

**Zadeva C-715/20**

**Predlog za sprejetje predhodne odločbe**

**Datum vložitve:**

18. december 2020

**Predložitveno sodišče:**

Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Poljska)

**Datum predložitvene odločbe:**

11. december 2020

**Tožeča stranka:**

KL

**Tožena stranka:**

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

---

[...] (ni prevedeno)

**Sklep**

11. december 2020

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (občinsko sodišče v Krakovu – Nowa Huta v Krakovu, IV. oddział za delovne in socialne spore, Poljska) je:

[...] (ni prevedeno)

po obravnavi dne 11. decembra 2020

na seji, zaprti za javnost,

v zadevi tožbe K. L.

zoper X, družbo z omejeno odgovornostjo, v G.

zaradi plačila odškodnine sprejelo

sklep

1. Na Sodišče Evropske unije se naslovijo ta vprašanja za predhodno odločanje:
  1. Ali je treba člen 1 Direktive Sveta 99/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP ter določbi 1 in 4 tega okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni ureditvi, v skladu s katero ima delodajalec obveznost, da pisno obrazloži odločitev o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, le v zvezi s pogodbami o zaposlitvi za nedoločen čas – kar pomeni, da je pri pogodbah, sklenjenih za nedoločen čas, predmet sodnega nadzora utemeljenost odpovednega razloga – delodajalec pa take obveznosti (to je navedbe odpovednega razloga) nima v zvezi s pogodbami o zaposlitvi, sklenjenimi za določen čas (kar pomeni, da je predmet sodnega nadzora le vprašanje skladnosti odpovedi z določbami, s katerimi se ureja odpoved pogodb)?
  2. Ali se lahko na določbo 4 zgoraj navedenega okvirnega sporazuma in splošno načelo prava Unije o prepovedi diskriminacije (člen 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah) sklicujejo stranke v sodnem postopku, v katerem na obeh straneh nastopajo posamezniki, in ali imajo zgoraj navedene določbe horizontalni učinek?
2. [...] (ni prevedeno)

**Obrazložitev sklepa z dne 11. decembra 2020**

**Predlog za sprejetje predhodne odločbe**

**Predložitveno sodišče**

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

**Stranki postopka v glavni stvari**

Tožeča stranka: KL

Tožena stranka: X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

## **Predmet spora v glavni stvari in upoštevno dejansko stanje**

- 1 Postopek v sporu se nanaša na odškodninski zahtevek, ker je delodajalec pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno med strankama za določen čas, odpovedal v nasprotju z določbami o odpovedi takšnih pogodb (člen 50(3) Kodeks pracy (zakonik o delovnih razmerjih, v nadaljevanju: k.p.)). Tožeča in tožena stranka sta sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas za obdobje od 1. novembra 2019 do 31. julija 2022 za polovični delovni čas. Delodajalec je 15. julija 2020 toženi stranki izročil pisno izjavo o odpovedi njune pogodbe o zaposlitvi z enomesečnim odpovednim rokom, ki se je iztekel 31. avgusta 2020. V tej izjavi delodajalec ni navedel razlogov za odpoved, torej obrazložitve odločitve o odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožeči stranki. V tožbi je tožeča stranka v obrazložitvi odškodninskega zahtevka na prvem mestu navedla, da ima izjava delodajalca z dne 15. julija 2020 formalne napake, ki pomenijo pomanjkljivosti, na podlagi katerih ima pravico do (dodelitve) odškodnine.
- 2 Drugič, tožeča stranka je navedla, da se zaveda, da v skladu z veljavnimi določbami k.p. izjava volje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne zahteva obrazložitve, kot je to v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za nedoločen čas ali prenehanja pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka. Hkrati je tožeča stranka navedla, da so bila po njenem mnenju pri sporni odpovedi kršena pravila o prepovedi diskriminacije, tako znotraj ureditve Unije v obliki splošnega načela prava Unije, ki določa prepoved diskriminacije na podlagi vrste pogodbe o zaposlitvi, kot tudi znotraj ureditve, ki izhaja iz poljske zakonodaje, in sicer iz člena 18<sup>3a</sup> k.p. Tožeča stranka je izpodbijala neomejeno možnost odpovedi pogodb o zaposlitvi, sklenjenih za določen čas.
- 3 Glede na navedeno se tožeča stranka sprašuje o upravičenosti njene odpustitve in predlagala, naj o tem presodi sodišče.
- 4 Tožena stranka je v odgovoru na tožbo predlagala zavrnitev tožbe in med drugim opozorila, da določba člena 30(4) k.p. nalaga obrazložitev odpovedi le v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za nedoločen čas, ali v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka. Zato po mnenju tožene stranke odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas brez obrazložitve ni mogoče šteti za diskriminacijo tožeče stranke zaradi zaposlitve za določen čas. Tožena stranka je ravnala v skladu z določbami k.p., ki v zgoraj navedenem obsegu razlikuje položaj zaposlenih na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in pogodbe o zaposlitvi za določen čas, prav tako pa tudi položaj zaposlenih glede na dolžino odpovednega roka na podlagi delovne dobe pri določenem delodajalcu. Za takšno razlikovanje pravnega položaja tožena stranka ne more biti odgovorna, saj takšno ravnanje ni v nasprotju z veljavno delovnopravno zakonodajo. Tožena stranka ne more nositi posledic spoštovanja zakona, njenega ravnanja v skladu z veljavnimi določbami delovnopravne zakonodaje pa ni mogoče šteti za diskriminacijo zaposlenega. Razlog za to je, da je diskriminacija pri zaposlovanju nesprejemljivo razlikovanje pravnega položaja zaposlenih na podlagi prepovedanih in negativnih meril. Ker določbe k.p. uvajajo razlikovanje

med zaposlenimi, ki so zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen in nedoločen čas, glede obveznosti obrazložitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi, je treba upoštevati, da neobrazložitev kot razlikovanje, dovoljeno na podlagi določb k.p., ne pomeni diskriminacije zaposlenih, ki so zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas. [...] (ni prevedeno)

### **Predmet in pravna podlaga za predlog**

- 5 Razlaga člena 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, člena 1 Direktive Sveta 99/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368), določbi 1 in 4 zgoraj navedenega okvirnega sporazuma.
- 6 Člen 30 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah.
- 7 Člen 267 Pogodbe o delovanju Evropske unije.

### **Zakonodaja in sodna praksa Evropske unije**

- 8 Člena 21 in 30 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, uvodna izjava 14 in člen 1 Direktive Sveta 99/70/ES [...] (ni prevedeno) ter določbi 1 in 4 Okvirnega sporazuma
- 9 Sodbe Sodišča Evropske unije: z dne 13. marca 2014, Nierodzik C-38/13 (ECLI:EU:C:2014:152); z dne 19. aprila 2016 DI C-441/14 (ECLI:EU:2016:278), z dne 25. julija 2018, Gardenia Vernaza Ayovi C-96/17 (ECLI:EU:2018:603); z dne 7. avgusta 2018, Smith C-122/17 (ECLI:EU:2018:631) in z dne 22. januarja 2019, Cresco C-193/17 (ECLI:EU:2019:43).

### **Nacionalne določbe in sodna praksa**

- 10 člen 30 ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity) (zakon z dne 26. junija 1974 o zakoniku o delovnih razmerjih (uradno prečiščeno besedilo: Dziennik Ustaw, leto 2020, pozicija 1320, s spremembami));

#### ***Odstavek 1 Pogodba o zaposlitvi preneha:***

*(1) na podlagi dogovora strank;*

*(2) na podlagi izjave ene od strank ob upoštevanju odpovednega roka (prenehanje pogodbe o zaposlitvi z odpovednim rokom);*

*(3) na podlagi izjave ene od strank brez odpovednega roka (prenehanje pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka);*

(4) ob izteku obdobja, za katero je bila sklenjena.

[...]

[...] (ni prevedeno)

**Odstavek 3** Izjava vsake stranke o odpovedi ali prenehanju pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka mora biti dana v pisni obliki.

**Odstavek 4** V izjavi delodajalca o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za nedoločen čas, ali o prenehanju pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka mora biti naveden razlog za odpoved ali prenehanje pogodbe.

[...]

11 Člen 44 k.p.:

Zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi se lahko delavec pritoži na delovno sodišče iz dvanajstega dela tega zakonika.

12 Člen 45 k.p.:

**Odstavek 1** Če se ugotovi, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, neupravičena ali krši določbe o odpovedi pogodb o zaposlitvi, delovno sodišče na predlog delavca presodi o tem, ali je odpoved veljavna, če pa je pogodba že prenehala, pa o ponovni zaposlitvi na podlagi prejšnjih pogojev ali o odškodnini.

[...]

13 Člen 50 k.p.:

**Odstavka 1 in 2 (...)**

**Odstavek 3** Če so bile z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za določen čas kršene določbe o odpovedi takšne pogodbe, je zaposleni upravičen le do odškodnine.

[...]

14 Člen 18<sup>3a</sup> k.p. določa:

**Odstavek 1** Zaposleni morajo biti enako obravnavani z vidika zaposlitve in prenehanja delovnega razmerja, pogojev zaposlitve, napredovanja in dostopa do usposabljanja, da bi izboljšali poklicne kvalifikacije, med drugim ne glede na spol, starost, invalidnost, raso, vero, narodnost, politična prepričanja, članstvo v sindikatu, etnični izvor, vero, spolno usmerjenost, pa tudi ne glede na zaposlitev za določen ali nedoločen čas ali za polni ali krajši delovni čas.

**Odstavek 2** Enako obravnavanje pri zaposlitvi pomeni neobstoj kakršne koli diskriminacije, posredne ali neposredne, iz razlogov, določenih v odstavku 1.

[...] (ni prevedeno)

15 Člen 18<sup>3b</sup> k.p. določa:

*Odstavek 1 Ob upoštevanju odstavkov 2, 3 in 4 gre za kršitev načela enakega obravnavanja pri zaposlovanju, kadar delodajalec položaj delavca obravnava drugače iz enega ali več razlogov, vsebovanih v členu 18<sup>3a</sup>(1), posledice tega pa so:*

*(1) nesklentev ali prenehanje delovnega razmerja,*

*(2) neugodna oblika plačila za delo ali drugih pogojev zaposlitve ali pa opustitev napredovanja ali dodeljevanja drugih ugodnosti, povezanih z delom,*

*(3) [...]*

*razen če delodajalec dokaže, da je tako ravnal iz objektivnih razlogov.*

[...]

16 Sodba Trybunał Konstytucyjny (ustavno sodišče) z dne 2. decembra 2008, P 48/07

17 Sodbe Sąd Najwyższy (vrhovno sodišče): z dne 22. maja 2012, II PK 245/11, in z dne 8. maja 2019, I PK 41/18

### **Obrazložitev predloga za sprejetje predhodne odločbe**

18 Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (občinsko sodišče v Krakovu-Nowa Huta v Krakovu) je imelo pri preučitvi tožbe KL dvome (glede na zgoraj navedeno nacionalno zakonodajo ter sodbe ustavnega in vrhovnega sodišča) glede razlage člena 1 Direktive Sveta 99/70/ES [...] (ni prevedeno) ter določb 1 in 4 tega okvirnega sporazuma, pa tudi v zvezi z možnostjo, da se stranki neposredno pred nacionalnim sodiščem v sporu med posamezniki sklicujeta na določbe zgoraj navedene Direktive in Okvirnega sporazuma.

19 V skladu z zgoraj navedenimi določbami k.p. mora delodajalec ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas navesti razlog za tako odločitev (člen 30(4) k.p.). Ta obveznost ne obstaja, če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Posledično v primeru tožbe zaposlenega zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas sodni nadzor ne zajema le formalnih pogojev (upoštevanje določb o odpovedi takšnih pogodb), temveč tudi utemeljenost navedenega razloga za odpoved. V primeru pogodb za določen čas sodišče ne preizkusi utemeljenosti razloga, na katerem temelji odločitev delodajalca o odpovedi, in delavec ne more uveljavljati zahtevkov zaradi neutemeljenosti.

20 [Zgodovinski razvoj člena 30(4) k.p.] [...] (ni prevedeno)



- 21 [...] (ni prevedeno) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas delodajalec [...] (ni prevedeno) ni obvezan navesti razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas.
- 22 Leta 2008 je Trybunał Konstytucyjny (ustavno sodišče) izdalo sodbo v zadevi P 48/07, ki se je nanašala na ustavno presojo [...] (ni prevedeno) [člena 30(4) k.p.] [...] (ni prevedeno) z vidika različnih pogojev za odpoved glede na vrsto odpovedane pogodbe o zaposlitvi, to je ali gre za pogodbo za določen ali nedoločen čas
- 23 Trybunał Konstytucyjny (ustavno sodišče) je presodilo, da člen 30(4) k.p. [...] (ni prevedeno), v delu v katerem opušča obveznost delodajalca, da navede razlog odpovedi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas, in člen 50(3) k.p., v delu v katerem zaposlenemu odreka pravico do odškodnine zaradi neupravičene odpovedi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas, nista v nasprotju s členom 2 (to je z načelom demokratične pravne države) in členom 32 (ki uvaja načeli enakosti pred zakonom in prepovedi diskriminacije v političnem, družbenem ali gospodarskem življenju iz kakršnega koli razloga) Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (ustava Republike Poljske).
- 24 [Obrazložitev sodbe Trybunał Konstytucyjny (ustavno sodišče) v zvezi s členom 32 Konstytucja (ustava)] [...] (ni prevedeno)
- 25 [Trybunał Konstytucyjny (ustavno sodišče) je nazadnje ugotovilo, da ni nobenega razloga, da bi šteli, da uvedeno razlikovanje glede na trajanje zaposlitve ni razumno upravičeno] [...] (ni prevedeno)
- 26 V zvezi z zgoraj navedeno sodbo je bilo [izdano] ločeno mnenje [:] [...] (ni prevedeno) na podlagi člena 30(4) in člena 50(3) k.p. gre za diskriminacijo delavcev, ki so bili na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas zaposleni v skladu s členom 18<sup>3a</sup>(1) k.p., s katerim je bila prenesena Direktiva 99/70/ES.
- 27 [...] (ni prevedeno) [Po drugi strani] je Sąd Najwyższy (vrhovno sodišče) v sodbi [...] (ni prevedeno) z dne 22. maja 2012 v zadevi II PK 245/11 [...] (ni prevedeno) ugotovilo, da delovno sodišče lahko presoja zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je bila sklenjena za poskusno dobo ali za določen čas, z vidika skladnosti te odpovedi z načeli družbenega sobivanja ali s socialno-ekonomskim ciljem pravic (člen 8 k.p.), poleg tega pa ni podlage za to, da bi se delovnemu sodišču odrekla pristojnost do preučitve razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas v primerih, ko se ugotavlja, ali je bila ta odpoved diskriminatorna. Iz člena 18<sup>3b</sup>(1), točka 1, namreč izhaja, da gre za kršitev načela enakega obravnavanja pri zaposlovanju, kadar delodajalec položaj delavca obravnava drugače iz enega ali več razlogov, vsebovanih v členu 183a(1) k.p. (to je med drugim glede na spol), zaradi česar pride do prenehanja delovnega razmerja, in sicer ne glede na to, ali je bila podlaga za to delovno razmerje pogodba o zaposlitev za nedoločen čas ali pogodba o zaposlitvi za določen čas. Tako je Sąd Najwyższy (vrhovno sodišče) v zgoraj opisanem posebnem primeru

dopustilo možnost nadzora in presoje odpovednih razlogov pri pogodbi za določen čas, čeprav delodajalec še vedno ni obvezan navesti tega razloga v izjavi o odpovedi pogodbe za določen čas.

- 28 [...] (ni prevedeno) Sąd Najwyższy (vrhovno sodišče) je [tudi opozorilo] [...] (ni prevedeno), da obstajajo dvomi glede pravilnega prenosa Direktive 99/70/ES v poljski pravni sistem (v tem primeru določbe 4(1) Okvirnega sporazuma) in zato obstajajo resni dvomi, ali je člen 30(4) k.p. v nasprotju s pravom Unije. Hkrati je [...] (ni prevedeno) Sąd Najwyższy (vrhovno sodišče) navedlo, da [...] (ni prevedeno) nedržavni subjekt (toženi delodajalec) ne more biti odgovoren za nezakolitost zaradi nepravilnega prenosa Direktive 99/70/ES, zato je Sąd Najwyższy (vrhovno sodišče) odločilo, da v obravnavani zadevi ne more ravnati tako, da ne bi uporabilo člena 30(4) k.p., ker v okviru spora med posamezniki tudi ni mogoče uporabiti jasne, natančne in brezpogojne določbe direktive, katere namen bi bil podeliti pravice posameznikom ali jim naložiti obveznosti. [...] (ni prevedeno).
- 29 Hkrati sodišče, ki obravnava to zadevo, ugotavlja, da je tudi Sodišče Evropske unije večkrat izrazilo svoja stališča glede diskriminacije na podlagi vrste pogodbe o zaposlitvi.
- 30 Sodišče je v sodbi z dne 25. julija 2018, *Gardenia Vernaza Ayovi* C-96/17, presodilo, da pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4(1) Okvirnega sporazuma zajema tudi pogoje za prenehanje pogodb o zaposlitvi za določen čas. Zato se po mnenju Sodišča, ki obravnava zadevo, zgoraj navedena določba uporablja v tej zadevi.
- 31 Podobno prepričanje je Sodišče izrazilo v sodbi z dne 13. marca 2014 v zadevi *Nierodzik*, C-38/13.
- 32 [Predmet predloga za sprejetje predhodne odločbe v zadevi C-38/13 in izrek sodbe] [...] (ni prevedeno)
- 33 [...] (ni prevedeno). \ [Potem ko je Sodišče izdalo sodbo *Nierodzik* C-38/13, so bile sprejete spremembe k.p.]
- 34 Prav tako je treba poudariti, da ima v skladu s členom 30 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah vsak delavec pravico do zaščite pred neupravičenim odpuščanjem v skladu s pravom Unije ter nacionalno zakonodajo in sodno prakso. Izpodbijana nacionalna ureditev pa v primeru pogodb, sklenjenih za določen čas, praviloma izključuje možnost preizkusa delovnega sodišča, ali je odpustitev delavca, zaposlenega na podlagi takšne pogodbe, utemeljena, in s tem izključuje pravico do varstva iz člena 30 Listine.
- 35 Po drugi strani pa se predložitveno sodišče v zvezi z vprašanjem horizontalnega učinka Direktive 99/70/ES sklicuje na sodbo Sodišča [...] (ni prevedeno) z dne 22. januarja 2019 v zadevi *Cresco* C-193/17. V tej sodbi se je Sodišče [...] (ni prevedeno) najprej sklicevalo na svojo ustaljeno sodno prakso, v skladu s katero



direktiva kot taka za posameznika ne more ustvarjati obveznosti in se torej nanjo proti njemu ni mogoče sklicevati. Če bi se možnost sklicevanja na neprenesene ali nepravilno prenesene direktive razširila na področje razmerij med posamezniki, bi to namreč povzročilo, da bi bila Uniji priznana pristojnost, da državljanom nalaga obveznosti z neposrednim učinkom, čeprav jim lahko nalaga obveznosti le na področju, na katerem ji je priznana pristojnost za sprejemanje uredb (sodba z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 76 in tam navedena sodna praksa). Vendar je Sodišče v primeru, kadar zaradi nedvoumnega besedila določb nacionalne zakonodaje njihova razlaga, ki bi bila skladna s pravom Unije, ni mogoča, [...] (ni prevedeno) odločilo, da bo nacionalno sodišče kljub temu moralo zagotoviti pravno varstvo v skladu s členom 21 Listine in zagotoviti, da bo ta člen imel polni učinek.

- 36 Podobno je Sodišče v sodbi z dne 19. aprila 2016, DI, C-441/14 razsodilo, da je treba pravo Unije razlagati tako, da mora nacionalno sodišče, ki odloča o sporu med posamezniki, ki spada na področje uporabe Direktive 2000/78, kadar uporablja določbe svojega nacionalnega prava, te razlagati tako, da se lahko uporabljajo v skladu s to direktivo, ali če taka razlaga ni mogoča, po potrebi ne sme uporabiti nobene določbe tega nacionalnega prava, ki je v nasprotju s splošnim načelom prepovedi diskriminacije na podlagi starosti. Niti načeli pravne varnosti in varstva zaupanja v pravo niti možnost posameznika, ki meni, da je bil oškodovan zaradi uporabe nacionalne določbe, ki je v nasprotju s pravom Unije, da začne postopek za ugotovitev odgovornosti zadevne države članice za kršitev prava Unije, ne morejo poseči v to obveznost.
- 37 Hkrati je treba opozoriti, da so bila v obeh zgoraj navedenih zadevah prepovedana merila za razlikovanje zaposlenih (tj. v prvi: vera – zadeva Cresco in v drugi: starost – zadeva DI) izrecno navedena v členu 21 Listine, kar Sodišče izrecno poudarja, ko utemeljuje svoje stališče glede horizontalnega učinka določb Direktive 2000/78. Zaposlitev na podlagi pogodbe za določen čas pa v členu 21 Listine ni omenjena kot diskriminatorno merilo. Vendar pa v prvem odstavku ta določba prepoveduje vso diskriminacijo in tam navedena merila ne predstavljajo izčrpnega seznama, kar izhaja iz besedila „*Prepovedana je vsakršna diskriminacija na katerikoli podlagi* [...]“-
- 38 Zgoraj navedene določbe in nacionalna sodna praksa [...] (ni prevedeno) v primerjavi s citiranimi sodbami Sodišča [...] (ni prevedeno) in zlasti posledična neskladja pri presoji obstoja ali neobstoja diskriminacije na podlagi vrste pogodbe o zaposlitvi in možnosti, da se stranke, ki so posamezniki, sklicujejo na določbe Direktive 99/70/ES in Okvirnega sporazuma neposredno v sporu pred nacionalnim sodiščem, so vzrok za to, da mora predložitveno sodišče Sodišču predložiti [...] (ni prevedeno) vprašanji za predhodno odločanje v skladu s členom 267 Pogodbe o delovanju Evropske unije. Po mnenju predložitvenega sodišča sta odgovora na spodaj navedeni vprašanji nujna za izdajo sodbe v tej zadevi, ker bosta vsebovala presajo, prvič, glede možnosti neposredne uporabe zgoraj navedenih določb prava Unije s strani sodišča in nato glede obsega preverjanja pravilnosti odpovedi tožeče stranke, ker v skladu z nacionalno zakonodajo

nenavedba razloga za odpoved (kadar to zahteva zakon) pomeni, da je odpoved nepravilna, in je podlaga, da zaposleni pridobi med drugim pravico do odškodnine, vendar le v zvezi s pogodbo za nedoločen čas. Poleg tega bo odgovor na vprašanje, zastavljeno v tej zadevi, na nacionalni ravni rešil vprašanje obsega preizkusa, ki ga mora delovno sodišče opraviti glede pravilnosti odpovedi pogodbe za določen čas, to je ali naj bi bil preizkus omejen le na formalne zahteve ali pa naj zajema tudi utemeljenost in resničnost razlogov za odpoved ter zahtevke ki jih je mogoče uveljavljati zaradi takšne pomanjkljive odpovedi. Hkrati bodo delodajalci dobili jasna navodila, kako sestaviti izjave volje pri odpovedi pogodbe za določen čas, tako da bi bile te v skladu z zakonom in ne bi povzročale negativnih posledic zaradi sodnih sporov.

- 39 Poleg tega potreba po predložitvi drugega vprašanja izhaja že iz samega dejstva, da je bilo Sodišču predloženo prvo vprašanje za predhodno odločanje. Če bi Sodišče na prvo vprašanje odgovorilo pritrdilno, ne da bi razjasnilo vprašanje horizontalnega učinka obravnavane ureditve Unije, bi po poljski zakonodaji začela delovati dve ločeni ureditvi za odpoved pogodb za določen čas, in sicer bi moral v primeru pogodb, ki jih sklenejo delodajalci, ki spadajo pod državo v širokem razumevanju tega pojma, delodajalec zaposlenemu navesti razloge, s katerimi je utemeljena odpoved pogodbe (in tako bi bila veljavnost odpovedi predmet sodnega nadzora), zasebnim delodajalcem pa še vedno ne bi bilo treba obrazložiti izjav o odpovedi, njihovi zaposleni pa bi bili prikrajšani za možnost izpodbijanja veljavnosti prejetih odpovedi pred delovnim sodiščem.

### **Vprašanja za predhodno odločanje**

- 40 Zaradi zgoraj navedenih dvomov se je Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie (občinsko sodišče v Krakovu Nowa Huta v Krakovu) odločilo, da Sodišču v predhodno odločanje predloži naslednji vprašanji:

**1. Ali je treba člen 1 Direktive Sveta 99/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP ter določbi 1 in 4 tega okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni ureditvi, v skladu s katero ima delodajalec obveznost, da pisno obrazloži odločitev o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, le v zvezi s pogodbami o zaposlitvi za nedoločen čas – kar pomeni, da je pri pogodbah, sklenjenih za nedoločen čas, predmet sodnega nadzora utemeljenost odpovednega razloga – delodajalec pa take obveznosti (to je navedbe odpovednega razloga) nima v zvezi s pogodbami o zaposlitvi, sklenjenimi za določen čas (kar pomeni, da je predmet sodnega nadzora le vprašanje skladnosti odpovedi z določbami, s katerimi se ureja odpoved pogodb)?**

**2. Ali se lahko na določbo 4 zgoraj navedenega okvirnega sporazuma in splošno načelo prava Unije o prepovedi diskriminacije (člen 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah) sklicujejo stranke v sodnem postopku,**

**v katerem na obeh straneh nastopajo posamezniki, in ali imajo zgoraj navedene določbe horizontalni učinek?**

DELOVNI DOKUMENT