

Zaak C-715/20

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

18 december 2020

Verwijzende rechter:

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

Datum van de verwijzingsbeslissing:

11 december 2020

Verzoekende partij:

KL

Verwerende partij:

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością te G.

[OMISSIS]

Beslissing

11 december 2020

De Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (rechter in eerste aanleg Krakau-Nowa Huta, afdeling IV bevoegd voor arbeids- en socialezekerheidszaken) [OMISSIS]:

[OMISSIS]

heeft

na behandeling ter terechtzitting achter gesloten deuren op 11 december 2020 te Krakau (Polen)

van de vordering van K.L.

tegen X Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

inzake schadevergoeding

beslist:

1. Aan het Hof van Justitie van de Europese Unie worden de volgende prejudiciële vragen voorgelegd:

1. Moeten artikel 1 van richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de clausules 1 en 4 van die raamovereenkomst aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling die slechts in het geval van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd voorziet in de verplichting van de werkgever om de beslissing tot opzegging van een arbeidsovereenkomst schriftelijk te motiveren en die aldus de reden van de opzegging van overeenkomsten voor onbepaalde tijd aan rechterlijke toetsing onderwerpt, terwijl dergelijke verplichting voor de werkgever (namelijk de vermelding van de redenen van de opzegging) niet bestaat in het geval van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (waardoor enkel de conformiteit van de opzegging met de bepalingen inzake de opzegging van overeenkomsten aan rechterlijke toetsing is onderworpen)?

2. Kunnen partijen in een geding tussen particulieren zich beroepen op clausule 4 van bovenvermelde raamovereenkomst en het algemene Unierechtelijke beginsel van non-discriminatie (artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie), en hebben deze bepalingen derhalve horizontale werking?

2. [OMISSIS]

Motivering van de beslissing van 11 december 2020

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Verwijzende rechter

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Partijen in het hoofdeding

Verzoekende partij: K.L.

Verwerende partij: X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

Voorwerp van het hoofdeding en relevante feiten

- 1 De procedure betreft een vordering tot betaling van een vergoeding wegens de beëindiging door de betrokken werkgever van een tussen de partijen gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, in strijd met de bepalingen inzake de opzegging van dergelijke overeenkomsten [artikel 50, lid 3, van de kodeks pracy

(hierna: „arbeidswetboek”)]. Verzoeker en verweerster hadden een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten voor de periode van 1 november 2019 tot en met 31 juli 2022, voor een halftijdse tewerkstelling. Op 15 juli 2020 overhandigde de werkgever verzoeker een schriftelijke verklaring houdende opzegging van de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst, met een opzegtermijn van een maand, die afliep op 31 augustus 2020. De werkgever heeft in de opzegging de reden ervan, namelijk de motivering van zijn beslissing om de arbeidsovereenkomst met verzoeker op te zeggen, niet vermeld. In zijn verzoekschrift heeft verzoeker tot staving van zijn schadevordering in de eerste plaats aangevoerd dat de opzegging door de werkgever op 15 juli 2020 vormfouten bevatte, hetgeen een onregelmatigheid met zich meebracht dat een recht op schadevergoeding tot gevolg had.

- 2 In de tweede plaats heeft verzoeker aangegeven dat hij zich ervan bewust was dat de wilsverklaring om de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op te zeggen op grond van de toepasselijke bepalingen van het arbeidswetboek niet gemotiveerd hoefde te worden zoals dat wel het geval is bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn. Tegelijkertijd heeft verzoeker opgemerkt dat zijns inziens de litigieuze opzegging niettemin inbreuk maakte op de regels inzake het discriminatieverbod, zowel de Unieregeling in de vorm van het algemene Unierechtelijk beginsel [Or. 2] van non-discriminatie op grond van het type arbeidsovereenkomst als de regeling in de bepalingen van het Poolse recht, te weten artikel 18^{3a} van het arbeidswetboek. Verzoeker is opgekomen tegen de onbeperkte mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op te zeggen.
- 3 Gelet op het voorgaande heeft verzoeker de vraag naar de rechtmatigheid van de hem gegeven opzegging ter sprake gebracht en de rechter verzocht dit te beoordelen.
- 4 Verweerster heeft in haar verweerschrift geconcludeerd tot afwijzing van de vordering, onder meer door erop te wijzen dat artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek slechts in geval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of van een arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn, een motivering daartoe vereist. Bijgevolg kan volgens verweerster de kennisgeving van de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder vermelding van de redenen hiervoor, niet beschouwd worden als een discriminatie van verzoeker op grond van zijn tewerkstelling voor bepaalde tijd. Verweerster heeft immers gehandeld met inachtneming van de bepalingen van het arbeidswetboek, die in dit verband een onderscheid maken tussen de situatie van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en die van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, net zoals het onderscheid in de situatie van de werknemers wat de duur van de opzegtermijn betreft, naargelang de bij de betrokken werkgever opgebouwde anciënniteit. Verweerster is niet aansprakelijk voor een dergelijk onderscheid in de rechtssituatie, aangezien dergelijke handelswijze niet in strijd is met het

toepasselijke arbeidsrecht. Zij dient geen schade te lijden als gevolg van de naleving van de wet, en haar gedrag, dat in overeenstemming is met de toepasselijke arbeidsrechtelijke regels, kan niet als een discriminatie van de werknemer worden beschouwd. Van discriminatie in arbeid en beroep is er immers slechts sprake wanneer op ontoelaatbare wijze een onderscheid wordt gemaakt in de rechtssituatie van de werknemers op basis van verboden en negatieve criteria. Aangezien de bepalingen van het arbeidswetboek een onderscheid maken tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wat de verplichting betreft om de opzegging van de arbeidsovereenkomst te motiveren, moet worden geoordeeld dat het ontbreken van een motivering, wat een door de bepalingen van het arbeidswetboek toegelaten onderscheid is, geen discriminatie van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is. [OMISSIS]

Voorwerp en rechtsgrondslag van het verzoek om een prejudiciële beslissing

- 5 Uitlegging van artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), artikel 1 van richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst [**Or. 3**] inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (hierna: „raamovereenkomst”) en clausules 1 en 4 van die raamovereenkomst.
- 6 Artikel 30 van het Handvest.
- 7 Artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

Aangevoerde bepalingen en rechtspraak van de Europese Unie

- 8 Artikelen 21 en artikel 30 van het Handvest, overweging 14 en artikel 1 van richtlijn 1999/70 [OMISSIS] en clausules 1 en 4 van de raamovereenkomst.
- 9 Arresten van het Hof van 13 maart 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152); 19 april 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278); 25 juli 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603); 7 augustus 2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631), en 22 januari 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43).

Nationaal recht en nationale rechtspraak

- 10 Artikel 30 van de Ustawa – Kodeks pracy (wet tot invoering van een arbeidswetboek) van 26 juni 1974 (geconsolideerde tekst: *Dziennik Ustaw* van 2020, volgnr. 1320, zoals gewijzigd; hierna: „arbeidswetboek”):

§ 1. De arbeidsovereenkomst eindigt:

1) krachtens overeenstemming tussen de partijen;

2) na een verklaring door een van de partijen met inachtneming van een opzegtermijn (beëindiging van de arbeidsovereenkomst met opzegtermijn);

3) na een verklaring door een van de partijen zonder inachtneming van een opzegtermijn (beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn);

4) bij het verstrijken van de termijn waarvoor zij is gesloten. [Or. 4]

[...]

[OMISSIS]

§ 3. De verklaring van elke partij inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met of zonder opzegtermijn moet schriftelijk worden gedaan.

§ 4. Bij opzegging door de werkgever van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn, moet de reden voor de opzegging of de beëindiging van de overeenkomst worden opgegeven.

[...]

11 Artikel 44 van het arbeidswetboek:

De werknemer kan tegen de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst beroep instellen bij de sąd pracy (rechter in arbeidszaken) bedoeld in afdeling twaalf.

12 Artikel 45 van het arbeidswetboek:

§ 1. Wanneer wordt vastgesteld dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ongerechtvaardigd is of in strijd is met de bepalingen inzake de opzegging van arbeidsovereenkomsten, verklaart de sąd pracy, op verzoek van de werknemer, de opzegging nietig en doet hij, indien de overeenkomst reeds beëindigd is, uitspraak over het opnieuw in dienst nemen van de werknemer onder de toen geldende voorwaarden of over een schadevergoeding.

[...]

13 Artikel 50 van het arbeidswetboek:

§§ 1 en 2 [...]

§ 3. Wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is beëindigd in strijd met de bepalingen inzake de beëindiging van een dergelijke overeenkomst, heeft de werknemer slechts recht op een vergoeding.

[...]

14 Artikel 18^{3a} van het arbeidswetboek:

§ 1. Werknemers dienen met betrekking tot de aanvang en de beëindiging van de arbeidsverhouding, de arbeidsvoorwaarden, bevorderingskansen en de toegang tot opleiding met het oog op voortgezette beroepsopleiding gelijk worden behandeld, in het bijzonder ongeacht geslacht, leeftijd, handicap, ras, godsdienst, nationaliteit, politieke overtuiging, lidmaatschap van een vakvereniging, etnische afkomst, overtuiging, seksuele gerichtheid, en ook ongeacht tewerkstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd, voltijdse of deeltijdse tewerkstelling.[Or. 5]

§ 2. Gelijke behandeling in arbeid en beroep betekent het ontbreken van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van een van de in lid 1 genoemde gronden.

[...]

15 Artikel 18^{3b} van het arbeidswetboek:

§ 1. Onverminderd het bepaalde in de leden 2 tot en met 4 wordt als schending van het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep beschouwd, het door een werkgever gemaakte onderscheid met betrekking tot de situatie van een werknemer op een of meer van de in artikel 18 3a, § 1, genoemde gronden, met inzonderheid als gevolg:

1) de weigering van de aanvang of de beëindiging van een arbeidsverhouding,

2) de vaststelling van ongunstige beloningsvoorwaarden of andere arbeidsvoorwaarden of niet-inaanmerkingneming bij bevordering of toekenning van andere uitkeringen in verband met arbeid,

3) [...]

- tenzij de wetgever bewijst dat hij zich heeft gebaseerd op objectieve overwegingen.

[...]

16 Arrest van de Trybunał Konstytucyjny (grondwettelijk hof, Polen) van 2 december 2008, P 48/07.

17 Arresten van de Sąd Najwyższy (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Polen) van 22 mei 2012, II PK 245/11, en 8 mei 2019, I PK 41/18.

Motivering van de prejudiciële verwijzing

18 De Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (rechter in eerste aanleg Krakau – Nowa Huta, Polen), bij wie de vordering van K. L. is ingesteld, heeft twijfels (in het kader van het hierboven aangehaalde nationale recht en de uitspraken van de Trybunał Konstytucyjny en de Sąd Najwyższy) met betrekking tot de uitlegging van artikel 1 van richtlijn 1999/70 [OMISSIS] en clausules 1 en 4

van de raamovereenkomst, en met betrekking de vraag of partijen zich voor een nationale rechter rechtstreeks kunnen beroepen op de bepalingen van bovengenoemde richtlijn en raamovereenkomst in een geschil tussen particulieren.

- 19 Overeenkomstig bovengenoemde bepalingen van het arbeidswetboek moet bij opzegging door de werkgever van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de reden voor dergelijke **[Or. 6]** beslissing vermeld worden (artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek). Deze verplichting bestaat niet wanneer de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opzegt. Bijgevolg ziet de rechterlijke toetsing in geval van een beroep van een werknemer tegen de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet alleen op de formele voorwaarden (inachtneming van de bepalingen inzake de opzegging van dergelijke overeenkomsten), maar ook op de gegrondheid van de aangegeven reden. In geval van overeenkomsten voor bepaalde tijd onderzoekt de rechter niet of de reden die ten grondslag ligt aan de opzeggingsbeslissing van de werkgever gegrond is en heeft de werknemer geen recht op enige vergoeding bij een ongegronde reden.
- 20 [Ontstaansgeschiedenis van artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek] [OMISSIS]
- 21 [OMISSIS] [In] geval van opzegging van een overeenkomst voor bepaalde tijd, is de werkgever [OMISSIS] niet verplicht de reden van de opzegging te vermelden.
- 22 In 2008 heeft de Trybunał Konstytucyjny uitspraak gedaan in zaak P 48/07, waarin de bepaling [OMISSIS] [van artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek] [OMISSIS] aan constitutionele toetsing is onderworpen, in het kader van de verschillende opzeggingsvereisten naargelang de aard van de opgezegde arbeidsovereenkomst, dat wil zeggen naargelang het gaat om een overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- 23 De Trybunał Konstytucyjny heeft geoordeeld dat artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek [OMISSIS], voor zover het niet voorziet in de verplichting om de reden die ten grondslag ligt aan de opzegging te vermelden in de verklaring van de werkgever bij opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, en artikel 50, § 3, van bovengenoemde wet, voor zover het niet voorziet in een recht van de werknemer op vergoeding wegens ongegronde opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, niet onverenigbaar zijn met artikel 2 (beginsel van de democratische rechtsstaat) en artikel 32 (beginsel van gelijkheid voor de wet en verbod van discriminatie in het politieke, **[Or. 7]** sociale of economische leven om welke reden ook) van de Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (grondwet van de Republiek Polen; hierna: „grondwet”).
- 24 [Motivering van het arrest van de Trybunał Konstytucyjny met betrekking tot artikel 32 van de grondwet] [OMISSIS]
- 25 [De Trybunał Konstytucyjny heeft ten slotte geoordeeld dat er geen redenen zijn om aan te nemen dat het ingevoerde onderscheid op basis van de duur van de tewerkstelling, niet redelijkerwijs gerechtvaardigd is] [OMISSIS]

- 26 In het kader van bovenvermeld arrest [was er] de volgende afwijkende mening [:] [OMISSIS] omwille van artikel 30, § 4, en artikel 50, § 3, van het arbeidswetboek is er sprake van discriminatie van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeenkomstig artikel 18^{3a}, § 1, van het arbeidswetboek, dat uitvoering geeft aan richtlijn 1999/70. **[Or. 8]**
- 27 [OMISSIS] In het arrest [OMISSIS] van 22 mei 2012 dat is gewezen in de zaak II PK 245/11 [OMISSIS] heeft de Sąd Najwyższy geoordeeld dat de arbeidsrechter de opzegging van een arbeidsovereenkomst die is gesloten met een proefperiode en voor bepaalde tijd kan beoordelen uit het oogpunt van de overeenstemming ervan met de beginselen van sociaal samenleven of het sociaal-economisch doel van de wet (artikel 8 arbeidswetboek) en dat er geen redenen zijn om de arbeidsrechter de bevoegdheid te ontzeggen om de reden van de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te onderzoeken in een situatie waarin het erom gaat vast te stellen of die reden discriminerend was. Uit artikel 18^{3b}, § 1, punt 1, van het arbeidswetboek vloeit immers voort dat er sprake is van schending van het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep wanneer de situatie van een werknemer anders wordt behandeld om een van de in artikel 18^{3a}, § 1, van het arbeidswetboek genoemde redenen (onder meer op grond van geslacht), hetgeen leidt tot beëindiging van de arbeidsverhouding, ongeacht of deze tot stand is gekomen op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Bijgevolg heeft de Sąd Najwyższy in dit specifieke geval de mogelijkheid erkend om de redenen van de opzegging van een overeenkomst voor bepaalde tijd te toetsen en te beoordelen, ook al is de werkgever nog steeds niet verplicht om deze reden in de verklaring houdende opzegging van de overeenkomst voor bepaalde tijd te vermelden.
- 28 [OMISSIS] De Sąd Najwyższy [heeft er ook op gewezen] dat er twijfel bestaat over de juiste omzetting van richtlijn 1999/70 in het Pools recht (in casu clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst) en dat er bijgevolg ernstige twijfels bestaan over de vraag of artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek in overeenstemming is met het Unierecht. Tegelijkertijd [OMISSIS] heeft de Sąd Najwyższy er op gewezen, [OMISSIS] dat een entiteit die geen overheidsorgaan is (de verwerende partij - werkgever) niet aansprakelijk kan worden gesteld voor de onrechtmatigheid bestaande in de onjuiste omzetting van richtlijn 1999/70, zodat de Sąd Najwyższy heeft geoordeeld dat hij artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek in die zaak niet buiten toepassing mocht laten, aangezien zelfs een duidelijke, nauwkeurig omschreven en onvoorwaardelijke bepaling van een richtlijn die ertoe strekt rechten toe te kennen of verplichtingen op te leggen aan particulieren, niet kan worden toegepast in het kader van een hangend geschil tussen particulieren [OMISSIS]. **[Or. 9]**
- 29 Verder stelt de verwijzende rechter dat het Hof zich ook herhaaldelijk heeft uitgesproken over discriminatie op grond van het soort arbeidsovereenkomst.
- 30 In het arrest van 25 juli 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17), heeft het Hof geoordeeld dat ook de opzegvoorwaarden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

onder het begrip „arbeidsvoorwaarden” in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst vallen. Bijgevolg is deze clause volgens de verwijzende rechter in casu van toepassing.

- 31 Het Hof heeft een soortgelijke standpunt ingenomen in het arrest van 13 maart 2014, Nierodzik (C-38/13).
- 32 [Voorwerp van de prejudiciële verwijzing in zaak C-38/13 en dictum van het arrest in die zaak] [OMISSIS].
- 33 [OMISSIS]. [Naar aanleiding van het arrest van het Hof in de zaak Nierodzik (C-38/13), zijn er wijzigingen doorgevoerd in het Poolse arbeidswetboek].
- 34 Tevens moet worden benadrukt dat volgens artikel 30 van het Handvest iedere werknemer recht heeft op bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag, overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken. **[Or. 10]** De betwiste nationale regeling in geval van overeenkomsten voor bepaalde tijd sluit evenwel in beginsel de mogelijkheid voor de sąd pracy uit om na te gaan of het ontslag van een op grond van een dergelijke overeenkomst aangeworven werknemer gerechtvaardigd is en sluit dus het recht op bescherming als bedoeld in artikel 30 van het Handvest uit.
- 35 Wat vervolgens de horizontale werking van richtlijn 1999/70 betreft, verwijst de verwijzende rechter naar het arrest van het Hof [OMISSIS] van 22 januari 2019, Cresco Investigation (C-193/17). In dit arrest heeft het Hof in de eerste plaats verwezen naar zijn vaste rechtspraak volgens welke een richtlijn niet op zichzelf verplichtingen voor een particulier kan scheppen en dus als zodanig niet tegen hem kan worden ingeroepen. Het uitbreiden van de inroepbaarheid van niet in nationaal recht omgezette richtlijnen tot de betrekkingen tussen particulieren zou er namelijk op neerkomen dat wordt geoordeeld dat de Europese Unie bevoegd is om met onmiddellijke werking particulieren verplichtingen op te leggen, terwijl zij dit alleen kan wanneer haar de bevoegdheid is toegekend om verordeningen vast te stellen (arrest van 6 november 2018, Bauer en Willmeroth, C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punt 76 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Wanneer het op grond van de duidelijke bewoordingen van de bepalingen van nationaal recht niet mogelijk is om deze bepalingen in overeenstemming met het Unierecht uit te leggen, heeft het Hof echter geoordeeld dat een nationale rechterlijke instantie alsnog verplicht is de uit artikel 21 van het Handvest voortvloeiende rechtsbescherming te verzekeren en de volle werking van dat artikel te waarborgen.
- 36 Evenzo heeft het Hof in het arrest van 19 april 2016, DI (C-441/14), geoordeeld dat het Unierecht aldus moet worden uitgelegd dat een nationale rechterlijke instantie in een geschil tussen particulieren dat binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt, verplicht is om deze bepalingen in overeenstemming met die richtlijn uit te leggen en, indien een dergelijke richtlijnconforme uitlegging onmogelijk blijkt te zijn, elke met het algemene verbod van discriminatie op

grond van leeftijd strijdige bepaling van dat nationale recht, zo nodig, buiten toepassing moet laten. Aan deze verplichting kan niet worden afgedaan door het rechtszekerheidsbeginsel en het beginsel van bescherming van het gewettigd vertrouwen en evenmin door het feit dat een particulier die meent schade te hebben geleden door de toepassing van een met het Unierecht strijdige nationale bepaling [Or. 11], de mogelijkheid heeft om de betrokken lidstaat aansprakelijk te doen stellen wegens schending van het Unierecht.

- 37 Tegelijkertijd moet erop worden gewezen dat in beide bovengenoemde zaken de verboden criteria van onderscheid tussen werknemers (te weten: godsdienst in de zaak Cresco Investigation en leeftijd in de zaak DI) uitdrukkelijk zijn vermeld in artikel 21 van het Handvest, wat het Hof duidelijk onderstreept bij de motivering van zijn standpunt over de horizontale werking van de bepalingen van richtlijn 2000/78. Tewerkstelling op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt in artikel 21 van het Handvest echter niet genoemd als een discriminerend criterium. Evenwel bevat deze bepaling in lid 1 ervan het verbod van elke discriminatie en de daarin genoemde criteria vormen geen uitputtende lijst, wat blijkt uit de formulering „Iedere discriminatie, met name op grond van [...] is verboden”.
- 38 De vermelde nationale bepalingen en rechtspraak [OMISSIS] leiden – in het licht van de reeds aangehaalde arresten van het Hof [OMISSIS] en in het bijzonder de daaruit voortvloeiende dispariteiten met betrekking tot de vraag of er al dan niet sprake is van discriminatie op grond van het soort gesloten arbeidsovereenkomst en de mogelijkheid voor particulieren om zich voor de nationale rechter rechtstreeks te beroepen op de bepalingen van richtlijn 1999/70 en de kaderovereenkomst – tot de noodzaak om aan het Hof [OMISSIS] onderhavige prejudiciële vragen te stellen krachtens artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. De antwoorden op de onderstaande vragen zijn volgens de verwijzende rechter noodzakelijk voor de beslechting van de onderhavige zaak, aangezien zij vooruitlopen op de mogelijkheid voor de rechter om bovengenoemde Unierechtelijke bepalingen rechtstreeks toe te passen en voorts bepalend zijn voor de omvang van de toetsing van de regelmatigheid van de opzegging die aan verzoeker werd gedaan, aangezien overeenkomstig het nationale recht het niet-vermelden van de reden van de opzegging (wanneer dit wettelijk vereist is) leidt tot de gebrekkigheid van de opzegging en een grond uitmaakt om aan de werknemer onder meer een recht op schadevergoeding toe te kennen, maar enkel bij overeenkomsten voor onbepaalde tijd. Bovendien zal het antwoord op de in de onderhavige zaak gestelde vragen op nationaal niveau bepalend zijn voor de omvang van het door de sąd pracy te verrichten onderzoek naar de regelmatigheid van de opzegging van een overeenkomst voor bepaalde tijd, met name of dit onderzoek zich beperkt tot de loutere vormvereisten of zich ook uitstrekt tot de gegrondheid en de waarheidsgetrouwheid van de redenen voor de opzegging en tot de vorderingen uit hoofde van een dergelijke onrechtmatige opzegging. Tegelijkertijd krijgen de werkgevers aldus duidelijke aanwijzingen [Or. 12] over de wijze waarop verklaringen houdende opzegging van een overeenkomst voor bepaalde tijd dienen te worden opgesteld, opdat deze in

overeenstemming zijn met het recht en hen niet blootstellen aan negatieve gevolgen in rechtsgedingen.

- 39 Bovendien vloeit de noodzaak om de tweede vraag te stellen reeds voort uit het enkele feit dat het Hof wordt verzocht de eerste vraag te beantwoorden. Indien het Hof de eerste vraag bevestigend beantwoordt, zonder duidelijkheid te verschaffen over de horizontale werking van de onderzochte Unieregeling, zouden er naar Pools recht twee afzonderlijke regelingen ontstaan voor de opzegging van overeenkomsten voor bepaalde tijd, aangezien in het geval van dergelijke overeenkomsten die worden gesloten met een overheidsorgaan in ruime zin, de werkgever verplicht zou zijn om aan de werknemer de redenen die ten grondslag liggen aan de opzegging van zijn overeenkomst mede te delen (waardoor de gegrondheid ervan dus aan rechterlijke toetsing zou zijn onderworpen), terwijl particuliere werkgevers nog steeds niet verplicht zouden zijn om de opzegging te motiveren en de betrokken werknemers de mogelijkheid zou zijn ontzegd om de gegrondheid van de aan hen gedane opzegging aan te vechten.

Prejudiciële vragen

- 40 Gelet op de hierboven uiteengezette twijfel heeft de Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie beslist het Hof de volgende prejudiciële vragen te stellen:

1. Moeten artikel 1 van richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de clausules 1 en 4 van die raamovereenkomst aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling die slechts in het geval van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd voorziet in de verplichting van de werkgever om de beslissing tot opzegging van een arbeidsovereenkomst schriftelijk te motiveren en die aldus de reden van de opzegging van overeenkomsten voor onbepaalde tijd aan rechterlijke toetsing onderwerpt, terwijl dergelijke verplichting voor de werkgever (namelijk de vermelding van de redenen [Or. 13] van de opzegging) niet bestaat in het geval van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (waardoor enkel de conformiteit van de opzegging met de bepalingen inzake de opzegging van overeenkomsten aan rechterlijke toetsing is onderworpen)?

2. Kunnen partijen in een geding tussen particulieren zich beroepen op clause 4 van bovenvermelde raamovereenkomst en het algemene Unierechtelijke beginsel van non-discriminatie (artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie), en hebben deze bepalingen derhalve horizontale werking?