

**Rechtssache C-715/20**

**Vorabentscheidungsersuchen**

**Eingangsdatum:**

18. Dezember 2020

**Vorlegendes Gericht:**

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

**Datum der Vorlageentscheidung:**

11. Dezember 2020

**Kläger:**

K. L.

**Beklagte:**

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

---

... [nicht übersetzt]

**Beschluss**

11. Dezember 2020

Der Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Rayongericht für Krakau-Nowa Huta in Krakau, IV. Abteilung für Arbeits- und Sozialversicherungssachen) hat ... [nicht übersetzt]

... [nicht übersetzt]

nach der Erörterung am 11. Dezember 2020 in Krakau

in nichtöffentlicher Sitzung

der Sache betreffend die Klage von K. L.

gegen die X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (X GmbH) in G.

auf Schadensersatz

beschlossen:

1. Dem Gerichtshof der Europäischen Union werden folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:
  1. Sind Art. 1 der Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge und die Paragraphen 1 und 4 der o. g. Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass sie einer Regelung des nationalen Rechts entgegenstehen, die eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur schriftlichen Begründung einer Kündigung nur bei unbefristeten Arbeitsverträgen vorsieht und damit die Rechtmäßigkeit des Kündigungsgrundes bei unbefristeten Verträgen der gerichtlichen Kontrolle unterwirft, zugleich aber bei befristeten Arbeitsverträgen eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers (d. h. zur Angabe des Kündigungsgrundes) nicht vorsieht (so dass nur die Frage, ob die Kündigung mit den Vorschriften über die Kündigung von Verträgen vereinbar ist, der gerichtlichen Kontrolle unterliegt)?
  2. Können sich die Parteien in Gerichtsverfahren, in denen auf beiden Seiten des Rechtsstreits private Parteien auftreten, auf Paragraph 4 der o. g. Rahmenvereinbarung und den allgemeinen unionsrechtlichen Grundsatz der Nichtdiskriminierung (Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union) berufen, und haben die o. g. Bestimmungen somit horizontale Wirkung?
2. ... [nicht übersetzt]

## **Gründe des Beschlusses vom 11. Dezember 2020**

### **Vorabentscheidungsersuchen**

#### **Vorlegendes Gericht**

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Rayongericht für Krakau-Nowa Huta in Krakau, IV. Abteilung für Arbeits- und Sozialversicherungssachen)

#### **Parteien des Ausgangsverfahrens**

Kläger: K. L.

Beklagte: X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (X GmbH) in G.

#### **Streitgegenstand des Ausgangsverfahrens und wesentliche Tatsachen**

- 1 Das Verfahren in dieser Rechtssache betrifft den Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung für die Beendigung des zwischen den Parteien bestehenden

befristeten Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber, unter Verstoß gegen die Bestimmungen zur Beendigung solcher Verträge (Art. 50 § 3 der Ustawa Kodeks pracy [Arbeitsgesetzbuch]). Der Kläger und die Beklagte hatten einen befristeten Arbeitsvertrag für den Zeitraum vom 1. November 2019 bis zum 31. Juli 2022 im Umfang einer halben Stelle geschlossen. Am 15. Juli 2020 händigte der Arbeitgeber dem Kläger eine schriftliche Kündigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsvertrags unter Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist, die am 31. August 2020 abgelaufen ist, aus. In der Kündigung gab der Arbeitgeber keine Kündigungsgründe an, d. h. keine Rechtfertigung für die Entscheidung, den Arbeitsvertrag mit dem Kläger zu beenden. In der Klageschrift hat der Kläger zur Begründung des Entschädigungsanspruchs erstens vorgetragen, dass die Erklärung des Arbeitgebers vom 15. Juli 2020 Formmängel aufweise und diese Mangelhaftigkeit zu einem Recht auf (Zuerkennung von) Schadensersatz führe.

- 2 Zweitens gab der Kläger an, dass er sich dessen bewusst sei, dass die Willenserklärung zur Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags nach den geltenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs keiner Begründung bedürfe, wie dies bei der Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags oder bei einer fristlosen Kündigung eines Arbeitsvertrags der Fall sei. Gleichzeitig trug er vor, dass seiner Meinung nach im Fall der streitigen Kündigung jedoch ein Verstoß gegen Normen über das Diskriminierungsverbot vorliege – sowohl gegen unionsrechtliche Vorschriften in Form des allgemeinen Grundsatzes des Unionsrechts, [Or. 2] der das Verbot der Diskriminierung wegen der Art des Arbeitsvertrags festlege, als auch gegen solche, die sich aus dem polnischen Recht ergäben, nämlich Art. 18<sup>3a</sup> des Arbeitsgesetzbuchs. Der Kläger stellte die uneingeschränkte Möglichkeit der Kündigung befristeter Arbeitsverträge in Frage.
- 3 Vor diesem Hintergrund nahm der Kläger auf die Frage der Rechtmäßigkeit der gegen ihn ausgesprochenen Kündigung Bezug und beantragte, das Gericht möge eine diesbezügliche Prüfung vornehmen.
- 4 In ihrer Klageerwiderung beantragte die Beklagte, die Klage abzuweisen. Sie wies u. a. darauf hin, dass Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs eine Begründung der Kündigung nur im Fall der Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags oder im Fall einer fristlosen Kündigung eines Arbeitsvertrags vorschreibe. Die Aushändigung einer Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags an den Kläger ohne Angabe von Gründen kann daher nach Auffassung der Beklagten nicht als Diskriminierung des Klägers wegen einer befristeten Beschäftigung angesehen werden. Sie habe nämlich gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs gehandelt, das insoweit die Situation von Arbeitnehmern, die aufgrund eines unbefristeten Arbeitsvertrags beschäftigt seien, anders regelt als die von Arbeitnehmern, die aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt seien, ebenso wie es bei der Situation der Arbeitnehmer hinsichtlich der Dauer der Kündigungsfrist in Abhängigkeit von ihrer Beschäftigungsdauer bei dem betreffenden Arbeitgeber differenziere. Die Beklagten meint, sie hafte nicht für eine solche Differenzierung der rechtlichen Situation, da ein solches Vorgehen nicht gegen das geltende Arbeitsrecht verstoße. Sie könne nicht die Folgen dafür

tragen, dass sie das Recht beachte, und ihre Handlungen, die im Einklang mit dem geltenden Arbeitsrecht stünden, könnten nicht als Diskriminierung eines Arbeitnehmers angesehen werden. Als Diskriminierung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses werde nämlich eine unzulässige Differenzierung der rechtlichen Situation von Arbeitnehmern nach verbotenen und negativen Kriterien angesehen. Angesichts der Tatsache, dass in den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern mit befristetem und unbefristetem Arbeitsvertrag in Bezug auf die Pflicht zur Begründung der Kündigung des Arbeitsvertrags geregelt worden sei, sei davon auszugehen, dass das Fehlen einer Begründung als eine durch die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs zulässige Differenzierung keine Diskriminierung von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag darstelle. ... [nicht übersetzt]

### **Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage**

- 5 Auslegung von Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Art. 1 der Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung [**Or. 3**] über befristete Arbeitsverträge und der Paragraphen 1 und 4 der o. g. Rahmenvereinbarung.
- 6 Art. 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.
- 7 Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

### **Vorschriften und Rechtsprechung der Europäischen Union**

- 8 Art. 21 und Art. 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 14. Erwägungsgrund sowie Art. 1 der Richtlinie 99/70/EG des Rates ... [nicht übersetzt] und Paragraphen 1 und 4 der genannten Rahmenvereinbarung.
- 9 Urteile des Gerichtshofs der Europäischen Union: vom 13. März 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), vom 19. April 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), vom 25. Juli 2018, Gardenia Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603), vom 7. August 2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631), und vom 22. Januar 2019, Cresco (C-193/17, EU:C:2019:43).

### **Nationale Vorschriften und Rechtsprechung**

- 10 Art. 30 der Ustawa Kodeks pracy (Arbeitsgesetzbuch) vom 26. Juni 1974 (konsolidierte Fassung: Dz. U. 2020, Pos. 1320, mit Änderungen, im Folgenden: Arbeitsgesetzbuch):

*§ 1. Der Arbeitsvertrag wird aufgelöst:*

*1) in beiderseitigem Einvernehmen,*

2) durch Erklärung einer der Parteien unter Einhaltung der Kündigungsfrist (Auflösung des Arbeitsvertrags durch ordentliche Kündigung),

3) durch Erklärung einer der Parteien ohne Einhaltung der Kündigungsfrist (Auflösung des Arbeitsvertrags durch außerordentliche Kündigung),

4) mit Ablauf der Zeit, für die der Vertrag geschlossen wurde. [Or. 4]

...

... [nicht übersetzt]

*§ 3. Die Erklärung jeder der Parteien über die ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags hat schriftlich zu erfolgen.*

*§ 4. In der Erklärung des Arbeitgebers über die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags oder über die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsvertrags ist der Rechtfertigungsgrund für die Kündigung anzugeben.*

...

11 Art. 44 des Arbeitsgesetzbuchs:

*Der Arbeitnehmer kann gegen eine ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags Klage bei einem Arbeitsgericht im Sinne des Zwölften Teils erheben.*

12 Art. 45 des Arbeitsgesetzbuchs:

*§ 1. Stellt das Arbeitsgericht fest, dass die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags nicht gerechtfertigt ist oder die Vorschriften über die ordentliche Kündigung von Arbeitsverträgen verletzt, dann entscheidet es – entsprechend dem Antrag des Arbeitnehmers – auf Unwirksamkeit der Kündigung und, falls der Vertrag inzwischen aufgelöst wurde, auf Wiedereingliederung des Arbeitnehmers zu den bisherigen Bedingungen oder auf Zahlung einer Entschädigung.*

...

13 Art. 50 des Arbeitsgesetzbuchs:

*§§ 1-2 ...*

*§ 3. Wurde ein befristeter Arbeitsvertrag unter Verletzung der Vorschriften über die ordentliche Kündigung eines derartigen Vertrags gekündigt, dann steht dem Arbeitnehmer ausschließlich eine Entschädigung zu.*

...

14 Art. 18<sup>3a</sup> des Arbeitsgesetzbuchs:

*§ 1. Die Arbeitnehmer sind bei der Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses, in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen, die Beförderung oder den Zugang zur Weiterbildung zwecks Verbesserung der beruflichen Qualifikationen gleichzubehandeln, insbesondere ungeachtet des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Rasse, der Religion, der Nationalität, der politischen Überzeugung, einer Gewerkschaftszugehörigkeit, der ethnischen Herkunft, der Konfession, der sexuellen Ausrichtung wie auch ungeachtet der befristeten oder unbefristeten Beschäftigung oder der Beschäftigung in Voll- oder in Teilzeit. [Or. 5]*

*§ 2. Unter Gleichbehandlung in der Beschäftigung ist zu verstehen, dass aus den in § 1 genannten Gründen in keiner Weise, direkt oder indirekt, diskriminiert wird.*

...

15 Art. 18<sup>3b</sup> des Arbeitsgesetzbuchs:

*§ 1. Als Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in der Beschäftigung gilt vorbehaltlich der §§ 2-4 eine Differenzierung der Situation des Arbeitnehmers aus einem oder mehreren der in Art. 18<sup>3a</sup> § 1 genannten Gründen, die insbesondere Folgendes bewirkt:*

*1) Verweigerung der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses,*

*2) nachteilige Gestaltung des Arbeitsentgelts oder anderer Beschäftigungsbedingungen oder Nichtberücksichtigung bei der Beförderung oder der Gewährung anderer mit der Arbeit verbundener Leistungen,*

*3) ...*

*– es sei denn, der Arbeitgeber weist nach, dass er aus sachlich gerechtfertigten Gründen gehandelt hat.*

...

16 Urteil des Trybunał Konstytucyjny (Verfassungsgerichtshof) vom 2. Dezember 2008, P 48/07.

17 Urteile des Sąd Najwyższy (Oberstes Gericht): vom 22. Mai 2012, II PK 245/11, vom 8. Mai 2019, I PK 41/18.

### **Grundlagen der Vorlage**

18 Beim Rayongericht für Krakau-Nowa Huta in Krakau sind im Rahmen der Entscheidung über die Klage von K. L. (im Zusammenhang mit den oben zitierten Bestimmungen des nationalen Rechts und von Entscheidungen des Trybunał



Konstytucyjny [Verfassungsgerichtshof] und des Sąd Najwyższy [Oberstes Gericht]) Zweifel aufgekommen hinsichtlich der Auslegung von Art. 1 der Richtlinie 99/70/EG des Rates ... [nicht übersetzt] und der Paragraphen 1 und 4 der Rahmenvereinbarung sowie hinsichtlich der Möglichkeit der Parteien, sich in einem Rechtsstreit zwischen privaten Parteien vor dem nationalen Gericht unmittelbar auf die Bestimmungen der o. g. Richtlinie und der o. g. Vereinbarung zu berufen.

- 19 Nach den oben genannten Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs ist der Arbeitgeber, der einen unbefristeten Arbeitsvertrag kündigt, verpflichtet, den Grund für diese **[Or. 6]** Entscheidung anzugeben (Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs). Diese Verpflichtung besteht nicht, wenn der Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag kündigt. Damit einhergehend umfasst die gerichtliche Kontrolle im Fall der Klage eines Arbeitnehmers gegen die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags nicht nur die formalen Bedingungen (Einhaltung der Bestimmungen über die Beendigung solcher Verträge), sondern auch die Frage der Rechtmäßigkeit des angegebenen Kündigungsgrundes. Bei befristeten Verträgen prüft das Gericht nicht die Rechtmäßigkeit des Grundes, der der Entscheidung des Arbeitgebers über die Kündigung zugrunde liegt, und dem Arbeitnehmer stehen keine Ansprüche wegen mangelnder Rechtmäßigkeit zu.
- 20 ... [Entstehungsgeschichte von Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs, nicht übersetzt]
- 21 Im Fall der Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags ist ein Arbeitgeber ... [nicht übersetzt] nicht verpflichtet, einen Grund für die Kündigung des befristeten Arbeitsvertrags anzugeben.
- 22 Der Trybunał Konstytucyjny (Verfassungsgerichtshof) hat im Jahr 2008 ein Urteil in der Rechtssache P 48/07 erlassen, in dem die Bestimmung des Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs einer verfassungsrechtlichen Kontrolle unter dem Gesichtspunkt der unterschiedlichen Kündigungsanforderungen je nach Art des zu kündigenden Arbeitsvertrags, d. h. eines befristeten oder eines unbefristeten Vertrags, unterzogen wurde.
- 23 Der Trybunał Konstytucyjny (Verfassungsgerichtshof) hat entschieden, dass Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs insoweit, als er keine Verpflichtung zur Angabe des die Kündigung rechtfertigenden Grundes in der Erklärung des Arbeitgebers über die Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages vorsieht, und Art. 50 § 3 des o. g. Gesetzes insoweit, als er kein Recht des Arbeitnehmers auf Entschädigung bei ungerechtfertigter Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags vorsieht, nicht gegen Art. 2 (d. h. dem Grundsatz des demokratischen Rechtsstaats) und Art. 32 (der den Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz und das Verbot der Diskriminierung im politischen, **[Or. 7]** sozialen und wirtschaftlichen Leben aus irgendeinem Grund regelt) der Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Verfassung der Republik Polen, im Folgenden: polnische Verfassung) verstoßen.

- 24 ... [Begründung des Urteils des Trybunał Konstytucyjny (Verfassungsgerichtshof) in Bezug auf Art. 32 der polnischen Verfassung, nicht übersetzt]
- 25 Der Trybunał Konstytucyjny (Verfassungsgerichtshof) kam schließlich zu dem Schluss, dass es keinen Grund zu der Annahme gebe, dass die Differenzierung aufgrund der Beschäftigungsdauer nicht angemessen gerechtfertigt sei. ... [nicht übersetzt]
- 26 Zu dem o. g. Urteil wurde ein Sondervotum abgegeben: Auf der Grundlage von Art. 30 § 4 und Art. 50 § 3 des Arbeitsgesetzbuchs liege eine Diskriminierung von Arbeitnehmern, die aufgrund befristeter Arbeitsverträge beschäftigt seien, gemäß Art. 18<sup>3a</sup> § 1 des Arbeitsgesetzbuchs, der wiederum die Richtlinie 99/70/EG umsetze, vor. [**Or. 8**]
- 27 ... [nicht übersetzt] [I]m Urteil ... [nicht übersetzt] vom 22. Mai 2012 in der Rechtssache II PK 245/11 ... [nicht übersetzt] [hat] der Sąd Najwyższy (Oberstes Gericht) sodann entschieden ..., dass das Arbeitsgericht die Kündigung eines auf Probe geschlossenen befristeten Arbeitsvertrags auf ihre Vereinbarkeit mit den Grundsätzen des gesellschaftlichen Zusammenlebens oder der sozioökonomischen Zweckbestimmung des betreffenden Rechts (Art. 8 des Arbeitsgesetzbuchs) hin prüfen kann und es keinen Grund gibt, dem Arbeitsgericht die Befugnis abzusprechen, den Grund für die Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags in einer Situation zu prüfen, in der es um die Feststellung geht, ob dieser Grund diskriminierend war. Aus Art. 18<sup>3b</sup> § 1 Nr. 1 des Arbeitsgesetzbuchs folge nämlich, dass gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung in der Beschäftigung verstoßen werde, wenn in Bezug auf die Situation eines Arbeitnehmers aus einem oder mehreren der in Art. 18<sup>3a</sup> § 1 des Arbeitsgesetzbuchs genannten Gründe (d. h. u. a. aufgrund des Geschlechts) differenziert werde und dies zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führe, unabhängig davon, ob es auf der Grundlage eines unbefristeten oder eines befristeten Arbeitsvertrags begründet worden sei. In dem oben beschriebenen speziellen Fall hat der Sąd Najwyższy (Oberstes Gericht) daher die Möglichkeit einer Kontrolle und Bewertung der Gründe für die Kündigung eines befristeten Vertrags zugelassen, obwohl der Arbeitgeber nach wie vor nicht verpflichtet ist, die entsprechenden Gründe in der Kündigung eines befristeten Vertrags anzugeben.
- 28 Der Sąd Najwyższy (Oberstes Gericht) hat ... [nicht übersetzt] [zudem] darauf hingewiesen, dass Zweifel an der ordnungsgemäßen Umsetzung der Richtlinie 99/70/EG (in diesem Fall Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung) in die polnische Rechtsordnung bestünden und folglich ernsthafte Zweifel bestünden, ob Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs gegen das Unionsrecht verstoße. Gleichzeitig wies ... [nicht übersetzt] der Sąd Najwyższy (Oberstes Gericht) darauf hin, dass ein Einzelner, der nicht dem Staat zuzurechnen sei (der beklagte Arbeitgeber), nicht für eine Rechtswidrigkeit in Form einer nicht ordnungsgemäßen Umsetzung der Richtlinie 99/70/EG haftbar gemacht werden könne. Folglich befand der Sąd Najwyższy (Oberstes Gericht), dass er nicht berechtigt sei, Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs in der erörterten Rechtssache unbeachtet zu lassen, da selbst



eine klare, präzise und unbedingte Bestimmung einer Richtlinie, die dazu bestimmt sei, dem Einzelnen Rechte zu verleihen oder Pflichten aufzuerlegen, im Rahmen eines zwischen Einzelnen anhängigen Rechtsstreits nicht angewandt werden könne ... [nicht übersetzt]. **[Or. 9]**

- 29 Gleichzeitig weist das in dieser Rechtssache erkennende Gericht darauf hin, dass sich auch der Gerichtshof der Europäischen Union mehrmals zur Frage der Diskriminierung aufgrund der Art des Arbeitsvertrags geäußert hat.
- 30 Im Urteil vom 25. Juli 2018, *Gardenia Vernaza Ayovi* (C-96/17), hat der Gerichtshof entschieden, dass von dem Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung auch Bedingungen für die Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags umfasst sind. Daher ist dieser Paragraph nach Ansicht des erkennenden Gerichts im vorliegenden Fall anwendbar.
- 31 Ähnlich hat sich der Gerichtshof in seinem Urteil vom 13. März 2014, *Nierodzik* (C-38/13), geäußert.
- 32 ... [Gegenstand der Vorlage in der Rechtssache C-38/13 und Urteilstenor, nicht übersetzt].
- 33 ... [nicht übersetzt: Nach dem Erlass des Urteils *Nierodzik* (C-38/13) durch den Gerichtshof wurden in das polnische Arbeitsgesetzbuch Änderungen eingeführt.]
- 34 Erwähnenswert ist auch, dass gemäß Art. 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden auch: Charta) jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung hat. **[Or. 10]** Die in Rede stehende nationale Bestimmung schließt jedoch im Fall befristeter Arbeitsverträge grundsätzlich die Möglichkeit aus, dass ein Arbeitsgericht prüft, ob die Entlassung eines aufgrund eines solchen Vertrags beschäftigten Arbeitnehmers gerechtfertigt ist, und schließt somit das aus Art. 30 der Charta folgende Recht auf Schutz aus.
- 35 Zur Frage der horizontalen Wirkung der Richtlinie 99/70/EG verweist das erkennende Gericht dagegen auf das Urteil des Gerichtshofs ... [nicht übersetzt] vom 22. Januar 2019, *Cresco* (C-193/17). In diesem Urteil hat der Gerichtshof ... [nicht übersetzt] zunächst auf seine ständige Rechtsprechung verwiesen, wonach eine Richtlinie nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen kann, so dass ihm gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche nicht möglich ist. Eine Ausdehnung der Möglichkeit, sich auf nicht oder nicht richtig umgesetzte Richtlinien zu berufen, auf den Bereich der Beziehungen zwischen Privaten liefe nämlich darauf hinaus, der Union die Befugnis zuzuerkennen, mit unmittelbarer Wirkung zulasten der Einzelnen Verpflichtungen anzuordnen, obwohl sie dies nur dort darf, wo ihr die Befugnis zum Erlass von Verordnungen zugewiesen ist (Urteil vom 6. November 2018, *Bauer und Willmeroth*, C-569/16 und C-570/16, EU:C:2018:871, Rn. 76 und die dort angeführte Rechtsprechung). Für den Fall, dass eine unionsrechtskonforme Auslegung von Vorschriften des nationalen

Rechts wegen ihres eindeutigen Wortlauts nicht möglich sein sollte, hat der Gerichtshof ... [nicht übersetzt] indessen entschieden, dass das nationale Gericht gleichwohl gehalten wäre, den Rechtsschutz, der aus Art. 21 der Charta erwächst, zu gewährleisten und für die volle Wirkung dieses Artikels zu sorgen.

- 36 In ähnlicher Weise hat der Gerichtshof in seinem Urteil vom 19. April 2016, DI (C-441/14), entschieden, dass das Unionsrecht dahin auszulegen ist, dass ein nationales Gericht, das mit einem in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallenden Rechtsstreit zwischen Privatpersonen befasst ist, die von ihm anzuwendenden Vorschriften seines nationalen Rechts so auslegen muss, dass sie im Einklang mit dieser Richtlinie angewandt werden können, oder, falls eine solche richtlinienkonforme Auslegung unmöglich ist, erforderlichenfalls alle Vorschriften des nationalen Rechts, die gegen das allgemeine Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoßen, unangewendet lassen muss. Weder die Grundsätze der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes noch die Möglichkeit für den Einzelnen, der glaubt, durch die Anwendung einer gegen das Unionsrecht verstoßenden nationalen Vorschrift geschädigt worden zu sein, [Or. 11] den betreffenden Mitgliedstaat wegen Verstoßes gegen das Unionsrecht haftbar zu machen, können diese Verpflichtung in Frage stellen.
- 37 Gleichzeitig ist anzumerken, dass in den beiden o. g. Rechtssachen die verbotenen Kriterien für die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern (d. h. Religion in der Rechtssache Cresco und Alter in der Rechtssache DI) in Art. 21 der Charta ausdrücklich genannt wurden, was der Gerichtshof bei der Begründung seines Standpunkts bezüglich der horizontalen Wirkung der Bestimmungen der Richtlinie 2000/78 deutlich hervorgehoben hat. Eine Beschäftigung auf der Grundlage eines befristeten Vertrags wurde jedoch in Art. 21 der Charta nicht als diskriminierendes Kriterium genannt. Dabei verbietet der erste Absatz dieser Bestimmung jede Diskriminierung, und die aufgeführten Kriterien sind keine erschöpfende Aufzählung, wie aus der Formulierung „*Diskriminierungen insbesondere wegen ...*“ hervorgeht.
- 38 Die angeführten nationalen Bestimmungen und die nationale Rechtsprechung ... [nicht übersetzt] in Verbindung mit den genannten Urteilen des Gerichtshofs ... [nicht übersetzt] und insbesondere die sich daraus ergebenden Unterschiede in Bezug auf die Beurteilung des Vorliegens oder Nichtvorliegens einer Diskriminierung aufgrund der Art des geschlossenen Arbeitsvertrags und in Bezug auf die Möglichkeit der Parteien, bei denen es sich um Private handelt, sich in einem Verfahren vor dem nationalen Gericht unmittelbar auf die Bestimmungen der Richtlinie 99/70/EG und der Vereinbarung zu berufen, machen es erforderlich, dass das erkennende Gericht dem Gerichtshof ... [nicht übersetzt] die betreffenden Fragen gemäß Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union zur Vorabentscheidung vorlegt. Nach Ansicht des Gerichts ist die Beantwortung der nachstehenden Fragen für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits erforderlich, denn sie sind entscheidend zum einen für die Möglichkeit einer unmittelbaren Anwendung der o. g. Bestimmungen des Unionsrechts durch das Gericht und zum anderen für den Umfang der Prüfung der

Ordnungsmäßigkeit der gegenüber dem Kläger ausgesprochenen Kündigung, da nach nationalem Recht die fehlende Angabe des Kündigungsgrundes (wenn sie gesetzlich vorgeschrieben ist) zur Mangelhaftigkeit der Kündigung und dazu führt, dass dem Arbeitnehmer u. a. ein Recht auf Entschädigung eingeräumt wird, allerdings nur bei unbefristeten Verträgen. Darüber hinaus wird durch die Beantwortung der in der vorliegenden Sache gestellten Frage landesweit das Thema des Umfangs der arbeitsgerichtlichen Überprüfung der Ordnungsmäßigkeit der Kündigung eines befristeten Vertrags geklärt werden, d. h., ob sich die Überprüfung nur auf formale Erfordernisse beschränkt oder auch die Rechtmäßigkeit und das tatsächliche Vorliegen der Kündigungsgründe sowie die Ansprüche, die wegen einer solchen mangelhaften Kündigung geltend gemacht werden können, umfasst. Gleichzeitig erhalten die Arbeitgeber klare Hinweise, [Or. 12] wie sie Willenserklärungen bei der Kündigung befristeter Verträge so gestalten können, dass sie gesetzeskonform sind und sie dadurch bei gerichtlichen Auseinandersetzungen keinen negativen Konsequenzen ausgesetzt sind.

- 39 Darüber hinaus ergibt sich die Notwendigkeit, die zweite Frage zu stellen, bereits unmittelbar aus der Tatsache, dass der Gerichtshof um die Beantwortung der ersten Frage ersucht wird. Sollte der Gerichtshof die erste Frage bejahen, ohne die horizontale Wirkung der in Rede stehenden unionsrechtlichen Bestimmungen zu klären, würden im polnischen Rechtssystem zwei getrennte Regelungen für die Beendigung befristeter Arbeitsverträge gelten: Bei solchen Verträgen, die von Arbeitgebern abgeschlossen werden, die im weitesten Sinne dem Staat zuzurechnen sind, wäre der Arbeitgeber nämlich verpflichtet, dem Arbeitnehmer Kündigungsgründe zu nennen (und die Rechtmäßigkeit der Kündigung wäre damit gerichtlich überprüfbar), während private Arbeitgeber weiterhin nicht verpflichtet wären, ihre Kündigungserklärungen zu begründen, und ihren Arbeitnehmern die Möglichkeit genommen wäre, die Rechtmäßigkeit der ihnen gegenüber ausgesprochenen Kündigung vor dem Arbeitsgericht anzufechten.

### **Vorlagefragen**

- 40 In Anbetracht der oben dargelegten Zweifel hat das Rayongericht für Krakau-Nowa Huta in Krakau beschlossen, dem Gerichtshof der Europäischen Union folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

**1. Sind Art. 1 der Richtlinie 99/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge und die Paragraphen 1 und 4 der o. g. Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass sie einer Regelung des nationalen Rechts entgegenstehen, die eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur schriftlichen Begründung einer Kündigung nur bei unbefristeten Arbeitsverträgen vorsieht und damit die Rechtmäßigkeit des Kündigungsgrundes bei unbefristeten Verträgen der gerichtlichen Kontrolle unterwirft, zugleich aber bei befristeten Arbeitsverträgen eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers (d. h. zur Angabe [Or. 13] des Kündigungsgrundes) nicht vorsieht (so dass nur die**

**Frage, ob die Kündigung mit den Vorschriften über die Kündigung von Verträgen vereinbar ist, der gerichtlichen Kontrolle unterliegt)?**

**2. Können sich die Parteien in Gerichtsverfahren, in denen auf beiden Seiten des Rechtsstreits private Parteien auftreten, auf Paragraph 4 der o. g. Rahmenvereinbarung und den allgemeinen unionsrechtlichen Grundsatz der Nichtdiskriminierung (Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union) berufen, und haben die o. g. Bestimmungen somit horizontale Wirkung?**

ARBEITSDOKUMENT