

Asia C-715/20

Ennakkoratkaisupyyntö

Jättämispäivä:

18.12.2020

Ennakkoratkaisupyyntön esittänyt tuomioistuin:

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

Ennakkoratkaisupyyntön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

11.12.2020

Kantaja:

KL

Vastaaja:

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G

[--]

Välipäätös

11.12.2020

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Krakova-Nowa Hutan piirioikeus Krakovassa, IV työoikeuden ja sosiaalivakuutusasioiden jaosto) --

--

käsiteltyään 11.12.2020 Krakovassa

istunnossa, joka ei ollut julkinen,

asiaa, jossa on kyse kanteesta, jonka K. L. on nostanut

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (rajavastuuyhtiö X), kotipaikka G, vastaan

saadakseen vahingonkorvausta,

on päättänyt seuraavaa:

1. Euroopan unionin tuomioistuimelle esitetään seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

1. Onko Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY 1 artiklaa ja kyseisen puitesopimuksen 1 ja 4 lauseketta tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa työnantaja veloitetaan kirjallisesti perustelevaan päätös irtisanoa työsopimus ainoastaan toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten osalta ja jossa näin ollen saatetaan tuomioistuINVALVONNAN alaiseksi toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten irtisanomisen syy laillisuus ja jossa samanaikaisesti ei säädetä vastaavasta työnantajan velvollisuudesta (eli velvollisuudesta ilmoittaa syy, johon irtisanominen perustuu) määräaikaisten työsopimusten osalta (minkä vuoksi tuomioistuINVALVONNAN piirissä on ainoastaan kysymys siitä, onko irtisanominen tehty sopimuksen irtisanomista koskevien säännösten mukaisesti)?
2. Voivatko asianosaiset vedota edellä mainitun puitesopimuksen 4 lausekkeeseen ja syrjintäkieltoa koskevaan unionin oikeuden yleiseen periaatteeseen (Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artikla) oikeudenkäynnissä, jossa oikeusriidan molemmilla puolilla on yksityisiä oikeussubjekteja, ja onko edellä mainituilla oikeussäännöillä siten horisontaalinen oikeusvaikutus?

2. --

11.12.2020 annetun välipäätöksen perustelut

Ennakkoratkaisupyyntö

Kansallinen tuomioistuin

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

Pääasian asianosaiset

Kantaja: K.L.

Vastaaja: X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (rajavastuuyhtiö X),
kotipaikka G.

Kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian kohde ja tärkeimmät tosiseikat

- 1 Asiassa on kyse vahingonkorvausvaatimuksesta, jonka perusteena on työnantajan tekemä asianosaisia sitovan määräaikaisen työsopimuksen irtisanominen tällaisten sopimusten irtisanomista koskevien säännösten vastaisesti (työkoodeksin (kodeks pracy) 50 §:n 3 momentti). Kantaja ja vastaaja tekivät ajanjaksolle 1.11.2019–31.7.2022 määräaikaisen työsopimuksen, jonka mukainen työaika oli puolet kokoaikaisen työsuhteen mukaisesta työajasta. Työnantaja toimitti kantajalle 15.7.2020 asianosaisia sitovan työsopimuksen kirjallisen irtisanomisilmoituksen kuukauden pituisella irtisanomisajalla, joka päättyi 31.8.2020. Edellä mainitussa ilmoituksessaan työnantaja ei ilmoittanut irtisanomisen syitä eli perusteita päätökselle irtisanoa kantajan työsopimus. Kantaja esitti kannekirjelmässään vahingonkorvausvaatimuksen perusteena ensinnäkin sen, että työnantajan 15.7.2020 antamassa ilmoituksessa on muotovirheitä, jotka aiheuttavat puutteen, joka antaa oikeuden (tuomioistuimessa todettavaan) vahingonkorvaukseen.
- 2 Toiseksi kantaja ilmoitti olevansa tietoinen siitä, että voimassa olevan työkoodeksin säännösten mukaisesti määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisaikomusta koskevaa ilmoitusta ei tarvitse perustella, toisin kuin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista tai työsuhteen purkamista ilman irtisanomisaikaa koskeva ilmoitus. Kantaja katsoi samalla, että hänen käsityksensä mukaan riidanalaisella irtisanomisella on kuitenkin rikottu syrjintäkieltoa koskevia sääntöjä – sekä unionin oikeuden yleisen oikeusperiaatteen muodossa olevaa unionin säännöstöä, [alkup. s. 2], jossa vahvistetaan työsopimuksen tyypistä johtuva syrjintäkielto, että Puolan lain säännöksiä, etenkin työkoodeksin 18^{3a} §:ää. Kantaja kyseenalaisti rajoittamattoman mahdollisuuden määräaikaisen työsopimuksen irtisanomiseen.
- 3 Edellä mainittu huomioiden kantaja viittasi kysymykseen irtisanomisensa hyväksyttävyydestä ja vaati tuomioistuinta arvioimaan sen edellä mainitussa laajuudessa.
- 4 Vastaaja vaati vastineessaan kanteen hylkäämistä viitaten muun muassa siihen, että työkoodeksin 30 §:n 4 momentissa edellytetään perusteluja ainoastaan irtisanottaessa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tai purettaessa työsopimus ilman irtisanomisaikaa. Siten vastaajan mukaan määräaikaista työsopimusta koskevan irtisanomisilmoituksen antamista kantajalle ilman perusteluja ei voida työsuhteen määräaikaisuuden vuoksi pitää kantajan syrjimisenä. Vastaaja nimittäin toimi työkoodeksin säännösten mukaisesti, joissa edellä mainitulta osin erotetaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ja määräaikaisen työsopimuksen perusteella työskentelevien työntekijöiden tilanteet samoin kuin

työntekijöiden tilanteet irtisanomisajan pituuden suhteen, joka riippuu tietyn työnantajan palveluksessa työskennellyn ajan pituudesta. Vastaaja ei ole vastuussa tällaisesta oikeudellisen tilanteen eroavaisuudesta, koska tällainen toiminta ei ole sovellettavan työlainsäädännön vastaista. Vastaajalle ei voi aiheutua seuraamuksia lain noudattamisesta, eikä sen voimassa olevan työlainsäädännön mukaista menettelyä voida pitää työntekijän syrjimisenä. Työsyrjintänä pidetään nimittäin työntekijöiden oikeudellisen aseman oikeudetonta erottelua kiellettyjen ja kielteisten kriteerien perusteella. Kun otetaan huomioon, että työkoodeksin säännöksissä erotellaan määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella työskentelevät työntekijät työsopimuksen irtisanomisen perusteluvollisuuden osalta, on katsottava, että perustelujen puuttuminen, joka on työkoodeksin säännösten sallima eroavaisuus, ei merkitse määräaikaisen työsopimuksen perusteella työskentelevien työntekijöiden syrjintää. [– –]

Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeudellinen perusta

- 5 Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 artiklan, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY 1 artiklan [alkup. s. 3] ja edellä mainitun puitesopimuksen 1 ja 4 lausekkeen tulkinta.
- 6 Perusoikeuskirjan 30 artikla.
- 7 Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 267 artikla.

Unionin lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö

- 8 Perusoikeuskirjan 21 ja 30 artikla, [– –] neuvoston direktiivin 1999/70/EY johdanto-osan 14 perustelukappale ja 1 artikla sekä kyseisen puitesopimuksen 1 ja 4 lauseke.
- 9 Euroopan unionin tuomioistuimen seuraavat tuomiot: tuomio 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152); tuomio 19.4.2016, DI (C-441/14, EU:2016:278); tuomio 25.7.2018, Gardenia Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:2018:603); tuomio 7.8.2018, Smith (C-122/17, EU:2018:631) ja tuomio 22.1.2019, Cresco (C-193/17, EU:2019:43).

Kansallinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö

- 10 Työkoodeksista 26.6.1974 annetun lain (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy; yhtenäinen teksti: Dz. U. 2020, järjestysnumero 1320 myöhempien muutoksineen (jäljempänä työkoodeksi) 30 §:

”1 mom. Työsopimus päättyy:

1) osapuolten välisellä sopimuksella;

2) toisen osapuolen ilmoituksella, jota seuraa irtisanomisaika (sopimuksen päättäminen irtisanomisella);

3) toisen osapuolen ilmoituksella ilman irtisanomisaikaa (sopimuksen päättäminen ilman irtisanomisaikaa);

4) sen ajanjakson päättyessä, jonka ajaksi työsopimus on tehty. [alkup. s. 4]

--

3 mom. Kummankin osapuolen ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta tai työsopimuksen päättämisestä ilman irtisanomisaikaa on tehtävä kirjallisesti.

4 mom. Työnantajan ilmoituksessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisesta tai työsopimuksen päättämisestä ilman irtisanomisaikaa on ilmoitettava sopimuksen irtisanomisen tai päättämisen oikeuttava syy.

--”

11 Työkoodeksin 44 §:

”Työntekijä voi nostaa työsopimuksen irtisanomisesta kanteen 12 luvussa tarkoitettussa työasioita käsittelevässä tuomioistuimessa.”

12 Työkoodeksin 45 §:

”1 mom. Jos todetaan, että toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen on perusteeton tai työsopimusten irtisanomista koskevien säännösten vastainen, työoikeus julistaa – työntekijän vaatimuksesta – irtisanomisen mitättömäksi, ja jos työsuhde on jo päättynyt – päättää työntekijän palaamisesta työhön entisin ehdoin tai vahingonkorvauksesta.

--”

13 Työkoodeksin 50 §:

”1–2 mom. --

3 mom. Jos määräaikainen työsopimus on irtisanottu vastoin tällaisen sopimuksen irtisanomista koskevia säännöksiä, työntekijällä on oikeus vahingonkorvaukseen.

--”

14 Työkoodeksin 18^{3a} §:

”1 mom. Työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti työsuhteen solmimiseen ja päättämiseen, työehtoihin, uralla etenemiseen sekä ammattitaitoa kehittävään koulutukseen pääsyyn liittyen riippumatta etenkin sukupuolesta, iästä, vammaisuudesta, rodusta, uskonnosta, kansallisuudesta, poliittisista vakaumuksista, ammattiliiton jäsenyydestä, etnisestä alkuperästä, vakaumuksesta, sukupuolisesta suuntautumisesta ja työskentelyn määräaikaaisuudesta tai pysyvyydestä tai koko- tai osa-aikaaisuudesta.[**alkup. s. 5**]

2 mom. Yhdenvertainen kohtelu työssä tarkoittaa, ettei minkäänlaista 1 momentissa määriteltyihin seikkoihin perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää esiinny.

--”

15 Työkoodeksin 18^{3b} §:

”1 mom. Jollei 2–4 momentista muuta johdu, työelämän yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantaja asettaa työntekijän eriarvoiseen asemaan yhdestä tai useammasta 183a §:n 1 momentissa määritellyistä syistä, mistä seuraa erityisesti seuraavaa:

- 1) kieltäytyminen työsuhteen solmimisesta tai työsuhteen päättäminen,
- 2) työstä saatavan korvauksen tai muiden työehtojen määrittelemine epädullisesti tai sivuuttaminen urakehityksessä tai muiden työhön liittyvien etujen myöntämisessä,

3) --

- paitsi jos työnantaja todistaa toimineensa objektiivisista syistä.

--”

16 Trybunał Konstytucyjny (perustuslakituomioistuim, Puola) tuomio 2.12.2008, P 48/07

17 Sąd Najwyższy (ylin tuomioistuim, Puola) seuraavat tuomiot: tuomio 22.5.2012, II PK 245/11 ja tuomio 8.5.2019, I PK 41/18

Ennakkoratkaisupyyntön perustelut

18 Tutkiessaan K. L:n nostamaa kannetta Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowiele heräsi epäilyjä (suhteessa edellä mainittuun kansalliseen lainsäädäntöön sekä Trybunał Konstytucyjny ja Sąd Najwyższy tuomioihin) neuvoston direktiivin 1999/70/EY [– –] 1 artiklan ja kyseisen puitesopimuksen 1 ja 4 lausekkeen tulkinnasta sekä osapuolten mahdollisuudesta vedota suoraan edellä mainitun direktiivin säännöksiin ja puitesopimuksen määräyksiin

kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa yksityisten välisessä oikeudenkäynnissä.

- 19 Edellä mainittujen työkoodeksin säännösten mukaan irtisanoessaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työnantajan on ilmoitettava syy tällaisen **[alkup. s. 6]** päätöksen tekemiselle (työkoodeksin 30 §:n 4 momentti). Tätä velvollisuutta ei ole työnantajan irtisanoessa määräaikaisen työsopimuksen. Näin ollen, jos työntekijä valittaa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisesta, tuomioistuin tutkii paitsi muodolliset edellytykset (tällaisen sopimuksen päättämistä koskevien säännösten noudattaminen) myös ilmoitetun irtisanomisen syyn pätevyyden. Määräaikaisten työsopimusten osalta tuomioistuin ei tutki työnantajan irtisanomispäätöksen taustalla olevan syyn pätevyyttä eikä työntekijä voi esittää pätemättömyyden perusteella mitään vaateita.
- 20 [työkoodeksin 30 §:n 4 momentin alkuperä] [– –]
- 21 [– –] [I]rtisanottaessa määräaikainen työsopimus työnantajalla [– –] ei ole velvollisuutta ilmoittaa syytä sopimuksen irtisanomiselle.
- 22 Trybunał Konstytucyjny antoi vuonna 2008 tuomion asiassa P 48/07, jossa tutkittiin kyseisen säännöksen [työkoodeksin 30 §:n 4 momentin] perustuslain mukaisuutta [– –] [OMISSIS] liittyen erilaisiin irtisanomisvaatimuksiin irtisanotun työsopimuksen tyyppiin eli sen mukaan, onko kyseessä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.
- 23 Trybunał Konstytucyjny katsoi, että työkoodeksin 30 §:n 4 momentti [– –], siltä osin kuin siinä ei säädetä työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa irtisanomisen perusteena oleva syy määräaikaista työsopimusta koskevassa irtisanomisilmoituksessa, sekä edellä mainitun koodeksin 50 §:n 3 momentti, siltä osin kuin siinä ei säädetä työntekijän oikeudesta korvaukseen määräaikaisen työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta, eivät ole ristiriidassa Puolan tasavallan perustuslain (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej) 2 §:n (ts. demokraattisen oikeusvaltion periaatteen) tai 32 §:n kanssa (jossa säädetään yhdenvertaisuudesta lain edessä ja syrjintäkiellosta mistä tahansa syystä poliittisessa, **[alkup. s. 7]** yhteiskunnallisessa tai taloudellisessa elämässä).
- 24 [Trybunał Konstytucyjny tuomion perustelut perustuslain 32 §:n osalta] [– –]
- 25 [Trybunał Konstytucyjny totesi lopuksi, ettei ole perusteita katsoa työn kestoon perustuvan erottelun olevan vailla rationaalista perustetta] [– –]
- 26 Edellä mainittuun [äänestyksen tuloksena annettuun] tuomioon jätetyn eriyvän mielipiteen mukaan [:] [– –] asiassa on työkoodeksin 30 §:n 4 momentin ja 50 §:n 3 momentin perusteella kyse työkoodeksin 18^{3a} §:n 1 momentin, jolla puolestaan pannaan täytäntöön direktiivi 1999/70/EY, mukaisesta määräaikaisten työsopimusten perusteella työskentelevien työntekijöiden syrjinnästä. **[alkup. s. 8]**

- 27 [– –] Asiassa II PK 245/11 22.5.2015 – – antamassaan tuomiossa – – Sąd Najwyższy [näin ollen] totesi, että työoikeus voi arvioida koeajaksi tehdyn sopimuksen ja määräaikaisen sopimuksen irtisanomisen osalta, onko irtisanominen sopusoinnussa yhteiskunnallista yhteiselämää koskevien periaatteiden tai asiaa koskevan oikeuden sosiaalitaloudellisen tarkoituksen kanssa (työkoodeksin 8 §) ja ettei ole mitään perustetta evätä työoikeudelta oikeus tutkia määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisen syy sellaisessa tilanteessa, jossa on kyse sen toteamisesta, ettei tämä syy ollut syrjivä. Työkoodeksin 18^{3b} §:n 1 momentin 1 kohdasta nimittäin seuraa, että yhdenvertaista kohtelua työssä koskevaa periaatetta loukataan, jos työntekijän tilannetta kohdellaan yhdestä tai useammasta työkoodeksin 18^{3a} §:n 1 momentissa säädetystä syystä (eli mm. sukupuolen perusteella) eri tavalla ja tämä johtaa työsuhteen päättämiseen, riippumatta siitä, perustuuko se toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen tai tiettyyn aikaan sidottuun sopimukseen. Sąd Najwyższy hyväksyi mahdollisuuden tutkia ja arvioida määräaikaisen sopimuksen irtisanomisen syitä huolimatta siitä, ettei työnantajalla edelleenkään ole velvollisuutta ilmoittaa kyseistä syytä määräaikaisen sopimuksen irtisanomisilmoituksessa.
- 28 [– –] Sąd Najwyższy [totesi myös], [– –] että on epäselvää, onko direktiivi 1999/70/EY (tässä tapauksessa puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta) pantu asianmukaisesti täytäntöön Puolan oikeusjärjestyksessä, ja että siten on herännyt vakava epäily siitä, onko työkoodeksin 30 §:n 4 momentti ristiriidassa unionin oikeuden kanssa. Samalla [– –] Sąd Najwyższy totesi, [– –] että yksityistä, joka ei ole valtion ilmentymä (kuten vastaajana oleva työnantaja), ei voida pitää vastuussa lainvastaisuudesta direktiivin 1999/70/EY puutteellisen täytäntöönpanon muodossa, minkä johdosta Sąd Najwyższy katsoi, ettei sillä ole oikeutta jättää soveltamatta työkoodeksin 30 §:n 4 momenttia käsiteltävässä asiassa, sillä edes sellaista direktiivin säännöstä, joka on selkeä, täsmällinen ja ehdoton ja jolla pyritään myöntämään yksityisille oikeuksia tai asettamaan heille velvollisuuksia, ei voida soveltaa sellaisenaan pelkästään yksityisten välisessä oikeudenkäynnissä [– –]. **[alkup. s. 9]**
- 29 Samalla asiaa käsittelevä tuomioistuin toteaa, että myös unionin tuomioistuin on useaan otteeseen ilmaissut näkemyksensä työsopimuksen tyypin perusteella tapahtuvasta syrjinnästä.
- 30 Unionin tuomioistuin katsoi 25.7.2018 antamassaan tuomiossa Gardenia Vernaza Ayovi (C-96/17), että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu käsite ”työehdot” kattaa myös määräaikaisten työsopimusten irtisanomista koskevat ehdot. Näin ollen asiaa käsittelevän tuomioistuimen mielestä edellä mainittua lauseketta sovelletaan nyt käsiteltävään asiaan.
- 31 Vastaavan kannan unionin tuomioistuin otti 13.3.2014 antamassaan tuomiossa Nierodzik (C-38/13).
- 32 [Ennakkoratkaisupyyntöön kohde asiassa C-38/13 ja tuomion tuomiolauselma] [– –].

- 33 [–]. [Unionin tuomioistuimen annettua tuomion Nierodzik (C-38/13) Puolan työkoodeksiin tehtiin muutoksia.]
- 34 On myös syytä korostaa, että perusoikeuskirjan 30 artiklan mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti. **[alkup. s. 10]** Riidanalaisessa kansallisessa säännöstössä kuitenkin pääsääntöisesti suljetaan työasioita käsittelevältä tuomioistuimelta pois mahdollisuus tutkia määräaikaisten työsopimusten osalta, onko tällaisen työsopimuksen perusteella palvelukseen otetun työntekijän irtisanominen ollut perusteltua, ja evätään siten perusoikeuskirjan 30 artiklassa taattu oikeussuoja.
- 35 Direktiivin 1999/70/EY horisontaalisen vaikutuksen osalta asiaa käsittelevä tuomioistuin viittaa lisäksi unionin tuomioistuimen [–] 22.1.2019 antamaan tuomioon Cresco (C-193/17). Edellä mainitussa tuomiossa unionin tuomioistuin [–] viittasi ensin vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön, jonka mukaan direktiivillä ei sellaisenaan voida luoda velvollisuuksia yksityiselle eikä siihen näin ollen voida sellaisenaan vedota tätä vastaan. Se, että mahdollisuus vedota sellaisen direktiivin säännökseen, jota ei ole saatettu osaksi kansallista oikeutta tai joka on pantu täytäntöön virheellisesti, ulotettaisiin yksityisten välisiin suhteisiin, merkitsisi nimittäin sitä, että unionille tunnustettaisiin valta säätää välittömin oikeusvaikutuksin yksityisiin kohdistuvista velvollisuuksista, vaikka sillä on tämä toimivalta ainoastaan niillä aloilla, joilla sille on annettu asetuksenantovalta (tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 76 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Kuitenkin siinä tapauksessa, että kansallisen lainsäädännön säännösten yksiselitteisen sanamuodon vuoksi niitä ei voida tulkita unionin oikeuden mukaisella tavalla, unionin tuomioistuin [–] katsoi, että kansallisella tuomioistuimella on kuitenkin velvollisuus varmistaa, että työntekijöillä on perusoikeuskirjan 21 artiklasta johtuva oikeussuoja, ja taata tämän artiklan tehokas vaikutus.
- 36 Samoin 19.4.2016 antamassaan tuomiossa DI (C-441/14) unionin tuomioistuin katsoi, että unionin oikeutta on tulkittava siten, että direktiivin 2000/78 soveltamisalaan kuuluvaa yksityisten välistä oikeusriitaa käsittelevän kansallisen tuomioistuimen velvollisuutena on silloin, kun se soveltaa kansallisen oikeutensa säännöksiä, tulkita niitä siten, että niitä voidaan soveltaa mainitun direktiivin mukaisesti, tai – jos tällainen direktiivin mukainen tulkinta on mahdotonta – jättää tarvittaessa soveltamatta kutakin ikään perustuvan syrjinnän kiellon yleisen periaatteen vastaista kansallisen oikeuden säännöstä. Oikeusvarmuuden ja luottamuksensuojan periaatteet tai yksityisen, joka katsoo kärsineensä vahinkoa unionin oikeuden vastaisen kansallisen säännöksen soveltamisesta **[alkup. s. 11]**, mahdollisuus saattaa asianomainen jäsenvaltio vastuuseen unionin oikeuden rikkomisesta, eivät voi kyseenalaistaa mainittua velvollisuutta.
- 37 Samalla on huomattava, että molemmissa edellä mainituissa tapauksissa työntekijöiden erottelemisen kielletyt perusteet (eli uskonto asiassa Cresco ja ikä asiassa DI) on nimenomaisesti mainittu perusoikeuskirjan 21 artiklassa, mitä

unionin tuomioistuin erityisesti korostaa perustellessaan kantaansa direktiivin 2000/78 säännösten horisontaaliseen vaikutukseen. Määräaikaiseen työsopimukseen perustuvaa työskentelyä ei sen sijaan mainita syrjintäperusteena perusoikeuskirjan 21 artiklassa. Kyseisen määräyksen 1 kohdassa kuitenkin kielletään kaikenlainen syrjintä, eivätkä siinä mainitut perusteet muodosta tyhjentävää luetteloa, mikä seuraa käytetystä sanamuodosta ”Kielletään kaikenlainen syrjintä, joka perustuu – tai muuhun sellaiseen seikkaan”.

- 38 Edellä mainitut kansalliset säännökset ja oikeuskäytäntö [– –], kun niitä verrataan unionin tuomioistuimen edellä mainittuihin tuomioihin [– –], ja erityisesti niiden erot arvioitaessa niin syrjinnän esiintymistä työsopimuksen tyyppin perusteella kuin asianosaisten, jotka ovat yksityisiä, mahdollisuutta vedota suoraan direktiivin 1999/70/EY säännöksiin ja puitesopimuksen määräyksiin kansallisessa tuomioistuimessa käytävässä oikeudenkäynnissä, johtavat siihen, että ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen on käännettävä unionin tuomioistuimen [– –] puoleen ja esitettävä nämä ennakkoratkaisukysymykset Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 267 artiklan nojalla. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mielestä vastaukset seuraaviin kysymyksiin ovat välttämättömiä asian ratkaisemiseksi, koska ne määrittävät ensinnäkin mahdollisuuden soveltaa edellä mainittuja unionin oikeuden säännöksiä ja määräyksiä suoraan ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä tuomioistuimessa ja toiseksi sen laajuuden, jossa kantajan irtisanomisen laillisuus voidaan tutkia, koska kansallisen lainsäädännön mukaan irtisanomisen syyn ilmoittamatta jättäminen (silloin, kun laki sitä vaatii) johtaa sen puutteellisuuteen ja muodostaa perusteen muun muassa työntekijän vahingonkorvausvaatimukselle, mutta ainoastaan toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten osalta. Lisäksi vastauksella esitettyyn kysymykseen ratkaistaan kansallisella tasolla kysymys siitä, kuinka laajasti työasioita käsittelevä tuomioistuin tutkii määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisen oikeellisuuden eli sen, onko tutkittava ainoastaan muotovaatimuksia vai kattaako se myös irtisanomisen syiden laillisuuden ja oikeellisuuden sekä myös ne vaatimukset, joita voidaan esittää tällaisen puutteellisen irtisanomisen perusteella. Samalla työnantajat saavat selkeät perusteet sille **[alkup. s. 12]**, miten määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisaikomusta koskeva ilmoitus voidaan laatia siten, että se on lainmukainen eikä johda kielteisiin seurauksiin oikeusprosesseissa.
- 39 Tarve esittää toinen ennakkoratkaisukysymys johtuu jo ensimmäisen kysymyksen esittämisestä unionin tuomioistuimelle. Jos unionin tuomioistuin vastaisi ensimmäiseen kysymykseen myöntävästi selvittämättä kysymystä tarkasteltavien unionin säännösten horisontaalisesta vaikutuksesta, Puolan lain perusteella alkaisi toimia kaksi erillistä määräaikaisten työsuhteiden irtisanomisjärjestelmää, eli sellaisten työsopimusten osalta, joissa työnantajana on valtion ilmentymä, laajasti ymmärrettynä, työnantaja olisi velvollinen ilmoittamaan työntekijälle syyt, joiden perusteella sopimus irtisanotaan (ja siten irtisanomisen laillisuus kuuluisi tuomioistuinvalvonnan piiriin), kun taas yksityisillä työnantajilla ei edelleenkään olisi velvollisuutta perustella irtisanomisilmoituksia, ja heidän työntekijöiltään evättäisiin mahdollisuus kyseenalaistaa irtisanomisensa laillisuus työoikeudessa.

Ennakkoratkaisukysymykset

40 Edellä mainittujen epäselvyyksien vuoksi Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie on päättänyt esittää Euroopan unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

1. Onko Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY 1 artiklaa ja kyseisen puitesopimuksen 1 ja 4 lauseketta tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa työnantaja veloitetaan kirjallisesti perustelemaan päätös irtisanoa työsopimus ainoastaan toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten osalta ja jossa näin ollen saatetaan tuomioistuINVALVONNAN alaiseksi toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten irtisanomisen syy laillisuus ja jossa samanaikaisesti ei säädetä vastaavasta työnantajan velvollisuudesta (eli velvollisuudesta ilmoittaa syy, johon irtisanominen perustuu [alkup. s. 13]) määräaikaisten työsopimusten osalta (minkä vuoksi tuomioistuINVALVONNAN piirissä on ainoastaan kysymys siitä, onko irtisanominen tehty sopimuksen irtisanomista koskevien säännösten mukaisesti)?

2. Voivatko asianosaiset vedota edellä mainitun puitesopimuksen 4 lausekkeeseen ja syrjintäkieltoa koskevaan unionin oikeuden yleiseen periaatteeseen (Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artikla) oikeudenkäynnissä, jossa oikeusriidan molemmilla puolilla on yksityisiä oikeussubjekteja, ja onko edellä mainituilla oikeussäännöillä siten horisontaalinen oikeusvaikutus?