovenia vyššie uvedenej smernice a rámcovej dohody.
- 19 V súlade s už citovanými ustanoveniami Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný pri výpovedi pracovnej zmluvy na dobu neurčitú uviesť dôvody tohto rozhodnutia (článok 30 ods. 4 Zákonníka práce). Táto povinnosť neexistuje, ak zamestnávateľ vypovie pracovnú zmluvu na dobu určitú. V dôsledku toho sa súdne preskúmanie v prípade žaloby zamestnanca proti výpovedi pracovnej zmluvy na dobu neurčitú vzťahujú nielen na formálne náležitosti (zlučiteľnosť s ustanoveniami týkajúcimi sa výpovede takýchto zmlúv), ale aj dôvodnosť uvedeného dôvodu výpovede. V prípade zmlúv na dobu určitú súd neskúma opodstatnenosť dôvodu, na základe ktorého dal zamestnávateľ výpoveď, a zamestnanec nemá v prípade neodôvodnenia výpovede žiadne nároky.
- 20 [Genéza článok 30 ods. 4 Zákonníka práce] [*omissis*]
- 21 [*omissis*] Ak je zmluva na dobu určitú vypovedaná, zamestnávateľ nie je povinný uviesť dôvod výpovede pracovnej zmluvy na dobu určitú.
- 22 V roku 2008 Trybunał Konstytucyjny (Ústavný súd) vydal rozsudok vo veci P 48/07, v ktorom vykonal ústavnú kontrolu [*omissis*] ustanovenia [článku 30 ods. 4 Zákonníka práce] [*omissis*] v závislosti od rôznych požiadaviek na výpoveď podľa druhu pracovnej zmluvy, či už ide o zmluvu na dobu určitú alebo neurčitú.
- 23 Trybunał Konstytucyjny (Ústavný súd) rozhodol, že článok 30 ods. 4 Zákonníka práce [*omissis*] v rozsahu, v akom nestanovuje povinnosť uviesť dôvod výpovede v oznámení zamestnávateľa vypovedať pracovnú zmluvu na dobu určitú, a článok 50 ods. 3 tohto Zákonníka v rozsahu, v akom neuznáva právo pracovníka

na náhradu škody za neodôvodnenú výpoveď pracovnej zmluvy na dobu určitú, nie sú v rozpore s článkom 2 (zásada demokratického právneho štátu) a s článkom 32 (zásada rovnosti pred zákonom a zákaz diskriminácie v politickom, spoločenskom a hospodárskom živote z akéhokoľvek dôvodu) Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (Ústava Poľskej republiky).

- 24 [Odôvodnenie rozsudku Trybunału Konstytucyjnego (Ústavný súd), pokiaľ ide o článok 32 Konstytucji (Ústava)][*omissis*]
- 25 [Trybunał Konstytucyjny (Ústavný súd)] napokon dospel k záveru, že neexistuje žiaden dôvod, na základe ktorého by bolo možné usudzovať, že vykonané rozdielne zaobchádzanie v závislosti od povahy trvania zamestnania nie je primerane odôvodnené [*omissis*].
- 26 V prípade tohto rozsudku jeden zo sudcov vyjadril odlišné stanovisko [:] [*omissis*] na základe článku 30 ods. 4 a článku 50 ods. 3 Zákonníka práce dochádza k diskriminácii pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu na dobu určitú podľa článku 18^{3a} ods. 1 Zákonníka práce, ktorým sa preberá smernica 1999/70/ES.
- 27 [*omissis*] [Na druhej strane] v rozsudku [*omissis*] z 22. mája 2012, vo veci II PK 245/11 [*omissis*] Sąd Najwyższy (Najvyšší súd) rozhodol, že pracovný súd môže posúdiť súlad výpovede pracovnej zmluvy na skúšobnú dobu a na dobu určitú v súvislosti s dodržaním pravidiel spoločenského spolužitia alebo sociálno-ekonomického účelu práva (§ 8 Zákonníka práce) a neexistujú dôvody, na základe ktorých možno pracovnému súdu odoprieť právo preskúmať dôvod vypovedania pracovnej zmluvy na dobu určitú, pokiaľ ide o určenie, či je tento dôvod diskriminačný. Z článku 18^{3b} ods. 1 bodu 1 Zákonníka práce totiž vyplýva, že porušením zásady rovnakého zaobchádzania v zamestnaní je rozlišovanie postavenia pracovníka z jedného alebo viacerých dôvodov uvedených v článku 18^{3a} ods. 1 Zákonníka práce (teda okrem iného z dôvodu pohlavia), ktoré má za následok ukončenie pracovného pomeru bez ohľadu na to, či bol založený na základe pracovnej zmluvy uzavretej na dobu neurčitú alebo na dobu určitú. Preto v konkrétnom prípade opísanom vyššie Sąd Najwyższy (Najvyšší súd) pripustil možnosť preskúmať a posúdiť dôvody výpovede zmluvy na dobu určitú, hoci zamestnávateľ nie je povinný uviesť tento dôvod v oznámení výpovede zmluvy na dobu určitú.
- 28 [*omissis*] Sąd Najwyższy (Najvyšší súd) [tiež uviedol], [*omissis*] že existujú pochybnosti o správnom prebratí smernice 1999/70/ES do poľského právneho poriadku (v tomto prípade doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody) a v nadväznosti na to má vážne pochybnosti o tom, či je článok 30 ods. 4 Zákonníka práce v rozpore s právom Únie. Sąd Najwyższy (Najvyšší súd) [*omissis*] zároveň uviedol, [*omissis*] že subjekt, ktorý nie je orgánom štátu (žalovaný zamestnávateľ), nemôže byť zodpovedný za nezákonnosť v podobe nesprávneho prebratia smernice 1999/70/ES, takže Sąd Najwyższy (Najvyšší súd) konštatoval, že v prejednávanej veci nemá právo odchýliť sa od článku 30 ods. 4 Zákonníka práce, pretože ani jasné, presné a bezpodmienečné ustanovenie smernice zaručujúce jednotlivcovi

- práva alebo ukladajúce mu povinnosti nemožno uplatniť v rámci sporu medzi jednotlivcami [*omissis*].
- 29 Zároveň vnútroštátny súd, ktorému bola vec predložená, uvádza, že Súdny dvor Európskej únie sa tiež opakovane vyjadril k otázke diskriminácie založenej na druhu pracovnej zmluvy.
 - 30 V rozsudku z 25. júla 2018, *Gardenia Vernaza Ayovi* (C-96/17), Súdny dvor konštatoval, že pod pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody patria aj podmienky ukončenia pracovných zmlúv na dobu určitú. Podľa vnútroštátneho súdu, ktorému bola vec predložená, je preto táto doložka uplatniteľná v prejednávanej veci.
 - 31 Podobné presvedčenie vyjadril Súdny dvor v rozsudku z 13. marca 2014, vo veci *Nierodzik* (C-38/13).
 - 32 [Predmet návrhu na začatie prejudiciálneho konania vo veci C-38/13 a výrok rozsudku] [*omissis*].
 - 33 [*omissis*] [V nadväznosti na rozsudok Súdneho dvora vo veci *Nierodzik*, C-38/13, bol poľský Zákonník práce zmenený.]
 - 34 Treba tiež zdôrazniť, že článok 30 Charty základných práv Európskej únie stanovuje, že každý pracovník má právo na ochranu pred bezdôvodným prepustením v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. Sporná vnútroštátna právna úprava, o akú ide v prípade zmlúv na dobu určitú, však v zásade vylučuje, aby pracovný súd mohol overiť, či prepustenie pracovníka zamestnaného na základe takejto zmluvy je odôvodnené, a teda vylučuje právo na ochranu podľa článku 30 Charty.
 - 35 Pokiaľ ide ďalej o otázku horizontálneho účinku smernice 1999/70/ES, vnútroštátny súd cituje rozsudok Súdneho dvora [*omissis*] z 22. januára 2019, vo veci *Cresco* (C-193/17). V tomto rozsudku Súdny dvor [*omissis*] odkázal v prvom rade na svoju ustálenú judikaturu, podľa ktorej smernica sama osebe nemôže ukladať povinnosti jednotlivcovi, takže sa na smernicu ako takú voči nemu nemožno odvolávať. Rozšíriť možnosť odvolávať sa na neprebratú alebo nesprávne prebratú smernicu na oblasť vzťahov medzi jednotlivcami by totiž znamenalo priznať Únii právomoc stanoviť s okamžitým účinkom povinnosti pre jednotlivcov, hoci túto právomoc má len tam, kde jej je priznaná právomoc prijímať nariadenia (rozsudok zo 6. novembra 2018, *Bauer a Willmeroth*, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 76, ako aj citovaná judikatura). V prípade, že z dôvodu jednoznačného znenia ustanovení vnútroštátneho práva nie je možné ich vykladať v súlade s právom Únie, Súdny dvor [*omissis*] konštatoval, že vnútroštátny súd je napriek tomu povinný zabezpečiť právnu ochranu vyplývajúcu z článku 21 Charty a zabezpečiť plný účinok tohto článku.
 - 36 Podobne v rozsudku z 19. apríla 2016, *DI*, C-441/14, Súdny dvor rozhodol, že právo Únie sa má vykladať v tom zmysle, že vnútroštátny súd rozhodujúci spor

medzi jednotlivcami, patriaci do pôsobnosti smernice 2000/78, pri uplatnení ustanovení svojho vnútroštátneho práva má tieto ustanovenia vykladať takým spôsobom, aby sa mohli uplatniť v súlade s touto smernicou, alebo ak je takýto konformný výklad nemožný, ponechať akékoľvek ustanovenie tohto vnútroštátneho práva odporujúce všeobecnej zásade zákazu diskriminácie na základe veku v prípade potreby neuplatnené. Zásady právnej istoty a ochrany legitímnej dôvery ani možnosť jednotlivca, ktorý sa považuje za poškodeného uplatnením vnútroštátneho ustanovenia, ktoré je v rozpore s právom Únie, aby sa dovoľával zodpovednosti dotknutého členského štátu za porušenie práva Únie, nemôžu spochybniť túto povinnosť.

- 37 Zároveň treba upozorniť, že v oboch už citovaných veciach sú zakázané kritéria rozdielného zaobchádzania so zamestnancami (konkrétne: náboženstvo – vec *Cresco* a vek – vec *DI*) priamo uvedené v článku 21 Charty, čo Súdny dvor výslovne zdôrazňuje v odôvodnení svojho stanoviska k horizontálnemu účinku ustanovení smernice 2000/78. Zamestnanie založené na zmluve na dobu určitú však v článku 21 Charty nie je uvedené ako diskriminačné kritérium. Avšak toto ustanovenie vo svojom odseku 1 stanovuje zákaz akejkoľvek diskriminácie a kritériá, ktoré sú v ňom uvedené, nie sú taxatívnym výpočtom, ako to vyplýva z použitej formulácie „*Zakazuje sa akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu...*“
- 38 Tieto vnútroštátne ustanovenia a judikatúra [*omissis*] v spojení s citovanými rozsudkami Súdneho dvora [*omissis*] a najmä rozdiely, ktoré z nich vyplývajú, pokiaľ ide o posúdenie existencie alebo neexistencie diskriminácie založenej na druhu uzatvorenej pracovnej zmluvy, ako aj možnosti strán, ktoré sú súkromnými subjektami, odvolávať sa na ustanovenia smernice 1999/70/ES a rámcovej dohody priamo v spore pred vnútroštátnym súdom, vedú vnútroštátny súd k položeniu otázok Súdnemu dvoru [*omissis*] podľa článku 267 Zmluvy o fungovaní Európskej únie. Odpovede na nasledujúce otázky sú podľa vnútroštátneho súdu nevyhnutné na rozhodnutie v tejto veci, keďže v prvom rade určia možnosť priameho uplatnenia vyššie uvedených ustanovení práva Únie týmto súdom, a ďalej rozsah preskúmania zákonnosti výpovede, ktorá bola daná žalobcovi, pretože podľa vnútroštátneho práva neuvedenie dôvodu výpovede (ak to vyžadujú právne predpis) má za následok jej vadnosť a je základom pre priznanie okrem iného nároku na náhradu škody zamestnancovi, avšak len v súvislosti s pracovnými zmluvami na dobu neurčitú. Okrem toho odpoveď na otázku položenú v prejednávanej veci by na vnútroštátnej úrovni riešila otázku rozsahu preskúmania zákonnosti výpovede zmluvy na dobu určitú zo strany pracovného súdu, t. j. či sa preskúmanie obmedzuje len na formálne náležitosti alebo zahŕňa tiež odôvodnenosť a pravdivosť dôvodov prepustenia, ako aj nárokov, ktoré možno uplatňovať v prípade takéhoto vadného prepustenia. Zároveň zamestnávateľia získajú jasné pokyny, pokiaľ ide o spôsob formulovania prejavu vôle vypovedať zmluvu na dobu určitú tak, aby bol v súlade so zákonom a nevystavoval ich negatívnym dôsledkom v súdnom spore.
- 39 Okrem toho potreba položiť druhú otázku vyplýva už zo samotnej skutočnosti, že Súdny dvor bol požiadaný o odpoveď na prvú otázku. V prípade, že by Súdny

dvor odpovedal na prvú otázku kladne bez toho, aby objasnil otázku horizontálneho účinku posudzovanej právnej úpravy Únie, v poľskom práve by začali fungovať dva odlišné režimy vypovedania pracovných zmlúv na dobu určitú, a to v prípade takýchto zmlúv uzavretých so zamestnávateľmi, ktorých možno považovať za štátny orgán v širokom zmysle, by zamestnávateľ bol povinný uviesť zamestnancovi dôvody výpovede zmluvy (a vzhľadom na to by sa na odôvodnenosť výpovede vzťahovalo súdne preskúmanie), avšak súkromní zamestnávatelia by aj naďalej nemali povinnosť odôvodniť oznámenie výpovede a ich zamestnanci by boli zbavení možnosti spochybníť na pracovnom súde odôvodnenosť výpovedí, ktoré im boli dané.

Prejudiciálne otázky

40 Vzhľadom na vyššie uvedené pochybnosti Sąd Rejonowy dla Krakowa nowa Huty w Krakowie (Okresný súd pre Krakov-Nowa Huta, Krakov) rozhodol položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

1. Majú sa článok 1 smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, ako aj doložky 1 a 4 rámcovej dohody, vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje povinnosť zamestnávateľa písomne uviesť dôvody rozhodnutia o výpovedi pracovnej zmluvy iba vo vzťahu k pracovným zmluvám uzatvoreným na dobu neurčitú, a v súvislosti s tým zakladá právo na súdne preskúmanie opodstatnenosti výpovedného dôvodu len vo vzťahu k zmluvám uzavretým na dobu neurčitú, pričom takúto povinnosť zamestnávateľa (teda uvedenie dôvodu výpovede) nestanovuje v prípade zmlúv uzavretých na dobu určitú (a preto podlieha súdnemu preskúmaniu len otázka súladu výpovede s ustanoveniami týkajúcimi sa výpovede zmlúv)?

2. Môžu sa účastníci konania v súdnom spore medzi súkromnými subjektami odvolávať na uvedenú doložku 4 rámcovej dohody a na všeobecnú zásadu práva Únie týkajúcu sa zákazu diskriminácie (článok 21 Charty základných práv Európskej únie), v dôsledku čoho majú uvedené ustanovenia horizontálny účinok?