

**Mål C-715/20**

**Begäran om förhandsavgörande**

**Datum för ingivande:**

18 december 2020

**Angivelse av den hänskjutande domstolen:**

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

**Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:**

11 december 2020

**Kärande:**

KL

**Svarande:**

X med begränsat ansvar i G.

---

[utelämnas]

**Beslut**

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Regionala domstolen för Krakow-Nowa Huta i Krakow, fjärde avdelningen för arbets- och socialförsäkringsrätt) [utelämnas]:

[utelämnas]

efter förhandlingen den 11 december 2020 i Krakow

bakom stängda dörrar

i målet mellan K.L.

och X med begränsat ansvar i G.

angående skadestånd

beslutar att

ställa följande tolkningsfrågor till Europeiska unionens domstol:

1. Ska artikel 1 i rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP samt klausulerna 1 och 4 i ramavtalet om tillsvidareanställning, 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 (det vill säga 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 ovannämnda ramavtal och den allmänna unionsrättsliga principen om förbud mot diskriminering (artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna) åberopas av parterna i en tvist mellan enskilda och har de ovannämnda bestämmelserna följaktligen horisontell effekt?

[utelämnas]

### **Skälen till beslutet av den 11 december 2020**

#### **Begäran om förhandsavgörande**

#### **Hänskjutande domstol**

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowy Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Regionala domstolen för Krakow-Nowa Huta i Krakow, fjärde avdelningen för arbets- och socialförsäkringsrätt)

#### **Parter i målet vid den nationella domstolen**

Kärande: K.L.

Svarande: X bolag med begränsat ansvar i G.

#### **Saken i målet vid den nationella domstolen och de relevanta omständigheterna**

- 1 Förfarandet avser yrkande om ersättning för uppsägning från arbetsgivarens sida av ett avtal om visstidsanställning mellan parterna i strid med bestämmelserna om uppsägning av sådana avtal (artikel 50.3 i lagen om arbetstagare). Käranden och svaranden ingick ett avtal om visstidsanställning på halvtid för perioden från den 1 november 2019 till den 31 juli 2022. Den 15 juli 2020 överlämnade arbetsgivaren ett skriftligt meddelande om uppsägning av avtalet till käranden med en uppsägningstid på 1 månad som löpte ut den 31 augusti 2020. I denna förklaring

angav arbetsgivaren inte skälen till uppsägningen, det vill säga motiveringen till uppsägningsbeslutet. I sin ansökan har käranden till stöd för sitt skadeståndsyrkande för det första gjort gällande att arbetsgivarens meddelande av den 15 juli 2020 var behäftat med formella fel som medförde rätt till skadestånd.

- 2 Käranden angav för det andra att han var medveten om att det enligt de tillämpliga bestämmelserna i lagen om arbetstagare inte krävdes någon motivering för att säga upp avtalet om visstidsanställning, vilket är fallet vid uppsägning av ett avtal om tillsvidareanställning eller en omedelbar uppsägning av ett anställningsavtal. Samtidigt påpekade käranden att den omtvistade uppsägningen, enligt kärandens bedömning, ändå stred mot reglerna om förbud mot diskriminering, såväl mot unionslagstiftningen i form av en allmän unionsrättslig princip [orig. s. 2] om förbud mot diskriminering på grund av typ av anställningsavtal som mot bestämmelserna i polsk rätt, det vill säga artikel 183 i lagen om arbetstagare. Käranden bestred att det var möjligt att utan begränsning säga upp avtal om visstidsanställning.
- 3 Det är under dessa omständigheter som käranden har väckt frågan huruvida uppsägningen var välgrundad och begärt att domstolen ska pröva detta.
- 4 Svaranden yrkade att talan skulle ogillas och gjorde bland annat gällande att det enligt bestämmelserna i artikel 30.4 i lagen om arbetstagare endast krävs motivering av uppsägning vad gäller avtal om tillsvidareanställning eller när anställningsavtalet sägs upp utan uppsägningstid. Svaranden anser därför att även om käranden har erhållit en uppsägning utan motivering av avtalet om visstidsanställning, kan den inte anses utgöra diskriminering av sökanden på grund av en tidsbegränsad anställning. Svaranden har nämligen handlat i enlighet med bestämmelserna i lagen om arbetstagare, vilka i detta avseende gör en åtskillnad mellan situationen för tillsvidareanställda och visstidsanställda samt en åtskillnad vad avser längden på uppsägningstiden beroende på den anställningstid som fullgjorts hos den berörda arbetsgivaren. En sådan åtskillnad med avseende på rättsläget har inte ifrågasatts av svaranden, eftersom en sådan åtgärd inte strider mot tillämplig arbetsrätt. Svaranden kan inte hållas ansvarig för att lagen följs och dess agerande, i enlighet med tillämpliga arbetsrättsliga bestämmelser, kan inte anses utgöra diskriminering av arbetstagaren. En skillnad i arbetstagarnas rättsliga ställning enligt förbjudna och negativa kriterier skulle däremot anses utgöra en diskriminering vid anställning. Eftersom det genom bestämmelserna i lagen om arbetstagare införs en åtskillnad mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda vad gäller skyldigheten att motivera uppsägning av anställningsavtal, ska den omständigheten att det inte ges någon motivering anses utgöra tillåten olikbehandling enligt bestämmelserna i lagen om arbetstagare som inte utgör diskriminering av visstidsanställda arbetstagare. [utelämnas]

### **Föremålet för och den rättsliga grunden för begäran om förhandsavgörande**

- 5 Tolkningen av artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, artikel 1 i rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet [**orig. s. 3**] om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP samt av klausulerna nr 1 och nr 4 i ramavtalet.
- 6 Artikel 30 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
- 7 Artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

### **Unionsrättsliga bestämmelser och rättspraxis**

- 8 Artiklarna 21 och 30 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, skäl 14 och artikel 1 i rådets direktiv 1999/70/EG och klausulerna 1 och 4 i ramavtalet
- 9 EU-domstolens dom av den 13 mars 2014 i mål C-38/13, Nierodzik (ECLI:EU:C:2014:152), av den 19 april 2016 i mål C-441/14, DI (ECLI: EU-2016:278), av den 25 juli 2018 i mål C-96/17, Gardenia Vernaza Ayovi (ECLI:EU:2018:603), av den 7 augusti 2018 i mål C-122/17, Smith (ECLI:EU:2018:631), och av den 22 januari 2019 i mål C-193/17, Cresco (ECLI:EU:2019:43).

### **Nationell rätt och rättspraxis**

- 10 Artikel 30 i lagen av den 26 juni 1974 om arbetstagare (konsoliderad version: Dziennik Ustaw från år 2020, position 1320, i ändrad lydelse), har följande lydelse:

#### **§ 1. Anställningsavtalet upphör att gälla**

- 1) *enligt ett avtal mellan parterna,*
- 2) *genom meddelande från en av parterna med iakttagande av uppsägningstiden (uppsägning av anställningsavtalet med uppsägningstid),*
- 3) *genom meddelande från en av parterna utan att iaktta uppsägningstiden (uppsägning av avtalet utan uppsägningstid),*
- 4) vid utgången av den frist för vilken avtalet ingicks. [**orig. s. 4**]

...

[utelämnas]

*§ 3. Varje part ska skriftligen underrättas om att anställningsavtalet har sagts upp eller avslutats utan uppsägningstid.*

*§ 4. I arbetsgivarens meddelande om uppsägning av ett avtal om tillsvidareanställning eller om avslutande av anställningsavtalet utan uppsägningstid ska skälen för uppsägningen eller avslutandet av anställningsavtalet anges.*

...

11 Artikel 44 i lagen om arbetstagare:

*Arbetstagaren kan väcka talan mot uppsägningen av anställningsavtalet vid den arbetsdomstol som avses i tolfte avsnittet.*

12 Artikel 45 i lagen om arbetstagare:

*§ 1. 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.*

...

13 Artikel 50 i lagen om arbetstagare:

*§ 1-2 ...*

*§ 3. När ett avtal om visstidsanställning har sagts upp i strid med bestämmelserna om uppsägning av ett sådant avtal har arbetstagaren endast rätt till ersättning.*

...

14 Artikel 18 i lagen om arbetstagare:

*§ 1. Arbetstagare ska behandlas lika med avseende på ingående och avslutande av anställningsavtal, arbetsvillkor, befordran och tillgång till utbildning för att förbättra yrkesmässiga kvalifikationer, i synnerhet utan åtskillnad vad gäller kön, ålder, funktionsnedsättning, ras, religion, nationalitet, politisk åskådning, facklig tillhörighet, etniskt ursprung, övertygelse, sexuell läggning, och oberoende av visstidsanställning eller tillsvidareanställning på heltid eller deltid. [orig. s. 5]*

*§ 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 § 1.*

...

15 Artikel 18 i lagen om arbetstagare:

*§ 1. Åsidosättande av principen om likabehandling i arbetslivet ska, med undantag för vad som föreskrivs i punkterna 2–4, anses föreligga när arbetsgivaren särbehandlar en anställd på någon av de grunder som anges i artikel 183a.1, och särskilt följande:*

- 1) *vägran att ingå anställningsavtal eller avslutande av anställningsavtal,*
  - 2) *oskäligen ersättning för arbetet eller andra oskäliga anställningsvillkor eller underlåtenhet att befordra eller bevilja andra förmåner som har samband med arbetet,*
  - 3) ...
- såvida inte arbetsgivaren visar att det finns objektiva grunder.*

...

16 Dom från Trybunał Konstytucyjny (Författningsdomstolen) av den 2 december 2008, P 48/07

17 Dom från Sąd Najwyższy (Högsta domstolen) av den 22 maj 2012, II PK 245/11, av den 8 maj 2019, I PK 41/18

**Skälen för begäran om förhandsavgörande**

18 Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowy Huty w Krakowie (Regiondomstolen i för Krakow-Nowa Huta i Krakow), vid vilken K. L. väckt talan, hyser (mot bakgrund av ovannämnd nationell rätt och rättspraxis från Trybunał Konstytucyjny och Sąd Najwyższy) tvivel angående tolkningen av artikel 1 i rådets förordning 1999/70/EG [...] och klausulerna 1 och 4 i ramavtalet samt möjligheten för parterna att direkt vid nationell domstol åberopa ovannämnda bestämmelser i en tvist mellan enskilda.

19 Enligt ovannämnda bestämmelser i lagen om arbetstagare är arbetsgivaren, när denne säger upp ett avtal om tillsvidareanställning, skyldig att ange skälen för [orig. s. 4] beslutet (artikel 30.4 i lagen om arbetstagare). Denna skyldighet föreligger inte när arbetsgivaren säger upp ett avtal om visstidsanställning. Domstolsprövningen, när en arbetstagare väcker talan mot uppsägning av ett avtal om tillsvidareanställning, omfattar följaktligen inte bara de formella villkoren (förenlighet med bestämmelserna om uppsägning av sådana avtal) utan även frågan huruvida det angivna skälet för uppsägningen är godtagbart. När det gäller avtal om visstidsanställning prövar domstolen inte huruvida grunden för arbetsgivarens beslut att säga upp uppsägningen är godtagbar och arbetstagaren saknar rätt till ersättning på grund av att grunden inte är godtagbar.

20 [Artikel 30.4 i lagen om arbetstagare] [...]

- 21 [...] När ett avtal om visstidsanställning sägs upp är arbetsgivaren [...] inte skyldig att motivera uppsägningen av avtalet om visstidsanställning.
- 22 Under år 2008 meddelade Trybunał Konstytucyjny (Konstitutionsdomstolen) sin dom i målet P 48/07, i vilket bestämmelsen [i artikel 30.4 i lagen om arbetstagare] [...] underställdes konstitutionell kontroll med avseende på de olika villkoren för uppsägning beroende på typen av anställningsavtal som sägs upp, det vill säga om det rör sig om ett avtal om visstidsanställning eller om ett avtal om tillsvidareanställning.
- 23 Trybunał Konstytucyjny (Konstitutionsdomstolen) fann att artikel 30.4 k.p. [...] i den mån den inte innebär en skyldighet att ange skälet för uppsägningen avseende ett avtal om visstidsanställning, och artikel 50.3 i nämnda lag, i den mån den inte stadgar en rätt för arbetstagaren till ersättning vid uppsägning utan saklig grund av ett avtal om visstidsanställning, inte strider mot artikel 2 (det vill säga rättsstatsprincipen) och artikel 32 (om inrättande av principen om likhet inför lagen och förbudet mot diskriminering inom politik, [orig. s. 7] samhällsliv och ekonomi eller på grund av något annat skäl) i Republiken Polens konstitution.
- 24 [Domskälen i Trybunał Konstytucyjny (Konstitutionsdomstolen) dom med avseende på artikel 32 i konstitutionen] [...]
- 25 [Trybunał Konstytucyjny (Konstitutionsdomstolen) fann slutligen att det saknades skäl att anse att den skillnad som gjorts, med hänsyn till anställningens längd, inte rimligen kunde motiveras]
- 26 Denna dom har varit föremål för en särskild analys. [...] Enligt artikel 30.4 och artikel 50.3 kp är det fråga om diskriminering av arbetstagare som har ett visstidsanställningskontrakt i enlighet med artikel 18.3a.1 kp, vilken i sin tur genomför direktiv 1999/70/EG. [orig. s. 8]
- 27 [utelämnas] I domen [utelämnas] av den 22 maj 2012 i målet II PK 245/11 [utelämnas], beslutade Högsta domstolen att arbetsdomstolen får pröva huruvida uppsägningen av ett anställningsavtal som ingåtts för en provperiod och för en bestämd tidsperiod följer principerna för social samexistens eller det socioekonomiska syftet med lagen (artikel 8 i lagen om arbetstagare) och att det inte finns någon anledning att vägra arbetsdomstolen rätten att undersöka anledningen till uppsägningen av ett anställningsavtal som ingåtts för en bestämd period när det gäller att avgöra om detta inte är diskriminerande. Av artikel 18<sup>3b</sup> § 1 punkt 1 i lagen om arbetstagare följer även att det utgör ett åsidosättande av principen om likabehandling vid anställning om det görs en åtskillnad med avseende på situationen för en anställd av en eller flera anledningar som anges i artikel 18<sup>3a</sup> § 1 i lagen om arbetstagare (bland annat på grund av kön), vilket resulterar i att anställningsförhållandet upphör, oavsett om det upprättades på grundval av ett anställningsavtal som ingåtts på obestämd tid eller ett tidsbegränsat avtal. Följaktligen godtog Högsta domstolen i det fall som beskrivs ovan möjligheten att kontrollera och bedöma orsakerna till att ett avtal om

visstidsanställning sägs upp, trots att arbetsgivaren inte är skyldig att ange detta skäl i meddelandet om uppsägning av ett avtal om visstidsanställning.

- 28 Sąd Najwyższy (Högsta domstolen) har [även] [...] angett att det råder tvivel om huruvida direktiv 1999/70/EG har införlivats korrekt med den polska rättsordningen (i förevarande fall klausul 4 punkt 1 i ramavtalet) och följaktligen allvarliga tvivel om huruvida artikel 30.4 i lagen om arbetstagare strider mot unionsrätten. Samtidigt [...] angav Sąd Najwyższy (Högsta domstolen) [...] att ett organ som inte är ett organ som kan hänföras till staten (arbetsgivare) inte kan hållas ansvarigt för ett felaktigt införlivande av direktiv 1999/70. Sąd Najwyższy (Högsta domstolen) fann att den inte hade rätt att underlåta att tillämpa artikel 30.4 i lagen om arbetstagare i förevarande fall, eftersom inte ens en klar, precis och ovillkorlig bestämmelse i ett direktiv som syftar till att tillerkänna enskilda rättigheter eller ålägga enskilda skyldigheter kan tillämpas i en tvist mellan enskilda [...]. **[orig. s. 9]**
- 29 Samtidigt har den domstol som handlägger förevarande mål angett att Europeiska unionens domstol även flera gånger har uttalat sig i frågan om diskriminering på grund av typen av anställningsavtal.
- 30 I dom av den 25 juli 2018 i mål C-96/17, Gardenia Vernaza Ayovi, slog domstolen fast att även villkoren för att säga upp avtal om visstidsanställning omfattas av begreppet anställningsvillkor i den mening som avses i klausul 4 punkt 1 i ramavtalet. Enligt den hänskjutande domstolen är denna klausul således tillämplig i förevarande fall.
- 31 EU-domstolen uttryckte en liknande övertygelse i dom av den 13 mars 2014 i mål C-38/13, Nierodzik.
- 32 [Föremålet för begäran om förhandsavgörande i mål C-38/13 och domslutet i domen] [...].
- 33 [...] [Till följd av domstolens dom i mål C-38/13, Nierodzik, gjordes ändringar i den polska lagen om arbetstagare]
- 34 Det är också värt att påpeka att enligt artikel 30 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna har varje arbetstagare rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis. **[orig. s. 10]** Enligt den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet är det i princip uteslutet att den nationella domstolen kan pröva huruvida uppsägningen av en arbetstagare som anställts enligt ett sådant avtal är motiverad. Lagstiftningen utesluter således rätten till skydd enligt artikel 30 i stadgan.
- 35 Vad därefter gäller frågan om den horisontella verkan av direktiv 1999/70/EG hänvisar den hänskjutande domstolen till EU-domstolens dom [...] av den 22 januari 2019 i mål C-193/17, Cresco. I detta avgörande hänvisade EU-domstolen för det första till sin fasta rättspraxis, enligt vilken ett direktiv inte i sig kan



medföra skyldigheter för en enskild och att ett direktiv således inte som sådant kan åberopas gentemot denne. Att utsträcka möjligheten att åberopa direktiv som inte införlivats eller införlivats felaktigt till att även omfatta förhållanden mellan enskilda skulle nämligen innebära att unionen gavs rätt att ålägga enskilda rättssubjekt skyldigheter med omedelbar verkan, trots att den endast getts sådan befogenhet i de fall där den har getts befogenhet att anta förordningar (dom av den 6 november 2018, Bauer och Willmeroth, C-569/16 och C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 76 och där angiven rättspraxis). För det fall det på grund av den klara ordalydelsen i de nationella bestämmelserna inte är möjligt att tolka dessa bestämmelser i överensstämmelse med unionsrätten, har EU-domstolen [...] emellertid slagit fast att en nationell domstol ändå är skyldig att säkerställa det rättsliga skydd som följer av artikel 21 i stadgan och säkerställa att denna artikel ges full verkan.

- 36 På liknande sätt slog EU-domstolen i dom av den 19 april 2016 i mål C-441/14, DI, fast att unionsrätten ska tolkas så, att den innebär en skyldighet för en nationell domstol, som har att pröva en tvist mellan enskilda som omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, vid tillämpningen av bestämmelser i nationell rätt, att tolka dessa på ett sätt som är förenligt med direktivet och, om en sådan konform tolkning visar sig vara omöjlig, att i förekommande fall underlåta att tillämpa varje bestämmelse i nationell rätt som strider mot den allmänna principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder. Nämda skyldighet påverkas varken av rättssäkerhetsprincipen, principen om skydd för berättigade förväntningar eller av möjligheten för en enskild som anser sig ha lidit skada på grund av att en nationell bestämmelse tillämpats [**orig. s. 11**] som strider mot unionsrätten att begära skadestånd från den berörda medlemsstaten för åsidosättande av unionsrätten.
- 37 Det ska samtidigt påpekas att i de två ovannämnda målen är de icke tillåtna kriterierna för åtskillnad mellan arbetstagare (det vill säga religion i målet Cresco och ålder i målet DI) sådana som nämns uttryckligen i artikel 21 i stadgan, vilket domstolen uttryckligen har understrukit vad gäller den horisontella verkan av bestämmelserna i direktiv 2000/78. En anställning som grundar sig på ett avtal om visstidsanställning nämns emellertid inte i artikel 21 i stadgan som ett diskriminerande kriterium. I punkt 1 i denna bestämmelse anges att förbudet mot diskriminering och de kriterier som anges däri inte är uttömmande, såsom framgår av uttrycket ”all diskriminering på grund av bland annat...” är förbjuden.
- 38 Dessa bestämmelser och nationell rättspraxis, [...] mot bakgrund av domstolens ovannämnda domar [...] och, i synnerhet, de skillnader som följer därav vad gäller bedömningen av huruvida det föreligger diskriminering på grund av den typ av anställningsavtal som ingåtts och av möjligheten för de enskilda parterna att åberopa bestämmelserna i direktiv 1999/70/EG och ramavtalet direkt i tvisten vid den nationella domstolen föranleder den hänskjutande domstolen att till EU-domstolen [...] inge förevarande begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt. Enligt den hänskjutande domstolen är svaren på frågorna nödvändiga för att avgöra förevarande mål,

eftersom de rör dels den hänskjutande domstolens möjlighet att direkt tillämpa de ovannämnda unionsrättsliga bestämmelserna och därefter räckvidden av prövningen av huruvida sökandens uppsägning är rättsenlig, dels frågan huruvida omständigheten att skyldigheten att ange skälet för uppsägningen (när en sådan rättsregel krävs) enligt nationell rätt medför att arbetstagaren bland annat har rätt till skadestånd, men endast med avseende på avtal om tillsvidareanställning, är förenlig med unionsrätten. Svaret på den fråga som ställts i förevarande mål avgör dessutom på nationell nivå frågan om omfattningen av domstolens prövning av huruvida uppsägningen av ett avtal om visstidsanställning var rättsenlig, det vill säga huruvida prövningen är begränsad till formkrav eller även omfattar frågan huruvida skälen för uppsägningen är välgrundade och sanningsenliga samt de anspråk som kan göras gällande på grund av en sådan rättsstridig uppsägning. Samtidigt får arbetsgivarna klara anvisningar [**orig. s. 12**] om hur man ska utforma en viljeyttring att säga upp ett avtal om visstidsanställning för att uppfylla lagens krav och inte utsätta sig för negativa konsekvenser i domstolsförfaranden.

- 39 Dessutom följer behovet av att ställa den andra frågan redan av omständigheten att domstolen anmodats att besvara den första frågan. För det fall domstolen skulle besvara den första frågan jakande, utan att klargöra frågan om den horisontella verkan av unionslagstiftningen, vilken enligt polsk rätt ska prövas i två olika regelverk för uppsägning av avtal om visstidsanställning. Vad gäller de avtal som ingåtts av arbetsgivare som företräder en statlig myndighet är arbetsgivaren skyldig att upplysa arbetstagaren om skälen för uppsägningen (och frågan huruvida uppsägningen är välgrundad omfattas av domstolskontroll). Privata arbetsgivare har emellertid inte någon skyldighet att motivera sina uppsägningar och deras anställda saknar möjlighet att väcka talan mot uppsägningen.

#### **Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande**

- 40 Mot bakgrund av de tvivel som angetts ovan beslutade Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie (Regionala domstolen för Krakow-Nowa Huta i Krakow) att ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:
- 1. Ska artikel 1 i rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP samt klausulerna 1 och 4 i ramavtalet om tillsvidareanställning, 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 (det vill säga att ange skälen [**orig. s. 13**] för uppsägning) vad gäller avtal om visstidsanställning (med avseende på vilka domstolsprövningen endast avser överensstämelsen med bestämmelserna om uppsägning av avtal)?**

**2. Kan klausul 4 i ovannämnda ramavtal och den allmänna unionsrättsliga principen om förbud mot diskriminering (artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna) åberopas av parterna i en tvist mellan enskilda och har de ovannämnda bestämmelserna följaktligen horisontell effekt?**

ARBETSDOKUMENT