

**Sag C-715/20**

**Anmodning om præjudiciel afgørelse**

**Dato for indlevering:**

18. december 2020

**Forelæggende ret:**

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

**Afgørelse af:**

11. december 2020

**Sagsøger:**

KL

**Sagsøgte:**

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

---

[Udelades]

**KENDELSE**

11. december 2020

Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (retten i første instans i Krakow, Nowa Huta, Fjerde Afdeling for arbejdsretlige sager og sager om social sikring, Polen) har

[...]

efter høring den 11. december 2020 i Kraków

i lukket retsmøde

vedrørende påstanden om erstatning fremsat af sagsøgeren, KL

mod X, et selskab med begrænset ansvar med hjemsted i G.,

besluttet at

1 forelægge følgende spørgsmål for Den Europæiske Unions Domstol til præjudiciel besvarelse:

- 1) Skal artikel 1 i Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP såvel som § 1 og § 4 i ovennævnte rammeaftale fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for national lovgivning, hvorefter arbejdsgiveren udelukkende er forpligtet til skriftligt at begrunde en opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, hvorved lovligheden af opsigelsesgrundene vedrørende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er underlagt domstolsprøvelse, uden at der samtidig er fastsat en sådan forpligtelse for arbejdsgiveren (dvs. en pligt til at angive en begrundelse [org. s. 13], for kontraktens ophør) i relation til tidsbegrænsede ansættelseskontrakter (hvorfor det kun er opsigelsesvarslet overholdelse af bestemmelserne om opsigelse af kontrakter, der er underlagt domstolsprøvelse)?
- 2) Kan § 4 i ovennævnte rammeaftale og det generelle princip i EU-retten om forbud mod forskelsbehandling (artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder) påberåbes inden for rammerne af en retstvist mellem private parter, og har de ovennævnte regler dermed horisontal virkning?

2 [udelades]

## **Begrundelse for afgørelse af 11. december 2020**

### **Anmodning om præjudiciel afgørelse**

#### **Forelæggende ret**

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (retten i første instans i Krakow, Nowa Huta, Fjerde Afdeling for arbejdsretlige sager og sager om social sikring)

#### **Parter i hovedsagen**

Sagsøger: K.L.

Sagsøgte: X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G (X selskab med begrænset ansvar, [ApS], i G)

#### **Twisten i hovedsagen og de faktiske omstændigheder**

- 1 Hovedsagen vedrører et krav om erstatning for arbejdsgiverens opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt i strid med bestemmelserne om opsigelse af sådanne kontrakter (artikel 50, stk. 3, i kodeks pracy[, herefter »arbejdsloven«]). Sagsøger og sagsøgte indgik en tidsbegrænset ansættelseskontrakt vedrørende en

deltidsstilling for perioden fra den 1. november 2019 til den 31. juli 2022. Den 15. juli 2020 gav arbejdsgiveren sagsøgeren en skriftlig opsigelseserklæring vedrørende arbejdskontrakten med en måneds opsigelsesvarsel, der udløb den 31. august 2020. I ovenstående opsigelseserklæring angav arbejdsgiveren ikke grunden til opsigelsen, dvs. begrundelsen for opsigelsen af sagsøgerens arbejdsforhold. Som begrundelse for kravet om erstatning har sagsøgeren i sin stævning gjort gældende, at arbejdsgiverens erklæring af 15. juli 2020 var behæftet med formelle fejl, hvilket resulterede i mangler, der giver ret til (tildeling af) erstatning.

- 2 Derudover har sagsøgeren påpeget, at han er opmærksom på, at en viljeserklæring om opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt i henhold til de gældende bestemmelser i arbejdsloven ikke kræver en begrundelse, sådan som det er tilfældet med opsigelse af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller opsigelse af en ansættelseskontrakt uden varsel. Sagsøgeren har også anført, at ifølge hans vurdering er der, for så vidt angår den omtvistede opsigelse, tale om en overtrædelse af reglerne om ikke-forskelsbehandling, herunder EU-retten i form af et generelt EU-retligt princip [**org. s. 2**] om forbud mod forskelsbehandling på grund af karakteren af en ansættelseskontrakt såvel som de principper, der følger af polsk lov, nærmere bestemt arbejdslovens artikel 18<sup>3a</sup>. Sagsøgeren har rejst spørgsmål om den ubegrænsede mulighede for at opsiges tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.
- 3 På grundlag af det ovenstående har sagsøgeren rejst spørgsmålet om, hvorvidt opsigelsen var velbegrundet, og han har anmodet om rettens vurdering heraf.
- 4 Sagsøgte har i sit svarskrift nedlagt påstand om frifindelse, idet sagsøgte bl.a. har anført, at artikel 30, stk. 4, i arbejdsloven kun kræver begrundelse for opsigelsen i tilfælde af opsigelse af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller i tilfælde af opsigelse af en ansættelseskontrakt uden varsel. Efter sagsøgtes opfattelse kunne det derfor ikke betragtes som forskelsbehandling af sagsøgeren, at sagsøgeren blev meddelt, at hans tidsbegrænsede ansættelseskontrakt blev opsagt uden begrundelse. Sagsøgte handlede i overensstemmelse med bestemmelserne i arbejdsloven, som i ovennævnte omfang sondrer mellem arbejdstagere ansat på en tidsubegrænset ansættelseskontrakt og en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, ligesom der sondres mellem arbejdstagere og deres anciennitet hos en given arbejdsgiver med hensyn til opsigelsesvarsel. Sagsøgte er ikke ansvarlig for en sådan retlig sondring, og sagsøgtes handlemåde i forhold til den gældende arbejdslovs regler, kan ikke anses som udtryk for forskelsbehandling af medarbejderen. Sagsøgte kan ikke bære konsekvenserne af at overholde loven, og sagsøgtes adfærd, der er i overensstemmelse med gældende arbejdsretlige regler, kan ikke betragtes som et udtryk for forskelsbehandling af en medarbejder. Forskelsbehandling på beskæftigelsesområdet er den uacceptable forskelsbehandling af arbejdstagernes retlige situation på baggrund af forbudte og negative kriterier. I betragtning af, at arbejdsloven indeholder en sondring mellem arbejdstagere, der er ansat på en tidsbegrænset kontrakt og en tidsubegrænset kontrakt vedrørende forpligtelsen til at begrunde opsigelsen af

ansættelseskontrakten, betragtes en manglende begrundelse som en forskelsbehandling, der er tilladt i henhold til arbejdslovens regler, og ikke som forskelsbehandling af arbejdstagere ansat under en tidsbegrænset ansættelseskontrakt. [Udelades]

### **Genstand og retsgrundlag for forelæggelsen**

- 5 Fortolkning af artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, artikel 1 i Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen [**org. s. 3**] om tidsbegrænset arbejde, indgået af Den Europæiske Union for Industri og Arbejdsgivere (UNICE), Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP) og Det Europæiske Faglige Forbund (ETUC), og paragraf 1 og 4 i ovennævnte rammeaftale.
- 6 Artikel 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.
- 7 Artikel 267 i Traktaten om den Europæiske Unions funktionsmåde, TEUF

### **EU-retten og retspraksis**

- 8 Artikel 21 og artikel 30 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, betragtning 14 og artikel 1 i Rådets direktiv 99/70/EF [udelades] samt paragraf 1 og 4 i rammeaftalen.
- 9 Domstolens domme: af 13. marts 2014 sag C-38/13 Nierodzik (EU:C:2014: 152) af 19. april 2016 sag C-441/14 DI (EU:2016:278), af 25. juli 2018, sag C-96/17 Gardenia Vernaza Ayovi (EU:2018:603), af 7. august 2018 sag C-122/17 Smith (EU:2018:631), af 22. januar 2019 i sag C-193/17 Cresco (EU:2019:43).

### **National ret og retspraksis**

- 10 Artikel 30 i lov af 26. juni 1974, Kodeks pracy (arbejdsloven) (konsolideret udgave, Dz.U. af 2020, position 1320 som ændret).

#### ***Stk. 1. Arbejdsaftalen opsiges:***

*1) efter aftale mellem parterne*

*2) ved en erklæring fra en af parterne med et opsigelsesvarsel (opsigelse af ansættelseskontrakten med opsigelsesvarsel)*

*3) ved en erklæring fra en af parterne uden varsel (opsigelse af ansættelseskontrakten uden varsel)*

*4) ved udløbet af den periode, for hvilken arbejdsaftalen blev indgået. [**Org. s. 4**]*

[...]

[Udelades]

**Stk. 3.** *Hver parts erklæring om opsigelse eller ophør af ansættelseskontrakten uden varsel skal afgives skriftligt.*

**Stk. 4.** *Arbejdsgivererklæringen om opsigelse af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller om opsigelse af en ansættelseskontrakt uden varsel, skal angive grunden til, at kontrakten opsiges eller ophører.*

(...)

11 Artikel 44 i arbejdsloven:

*Arbejdstageren kan klage over opsigelsen af ansættelseskontrakten til en arbejdsret, jf. kapitel 12.*

12 Artikel 45 i arbejdsloven:

**Stk. 1.** *Hvis det fastslås, at opsigelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt ikke er begrundet eller overtræder bestemmelserne om opsigelse af ansættelseskontrakter, bestemmer arbejdsretten – efter arbejdstagerens anmodning – om opsigelsen er uden retsvirkning, og hvis kontrakten allerede er opsagt, om genindsættelse af arbejdstageren i arbejdet under de tidligere vilkår eller om erstatning.*

(...)

13 Artikel 50 i arbejdsloven:

**Stk. 1-2(...)**

**Stk. 3.** *Hvis opsigelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt er i strid med bestemmelserne om opsigelse af en sådan kontrakt, har arbejdstageren kun ret til erstatning.*

[...]

14 Artikel 18<sup>3a</sup> i arbejdsloven:

**Stk. 1.** *Arbejdstagere skal behandles ens med hensyn til indgåelse og afvikling af ansættelsesforhold, forfremmelse og adgang til uddannelse for at forbedre faglige kvalifikationer, især uanset køn, alder, handicap, race, religion, nationalitet, politisk overbevisning, fagforeningsmedlemskab, etnisk afstamning, seksuelt tilhørsforhold og også uanset om ansættelsen er indgået på bestemt eller ubestemt tid eller om det er fuldtids- eller deltidsbeskæftigelse. [Org. s. 5]*

*Stk. 2. Ligebehandling med hensyn til beskæftigelse betyder ikke-forskelsbehandling på nogen måde, direkte eller indirekte af de grunde, der er specificeret i stk. 1.*

[...]

15 Artikel 183b i arbejdsloven:

*Stk. 1. Overtrædelse af princippet om ligebehandling ved ansættelse med forbehold for stk. 2-4 betragtes som en forskelsbehandling af arbejdsgiveren på grundlag af arbejdstagerens situation af en eller flere grunde, der er specificeret i artikel 183a, stk. 1, hvis virkning især er:*

*1) afslag på indgåelse eller afvikling af et ansættelsesforhold,*

*2) erlæggelse af ugunstigt vederlag for arbejde eller andre ansættelsesvilkår eller undladelse af forfremmelse eller tildeling af andre arbejdsrelaterede ydelser,*

*3) [...]*

*- medmindre arbejdsgiveren kan bevise, at han handlede i henhold til objektive kriterier.*

[...]

16 Dom af Trybunał Konstytucyjny (forfatningsdomstol) af 2. december 2008 P 48/07.

17 Domme af Sąd Najwyższy (øverste domstol) af 22. maj 2012 II PK 245/11, og af 8. maj 2019 I PK 41/18.

**Kort fremstilling for begrundelsen for forelæggelsen**

18 Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (retten i første instans i Krakow, Nowa Huta, Fjerde Afdeling for arbejdsretlige sager og sager om social sikring), der behandler det af KL anlagte søgsmål, er (på grundlag af den ovennævnte nationale lovgivning og domme truffet af forfatningsdomstolen og den øverste domstol) i tvivl om fortolkningen af artikel 1 i Rådets direktiv 99/70/EF [udelades] og §§ 1 og 4 i rammeaftalen samt parternes mulighed for – i en tvist mellem private parter, der verserer for en nationale domstol – direkte at påberåbe sig bestemmelserne i ovennævnte direktiver og rammeaftalen.

19 I henhold til ovennævnte bestemmelser i arbejdsloven er arbejdsgiveren, når han opsiges en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, forpligtet til at begrunde en sådan beslutning [**org. s. 6**] (artikel 30, stk. 4, i arbejdsloven). Denne forpligtelse består ikke, når arbejdsgiveren opsiges en tidsbegrænset ansættelseskontrakt. I tilfælde af, at en arbejdstager klager over opsigelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, vedrører domstolsprøvelsen således ikke kun de formelle

betingelser (overholdelse af bestemmelserne om ophør af sådanne kontrakter), men også lovligheden af opsigelsesgrunden. Ved tidsbegrænsede kontrakter undersøger retten ikke begrundelsen for arbejdsgiverens beslutning om opsigelsen, og arbejdstageren kan ikke fremsætte krav med henvisning til, at beslutningen ikke er begrundet.

- 20 [Tilblivelsen af artikel 30, stk. 4, i arbejdsloven] [Udelades]
- 21 [Udelades] [I] tilfælde af opsigelse af en tidsbegrænset kontrakt er arbejdsgiveren (udelades) ikke forpligtet til at angive grunde til opsigelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt.
- 22 I 2008 afsagde Trybunał Konstytucyjny (forfatningsdomstol) en dom i sagen P 48/07, hvor bestemmelsen (artikel 30, stk. 4, i arbejdsloven) [udelades] i relation til forskellige varslingskrav for opsigelsen afhængigt af typen af den opsagte ansættelseskontrakt, dvs. om det er en tidsbegrænset eller en tidsubegrænset kontrakt, blev undergivet prøvelse i forhold til bestemmelsens forfatningsmæssighed.
- 23 Trybunał Konstytucyjny (forfatningsdomstol) fastslog, at artikel 30, stk. 4, i arbejdsloven [udelades], i det omfang den fastslår, at der ikke gælder en forpligtelse til i arbejdsgiverens opsigelseserklæring at angive opsigelsesgrunde for en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, og den nævnte lovs artikel 50, stk. 3, i det omfang den ikke tager hensyn til arbejdstagerens ret til kompensation for uberettiget opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, ikke er i strid med artikel 2 (dvs. med princippet om en demokratisk retsstat) og artikel 32 (der har indført princippet om lighed for loven og forbuddet mod forskelsbehandling i det politiske [org. s. 7], sociale eller økonomiske liv uanset grunden hertil) i Republikken Polens forfatning.
- 24 [Begrundelse for Trybunał Konstytucyjny's (forfatningsdomstol) dom i henhold til artikel 32 i forfatningen] (udelades).
- 25 [Trybunał Konstytucyjny (forfatningsdomstol) konkluderede, at der ikke var grundlag for at fastslå, at den indførte forskelsbehandling baseret på ansættelsens varighed ikke var rationelt begrundet] [udelades].
- 26 Der blev [afgivet] dissens til ovenstående dom [:] [udelades] i henhold til artikel 30, stk. 4, og artikel 50, stk. 3, i arbejdsloven er der tale om diskrimination af arbejdstagere, der er ansat på grundlag af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i henhold til artikel 183a, stk. 1, i arbejdsloven, som for sin del gennemfører direktiv 99/70/EF. [Org. s. 8]
- 27 [Udelades] [For sin del] fastslog Sąd Najwyższy (øverste domstol) i dommen [...] af 22. maj 2012 i sag II PK 245/11 [...], at en arbejdsret kan tage stilling til et opsigelsesvarslet for en ansættelseskontrakt, der er indgået for en prøveperiode, eller en tidsbegrænset aftale for så vidt angår overholdelsen af reglerne om social adfærd eller kontraktens socioøkonomiske formål (artikel 8 i arbejdsloven), og at

der ikke er grundlag for at nægte adgangen for en arbejdsret til at prøve opsigelsesgrundene i relation til en tidsbegrænset aftale i en situation, hvor det er nødvendigt at fastslå, om disse grunde er udtryk for forskelsbehandling. Det fremgår af artikel 18<sup>3b</sup>, stk. 1, nr. 1), i arbejdsloven, at en arbejdstager, der forskelsbehandler en ansat af en eller flere grunde, hvortil der er henvist i artikel 18<sup>3a</sup>, stk. 1, i den nævnte lov (dvs. bl.a. på grund af køn) skal anses for at tilsidesætte det ansættelsesretlige ligebehandlingsprincip, når virkningerne af en sådan forskelsbehandling indgår i opsigelsen af ansættelsesforholdet, uanset om dette forhold blev indgået på grundlag af en tidsbestemt ansættelseskontrakt eller en tidsbegrænset kontrakt. Følgelig accepterede Sąd Najwyższy (øverste domstol) adgangen til at foretage prøvelse og vurdering af opsigelsesgrunde vedrørende tidsbegrænsede kontrakter på trods af, at arbejdsgiveren stadig ikke er forpligtet til at angive denne grund i en erklæring om opsigelse af en tidsbegrænset kontrakt.

- 28 [Udelades] Sąd Najwyższy (øverste domstol) [angav også] [udelades], at der er tvivl om den korrekte gennemførelse af direktiv 99/70/EF i den polske retsorden (i dette tilfælde § 4, stk. 1, i rammeaftalen) og således, at der er stor tvivl om, hvorvidt artikel 30, stk. 4, i arbejdsloven er i strid med EU-retten. Samtidig påpegede [udelades] Sąd Najwyższy (øverste domstol), [udelades], at en enhed, der ikke repræsenterer staten (den sagsøgte arbejdsgiver), ikke kan holdes ansvarlig for ulovligheder, der udspringer af den fejlagtige gennemførelse af direktiv 99/70/EF, og derfor besluttede Sąd Najwyższy (øverste domstol), at retten ikke havde kompetence til at undlade at anvende artikel 30, stk. 4, i arbejdsloven i den foreliggende sag, da selv en klar, præcis og ubetinget bestemmelse i direktivet, der sigter mod at tillægge parter rettigheder eller pålægge dem forpligtelser, ikke kan anvendes i en tvist, der verserer mellem udelukkende private parter [udelades]. [Org. s. 9]
- 29 Samtidig har den forelæggende ret, der behandler hovedsagen, anført at Domstolen også ved flere lejligheder har givet udtryk for sine synspunkter vedrørende forskelsbehandling på grund af ansættelseskontraktens karakter.
- 30 I sin dom af 25. juli 2018, C-96/17, Gardenia Vernaza Ayovi, fastslog Domstolen, at begrebet »ansættelsesvilkår« i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, også omfatter betingelser for opsigelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter. Følgelig vil den nævnte bestemmelse efter den forelæggende rets opfattelse finde anvendelse i den foreliggende sag.
- 31 Et lignende synspunkt kom til udtryk i Domstolens dom af 13. marts 2014 i sagen Nierodzik, C-38/13.
- 32 [Genstand for præjudiciel forelæggelse i sag C-38/13 og domskonklusionen] (udelades).
- 33 [Udelades]. [Efter at Domstolen afsagde dom C-38/13 Nierodzik, blev der foretaget ændringer i den polske arbejdslov].



- 34 Det skal også understreges, at i henhold til artikel 30 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder har enhver arbejdstager ret til beskyttelse mod uberettiget afskedigelse i overensstemmelse med EU-retten samt med national lov og praksis. **[Org. s. 10]** Imidlertid udelukker den omstridte nationale regulering i tilfælde af tidsbegrænsede kontrakter muligheden for, at arbejdsretten kan foretage en prøvelse af, om afskedigelse af en arbejdstager, der er ansat under en sådan kontrakt, er begrundet og udelukker hermed retten til beskyttelse i henhold til chartrets artikel 30.
- 35 Vedrørende spørgsmålet om den horisontale virkning af direktiv 99/70/EF har den forelæggende ret henvist til Domstolens dom [udelades] af 22. januar 2019 i sagen Cresco C-193/17. I nævnte dom henviste Domstolen [udelades] først til sin faste praksis, hvorefter et direktiv ikke i sig selv kan skabe forpligtelser for private personer, og at direktivet derfor ikke kan påberåbes over for sådanne personer. En udvidelse af muligheden for at påberåbe sig en bestemmelse i et ikke gennemført eller fejlagtigt gennemført direktiv, således at den også kommer til at omfatte retsforhold mellem privatpersoner, ville nemlig være ensbetydende med, at der tillægges Unionen beføjelser til at udstede regler, der direkte skaber forpligtelser for privatpersoner, selv om en kompetence hertil kun tilkommer Unionen med hensyn til dens kompetence til at udstede forordninger (dom af 6.11.2018, Bauer og Willmeroth, C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 76 og den deri nævnte retspraksis). I tilfælde af, at EU-overensstemmende fortolkning af nationale regler ikke er mulig på grund af deres utvetydige ordlyd, har Domstolen fastslået [udelades], at en national ret ikke desto mindre er forpligtet til at yde retsbeskyttelse i henhold til chartrets artikel 21 og for at sikre den fulde virkning af denne artikel.
- 36 På samme måde besluttede Domstolen i dommen af 19. april 2016 C-441/14 DI, at EU-retten skulle fortolkes således, at den pålagde en national domstol, for hvilken der er indbragt en tvist mellem private, der er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, når den anvender bestemmelserne i national ret, en pligt til at fortolke disse bestemmelser således, at de kan anvendes i overensstemmelse med dette direktiv, eller såfremt en sådan overensstemmende fortolkning ikke er mulig, om nødvendigt at undlade at anvende enhver bestemmelse i national ret, som er i strid med det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Denne forpligtelse kan hverken drages i tvivl af retssikkerhedsprincippet eller princippet om beskyttelse af den berettigede forventning eller af den mulighed, som en privatperson, der anser sine rettigheder for krænkede på grund af anvendelsen af en national bestemmelse **[org. s. 11]**, som er i strid med EU-retten, har for at drage den pågældende medlemsstat til ansvar for tilsidesættelse af EU-retten.
- 37 Samtidig skal det bemærkes, at i begge ovennævnte sager er de forbudte grunde til forskelsbehandling af arbejdstagere (dvs. henholdsvis religion i Cresco-sagen og alder i DI-sagen) direkte nævnt i chartrets artikel 21, hvilket Domstolen tydeligt har lagt til grund som begrundelse for sin holdning til den horisontale virkning af bestemmelserne i direktiv 2000/78. Imidlertid er ansættelse på grundlag af en

tidsbegrænset kontrakt ikke nævnt i chartrets artikel 21 i chartret som grundlag for diskrimination. I denne bestemmelse stk. 1 forbydes enhver forskelsbehandling, men de deri nævnte kriterier udgør ikke en udtømmende liste, hvilket følger af den deri anvendte formulering »*Enhver forskelsbehandling på grund af [...] [eller ethvert andet forhold] er forbudt*«.

- 38 Ovennævnte bestemmelser og national retspraksis [udelades] sammenholdt med de nævnte domme fra Domstolen [udelades] og især de deraf følgende forskelle med hensyn til vurderingen af, om der foreligger forskelsbehandling på baggrund af karakteren af den indgåede ansættelseskontrakt samt muligheden for parterne, som er private enheder, i en tvist, der verserer for en national domstol, direkte at påberåbe sig bestemmelserne i direktiv 99/70/EF og rammeaftalen, medfører, at der er behov for, at den ret, der træffer afgørelse i hovedsagen, forelægger Domstolen [udelades] disse præjudicielle spørgsmål i henhold til artikel 267 TEUF. Efter den forelæggende rets opfattelse er svarene på nedenstående spørgsmål nødvendige for at træffe afgørelse i den foreliggende sag, fordi de først og fremmest vil være afgørende for, om den forelæggende ret kan anvende de ovennævnte EU-retlige bestemmelser, og derefter vil de være afgørende for omfanget af prøvelsen af lovligheden af sagsøgerens afskedigelse, fordi en manglende angivelse af opsigelsesgrunden (når loven kræver det) i henhold til national ret udgør en retlig mangel og et grundlag for bl.a. at tilkende arbejdstageren ret til erstatning, men kun i forhold til tidsbegrænsede ansættelseskontrakter. Desuden vil svaret på det spørgsmål, der er stillet i denne sag, på det nationale plan løse et spørgsmål om omfanget af arbejdsretters prøvelse af lovligheden af opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, dvs. om bedømmelsen skal begrænses til kun at omfatte formelle krav, eller om den også skal omfatte grundlaget for og lovligheden af opsigelsesgrundene samt krav, der kan rejses på grund af en sådan mangelfuld opsigelse. Samtidig vil arbejdsgiverne modtage klare retningslinjer om [org. s. 12], hvordan deres viljeserklæringer om at ville bringe et tidsbegrænset ansættelsesforhold til ophør skal konstrueres således, at de opfylder lovens krav og ikke udsætter sig for negative konsekvenser i form af efterfølgende retstvister.
- 39 Endvidere følger behovet for at stille det andet spørgsmål allerede af det faktum, at Domstolen anmodes om at besvare det første spørgsmål. Såfremt Domstolen skulle besvare det første spørgsmål bekræftende uden at afklare spørgsmålet om den horisontale virkning af de EU-regler, der undersøges, ville to separate ordninger for opsigelse af tidsbegrænsede kontrakter begynde at fungere i henhold til polsk lovgivning, nemlig på den ene side i relation til kontrakter indgået af en arbejdsgiver, der repræsenterer for staten i bred forstand, hvor arbejdsgiveren over for arbejdstageren ville være forpligtet til at angive grunde til kontraktens ophør (og dermed ville grundlaget for opsigelsen kunne gøres til genstand for domstolsprøvelse), mens private arbejdsgivere på den anden side stadig ikke ville være forpligtede til at begrunde deres viljeserklæringer om at ville bringe et ansættelsesforhold til ophør, og deres ansatte ville blive frataget muligheden for at anfægte opsigelsens lovlighed i arbejdsretten.

### Præjudicielle spørgsmål

40 På grund af ovennævnte tvivl har Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie (retten i første instans i Krakow, Nowa Huta, Fjerde Afdeling for arbejdsretlige sager og sager om social sikring) besluttet at forelægge følgende spørgsmål for EU-Domstolen:

**1. Skal artikel 1 i Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP såvel som § 1 og § 4 i ovennævnte rammeaftale fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for national lovgivning, hvorefter arbejdsgiveren udelukkende er forpligtet til skriftligt at begrunde en opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, hvorved lovligheden af opsigelsesgrundene vedrørende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er underlagt domstolsprøvelse, uden at der samtidig er fastsat en sådan forpligtelse for arbejdsgiveren (dvs. en pligt til at angive en begrundelse [org. s. 13], for kontraktens ophør) i relation til tidsbegrænsede ansættelseskontrakter (hvorfor det kun er opsigelsesvarslet overholdelse af bestemmelserne om opsigelse af kontrakter, der er underlagt domstolsprøvelse)?**

**2. Kan § 4 i ovennævnte rammeaftale og det generelle princip i EU-retten om forbud mod forskelsbehandling (artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder) påberåbes inden for rammerne af en retstvist mellem private parter, og har de ovennævnte regler dermed horisontal virkning?**