

Processo C-715/20

Pedido de decisão prejudicial

Data de entrada:

18 de dezembro de 2020

Órgão jurisdicional de reenvio:

Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Primeira Instância de Cracóvia – Nowa Huta, Cracóvia, Polónia)

Data da decisão de reenvio:

11 de dezembro de 2020

Demandante:

KL

Demandada:

X, sociedade de responsabilidade limitada em G.

[Omissis]

Despacho

de 11 de dezembro de 2020

O Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunal de Primeira Instância de Cracóvia - Nowa Huta, Cracóvia, IV.^a Secção do Trabalho e da Segurança Social, Polónia)

[omissis]

[Omissis]

após apreciação, em 11 de dezembro de 2020, em Cracóvia,

em audiência à porta fechada,

a ação de indemnização intentada por K.L.

contra X, sociedade de responsabilidade limitada em G.,

decide

1. Submeter ao Tribunal de Justiça da União Europeia a seguinte questão prejudicial:

1. Devem o artigo 1.º da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, e os artigos 4.º e 1.º do acordo quadro, ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação de direito nacional que prevê que o empregador tem a obrigação de indicar, por escrito, a causa da sua decisão de rescisão de um contrato de trabalho apenas quando se trata de contratos de trabalho por tempo indeterminado, ficando, conseqüentemente, o bem fundado dos motivos de rescisão dos contratos de trabalho por tempo indeterminado sujeita a fiscalização jurisdicional, não estando prevista esta obrigação do empregador (isto é, indicar as causas da rescisão do contrato) no que diz respeito a contratos de trabalho a termo (pelo que apenas a questão da conformidade da rescisão com as disposições relativas à rescisão de contratos é passível de fiscalização jurisdicional)?
2. Podem o artigo 4.º do referido acordo quadro e o princípio geral do direito da União relativo à proibição da discriminação (artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia) ser invocados pelas partes num litígio em que ambas são particulares e, por conseguinte, a regulamentação acima indicada tem efeito horizontal?

2. [Omissis]

Fundamentação do Despacho de 11 de dezembro de 2020

Pedido de decisão prejudicial

Órgão jurisdicional de reenvio

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunal de Primeira Instância de Cracóvia - Nowa Huta, Cracóvia, IV.ª Secção do Trabalho e da Segurança Social, Polónia)

Partes no processo principal

Demandante: K.L.

Demandada: X, sociedade de responsabilidade limitada em G.

Objeto do processo principal e factos pertinentes

- 1 O processo tem por objeto um pedido de pagamento de uma indemnização relacionada com a rescisão, pelo empregador, de um contrato de trabalho a termo que vinculava as partes, em violação das disposições relativas à resolução deste tipo de contratos [artigo 50.º, § 3, do kodeks pracy (Código do Trabalho)]. O demandante e a demandada estavam vinculados por um contrato de trabalho a termo, a meio tempo, para o período compreendido entre 1 de novembro de 2019 e 31 de julho de 2022. Em 15 de julho de 2020, o empregador notificou por escrito o demandante da rescisão do contrato que vinculava as partes com um pré-aviso de um mês, que terminava em 31 de agosto de 2020. Nessa notificação, o empregador não indicou as causas da rescisão do contrato, ou seja, não fundamentou a decisão de pôr termo ao contrato de trabalho do demandante. Na sua ação, em apoio do pedido de indemnização, o demandante alegou, em primeiro lugar, que a declaração do empregador de 15 de julho de 2020 continha erros formais, acarretando um vício que lhe conferia o direito à (concessão de uma) indemnização.
- 2 Em segundo lugar, o demandante indicou que estava consciente de que, em conformidade com as disposições aplicáveis do kodeks pracy (Código de Trabalho), a declaração de intenção de rescindir o contrato de trabalho a termo não carecia de justificação, como acontece no caso da rescisão de contratos de trabalho por tempo indeterminado ou da rescisão de contratos de trabalho sem pré-aviso. O demandante observou ainda que, na sua opinião, no caso da rescisão controvertida, houve, porém, violação das regras relativas à proibição da discriminação, consagradas tanto na regulamentação da União, na forma de um princípio geral de direito da União que proíbe as discriminações em razão do tipo de contrato de trabalho, como nas disposições de direito polaco, a saber, no artigo 18^{3a}.º do kodeks pracy (Código do Trabalho). O demandante contestou a possibilidade ilimitada de rescisão dos contratos de trabalho a termo.
- 3 Tendo em conta o acima exposto, o demandante abordou a questão da legalidade da rescisão que lhe foi notificada, pedindo ao tribunal que apreciasse a mesma.
- 4 Na sua contestação, a demandada pediu que a ação fosse julgada improcedente, alegando, nomeadamente, que a disposição do artigo 30.º, § 4, do kodeks pracy (Código do Trabalho) apenas exige que seja indicada a causa da rescisão de contratos de trabalho por tempo indeterminado ou em caso de rescisão de contratos de trabalho sem pré-aviso. Por conseguinte, na opinião da demandada, mesmo que tenha notificado ao demandante a rescisão do seu contrato de trabalho a termo sem a ter justificado, tal não pode ser considerado uma discriminação contra o demandante dado que a contratação foi feita a termo. Com efeito, a demandada agiu em conformidade com as disposições do kodeks pracy (Código do Trabalho) que, a este respeito, diferencia a situação dos trabalhadores contratados ao abrigo de um contrato de trabalho por tempo indeterminado e a termo, bem como a situação dos trabalhadores no que respeita ao prazo de pré-aviso fixado em função da antiguidade adquirida ao serviço de determinado

empregador. A demandada não é responsável por esta diferença na situação jurídica, uma vez que a mesma não é contrária ao direito do trabalho aplicável. A demandada não pode sofrer consequências por respeitar a lei e a sua conduta, em conformidade com as disposições do direito do trabalho aplicáveis, não pode ser considerada uma discriminação contra o trabalhador. Com efeito, considera-se discriminação no trabalho a distinção inadmissível da situação jurídica dos trabalhadores segundo critérios ilícitos e negativos. Dado que as disposições do kodeks pracy (Código do Trabalho) introduzem uma distinção entre os trabalhadores com contrato de trabalho a termo e por tempo indeterminado no que respeita ao dever de justificar a rescisão dos contratos de trabalho, há que considerar que a falta de justificação, enquanto diferenciação admitida pelas disposições do kodeks pracy (Código do Trabalho), não constitui uma discriminação dos trabalhadores contratados ao abrigo de um contrato de trabalho a termo. [*Omissis*]

Objeto e fundamento jurídico do pedido de decisão prejudicial

- 5 Interpretação do artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, do artigo 1.º da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, e dos artigos 1.º e 4.º do referido acordo-quadro;
- 6 Artigo 30.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- 7 Artigo 267.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.

Disposições e jurisprudência da União Europeia

- 8 Artigos 21.º e 30.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, considerando 14 e artigo 1.º da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, e artigos 1.º e 4.º do referido acordo-quadro.
- 9 Acórdãos do Tribunal de Justiça: de 13 de março de 2014, Nierodzik, C-38/13 (ECLI:EU:C:2014:152); de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14 (ECLI:EU:2016:278); de 25 de julho de 2018, Gardenia Vernaza Ayovi, C-96/17 (ECLI:EU:2018:603); de 7 de agosto de 2018, Smith, C-122/17 (ECLI:EU:2018:631); de 22 de janeiro de 2019, Cresco, C-193/17 (ECLI:EU:2019:43).

Disposições legais e jurisprudência nacionais

- 10 Artigo 30.º da ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy [Lei de 26 de junho de 1974, que institui o Código do Trabalho] (texto consolidado: Dziennik Ustaw de 2020, posição 1320, conforme alterada; a seguir «k.p.»):

§ 1. O contrato de trabalho cessa:

1) por força de um acordo entre as partes;

2) por declaração de uma das partes dentro do prazo de pré-aviso (cessação do contrato de trabalho com pré-aviso);

3) por declaração de uma das partes fora do prazo de pré-aviso (cessação do contrato de trabalho sem pré-aviso);

4) no termo do período para o qual foi celebrado.

[...]

[Omissis]

§ 3. A declaração de rescisão ou cessação do contrato de trabalho sem pré-aviso deve ser notificada por escrito a cada uma das partes.

§ 4. Na declaração do empregador de rescisão do contrato de trabalho por tempo indeterminado ou de cessação do contrato de trabalho sem pré-aviso deve figurar a causa da rescisão ou cessação do contrato.

[...]

11 Artigo 44.º do k.p.:

O trabalhador pode interpor recurso da rescisão do seu contrato de trabalho no tribunal do trabalho referido na décima segunda secção.

12 Artigo 45.º do k.p.:

§ 1. Quando se verificar que a rescisão de um contrato de trabalho por tempo indeterminado foi feita sem justa causa ou em violação das disposições relativas à rescisão de contratos de trabalho, o tribunal do trabalho, mediante pedido do trabalhador nesse sentido, declara nula essa rescisão e, se já tiver sido posto termo ao contrato, ordena a reintegração do trabalhador nas condições anteriores, ou a sua indemnização.

[...]

13 Artigo 50.º do k.p.:

§ 1-2(...)

§ 3. Quando a rescisão de um contrato de trabalho a termo tiver ocorrido em violação das disposições relativas à rescisão desse contrato, o trabalhador apenas tem direito a uma indemnização.

[...]

14 Artigo 18^{3a}.º do k.p.:

§ 1. Os trabalhadores devem ser tratados em pé de igualdade no que respeita à celebração e à cessação da relação laboral, condições de trabalho, promoção e acesso a formação para melhorar as qualificações profissionais, em particular independentemente do sexo, idade, deficiência, raça, religião, nacionalidade, convicções políticas, filiação sindical, origem étnica, religião, orientação sexual, bem como independentemente da contratação a termo certo ou por tempo indeterminado, ou do trabalho a tempo inteiro ou parcial.

§ 2. A igualdade de tratamento no emprego significa que não pode haver nenhuma forma de discriminação, direta ou indireta, pelas razões enunciadas no § 1.

[...]

15 Artigo 18^{3b}.º do k.p.:

§ 1. Entende-se por violação do princípio da igualdade de tratamento no emprego, sem prejuízo do disposto nos § 2 a 4, a diferenciação pelo empregador da situação do trabalhador por um ou mais dos motivos enunciados no artigo 18^{3a}.º, § 1, cujo efeito seja, nomeadamente:

1) a recusa de contratar ou a cessação da relação de trabalho;

2) a inadequação da remuneração pelo trabalho, ou de outras condições de trabalho, ou a omissão da progressão na carreira ou da concessão de outras prestações relacionadas com a atividade profissional;

3) [...]

- salvo se o empregador provar que agiu com base em razões objetivas.

[...]

16 Acórdão do Trybunał Konstytucyjny (Tribunal Constitucional, Polónia) de 2 de dezembro de 2008, P 48/07.

17 Acórdãos do Sąd Najwyższy (Supremo Tribunal, Polónia) de 22 de maio de 2012, II PK 245/11 e de 8 de maio de 2019, I PK 41/18.

Fundamentos do pedido de decisão prejudicial

18 O Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Primeira Instância de Cracóvia – Nowa Huta, Cracóvia, Polónia), ao apreciar a ação de K.L., teve dúvidas [no contexto do direito nacional acima referido e dos acórdãos

do Trybunał Konstytucyjny (Tribunal Constitucional) e do Sąd Najwyższy (Supremo Tribunal)] quanto à interpretação do artigo 1.º da Diretiva 1999/70/CE do Conselho [*omissis*] e dos artigos 1.º e 4.º desse acordo-quadro, bem como sobre a possibilidade de as partes invocarem diretamente num órgão jurisdicional nacional, no âmbito de um litígio entre particulares, as disposições acima referidas da diretiva e do acordo-quadro.

- 19 Segundo as disposições acima referidas do k.p., o empregador, ao pôr termo a um contrato de trabalho por tempo indeterminado, deve indicar o motivo dessa decisão (artigo 30.º, § 4, k.p.). Esta obrigação não existe quando o empregador rescinde um contrato de trabalho a termo. Por conseguinte, a fiscalização jurisdicional, em caso de recurso interposto por um trabalhador contra a rescisão de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, abrange não apenas os requisitos formais (compatibilidade com as disposições relativas à rescisão desses contratos) mas também o bem fundado da causa de despedimento. No caso de contratos a termo, o órgão jurisdicional não examina o bem fundado da causa da decisão do empregador de rescindir o contrato e o trabalhador não dispõe de nenhum meio de ação se de a referida causa vier a revelar-se infundada.
- 20 [Génese do artigo 30.º, § 4, do k.p.] [*omissis*]
- 21 [*Omissis*] [No] caso de rescisão de contratos a termo, o empregador [*omissis*] não é obrigado a indicar a causa da rescisão do contrato de trabalho a termo.
- 22 Em 2008, o Trybunał Konstytucyjny (Tribunal Constitucional) proferiu Acórdão no processo P 48/07, no qual a disposição [*omissis*] [do artigo 30.º, § 4, do k.p.] [*omissis*] foi submetida a uma fiscalização constitucional no contexto dos diferentes requisitos da rescisão em função do tipo de contrato de trabalho a rescindir, ou seja, consoante se trate de um contrato a termos ou por tempo indeterminado.
- 23 O Trybunał Konstytucyjny (Tribunal Constitucional) declarou que o artigo 30.º, § 4, do k.p. [*omissis*], na medida em que viola a obrigação de indicar a causa da rescisão do contrato na declaração do empregador referente à rescisão do contrato de trabalho a termo, e o artigo 50.º, § 3, da referida lei, na medida em que viola o direito do trabalhador a uma indemnização por rescisão abusiva de um contrato de trabalho a termo, não são incompatíveis com o artigo 2.º (ou seja, com o princípio do Estado de direito democrático) nem com o artigo 32.º (que institui os princípios da igualdade perante a lei e da proibição da discriminação na vida política, social ou económica por qualquer motivo) da Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej [Constituição da República da Polónia].
- 24 [Fundamentação do acórdão do Trybunał Konstytucyjny (Tribunal Constitucional) no que respeita ao artigo 32.º da Constituição] [*omissis*]
- 25 [O Trybunał Konstytucyjny (Tribunal Constitucional) declarou, por último, que não havia fundamentos para considerar que a diferenciação efetuada, em função

da duração da contratação, não era de natureza razoavelmente justificada.]
[omissis]

- 26 Este acórdão [foi objeto de um] voto de vencido[:] [omissis] nos termos do artigo 30.º, §4, e do artigo 50.º, § 3, do k.p., há discriminação de trabalhadores contratados a termo em conformidade com o artigo 18^{3a}.º, §1, do k.p., o qual, por sua vez, transpõe a Diretiva 1999/70/CE.
- 27 [Omissis] [Por sua vez,] no seu Acórdão [omissis] de 22 de maio de 2012, no processo II PK 245/11 [omissis] o Sąd Najwyższy [Supremo Tribunal] decidiu que o Tribunal do Trabalho pode apreciar a rescisão de um contrato de trabalho celebrado por um período experimental ou por tempo determinado no que respeita à sua conformidade com os princípios de coexistência social ou o seu objetivo socioeconómico (artigo 8.º do k.p.), e que não existem motivos para negar ao Tribunal do Trabalho o direito de examinar o motivo da rescisão de um contrato de trabalho celebrado por um período de tempo determinado, numa situação em que seja necessário determinar se esse motivo foi discriminatório. Decorre do artigo 18^{3b} § 1(1) do k.p. que o tratamento diferenciado de um trabalhador por uma ou mais das razões enunciadas no artigo 18^{3a} § 1 do k.p (ou seja, *inter alia*, em razão do sexo), constitui uma violação do princípio da igualdade de tratamento no emprego quando resulte na cessação da relação de trabalho, independentemente de ter sido estabelecida com base num contrato de trabalho por tempo indeterminado ou num contrato a termo certo. Consequentemente, no caso específico acima descrito o Sąd Najwyższy (Supremo Tribunal) admitiu a possibilidade de fiscalizar e apreciar as causas da rescisão do contrato a termo, apesar de o empregador não estar obrigado a indicar tais causas na declaração de rescisão do contrato a termo.
- 28 [Omissis] O Sąd Najwyższy (Supremo Tribunal) [indicou ainda] [omissis] que há dúvidas quanto a saber se foi feita uma correta transposição da Diretiva 1999/70/CE para a ordem jurídica polaca (neste caso, dos artigos 4.º, n.º 1 do acordo-quadro) e, portanto, surgem sérias dúvidas sobre a questão de saber se o artigo 30.º, § 4, do k.p. é compatível com o direito da União. Simultaneamente, [omissis] o Sąd Najwyższy (Supremo Tribunal) indicou [omissis] que uma entidade que não constitui uma emanação do Estado (o empregador demandado) não pode ser considerada responsável pela ilegalidade da transposição incorreta da Diretiva 1999/70/CE, pelo que o Sąd Najwyższy (Supremo Tribunal) considerou que não tinha o direito de ignorar o artigo 30.º, § 4, do k.p., no caso em apreço, uma vez que nem mesmo uma disposição que seja clara, precisa e incondicional de uma diretiva que tenha por objeto conferir direitos ou impor obrigações a particulares pode ser aplicada no caso em apreço, que opõe particulares [omissis].
- 29 Ao mesmo tempo, o órgão jurisdicional chamado a pronunciar-se no presente processo indica que o Tribunal de Justiça também se pronunciou várias vezes sobre a questão da discriminação em função do tipo de contrato de trabalho.

- 30 No seu Acórdão de 25 de julho de 2018, Gardenia Vernaza Ayovi, C-96/17, o Tribunal de Justiça considerou que o conceito de «condições de emprego», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro também abrange as condições de resolução dos contratos de trabalho a termo. Por conseguinte, segundo o órgão jurisdicional que está a apreciar o processo, este artigo é aplicável ao caso em apreço.
- 31 O Tribunal de Justiça expressou uma convicção semelhante no seu Acórdão de 13 de março de 2014, no processo Nierodzik, C-38/13.
- 32 [Objeto do pedido de decisão prejudicial no processo C-38/13 e dispositivo do acórdão] *[omissis]*
- 33 *[Omissis]*. [Na sequência do Acórdão do Tribunal de Justiça proferido no processo C-38/13, Nierodzik, foram introduzidas alterações no k.p. polaco]
- 34 Importa igualmente sublinhar que, em conformidade com o artigo 30.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, todos os trabalhadores têm direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais. Ora, a regulamentação nacional controvertida no caso de contratos a termo exclui, como regra, que o tribunal do trabalho possa verificar se houve justa causa para o despedimento de um trabalhador contratado ao abrigo desse contrato e, por conseguinte, exclui o direito à proteção do artigo 30.º da Carta.
- 35 Por sua vez, no que respeita à questão do efeito horizontal da Diretiva 1999/70/CE, o órgão jurisdicional chamado a pronunciar-se no processo invoca o Acórdão do Tribunal de Justiça *[omissis]* de 22 de janeiro de 2019, no processo Cresco, C-193/17. Nesse acórdão, o Tribunal de Justiça *[omissis]* referiu-se, em primeiro lugar, à sua jurisprudência constante segundo a qual uma diretiva não pode, por si mesma, criar obrigações na esfera jurídica de um particular e não pode, portanto, ser invocada enquanto tal contra ele. Alargar a invocabilidade de uma disposição de uma diretiva não transposta, ou incorretamente transposta, ao domínio das relações entre particulares equivaleria a reconhecer à União o poder de criar, com efeito imediato, deveres na esfera jurídica dos particulares, quando esta só tem essa competência nas áreas em que lhe é atribuído o poder de adotar regulamentos (Acórdão de 6 de novembro de 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, n.º 76 e jurisprudência aí referida). Todavia, na hipótese de, devido à redação inequívoca das disposições do direito nacional, não ser possível uma interpretação pró-União dessas disposições, o Tribunal de Justiça *[omissis]* considerou que o órgão jurisdicional nacional estará, no entanto, obrigado a assegurar a proteção jurídica decorrente do artigo 21.º da Carta e a assegurar o pleno efeito deste artigo.
- 36 Do mesmo modo, no seu Acórdão de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, o Tribunal de Justiça declarou que o direito da União deve ser interpretado no sentido de que impõe ao órgão jurisdicional nacional, chamado a pronunciar-se

num litígio entre particulares abrangido pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, quando aplica as disposições do seu direito nacional, interpretá-las de maneira a poderem ser aplicadas em conformidade com essa diretiva, ou, se tal interpretação conforme for impossível, não aplicar, se necessário, as disposições desse direito nacional contrárias ao princípio geral da não discriminação em razão da idade. Nem os princípios da segurança jurídica e da proteção da confiança legítima nem a possibilidade de o particular que se considera lesado pela aplicação de uma disposição nacional contrária ao direito da União invocar a responsabilidade do Estado- Membro em questão por violação do direito da União podem pôr em causa essa obrigação.

- 37 Ao mesmo tempo, há que salientar que, nos dois processos já referidos, os critérios não autorizados de diferenciação dos trabalhadores (a saber, respetivamente: em função da religião, no processo Cresco, e da idade, no processo DI) são expressamente mencionados no artigo 21.º da Carta, o que o Tribunal de Justiça sublinha claramente no que respeita ao efeito horizontal das disposições da Diretiva 2000/78. Ora, a contratação baseada num contrato a termo não é mencionada no artigo 21.º da Carta como um critério discriminatório. No entanto, esta disposição enuncia, no seu n.º 1, a proibição de discriminação e os critérios nela enunciados não constituem uma lista exaustiva, como resulta da expressão «*É proibida a discriminação em razão, designadamente, [...]*».
- 38 As disposições acima enunciadas e a jurisprudência nacional *[omissis]*, à luz dos acórdãos já referidos do Tribunal de Justiça *[omissis]* e, em especial, as disparidades que daí decorrem quanto à apreciação da existência ou não de discriminação em função do tipo de contrato de trabalho celebrado, bem como a possibilidade de as partes que são particulares invocarem as disposições da Diretiva 1999/70/CE e do acordo diretamente no litígio no processo pendente no órgão jurisdicional nacional levam este órgão a submeter as presentes questões prejudiciais ao Tribunal de Justiça, *[omissis]* nos termos do artigo 267.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. Segundo o órgão jurisdicional, a resposta às questões que se seguem é imprescindível para a decisão no presente processo, na medida em que determinam, em primeiro lugar, a possibilidade de o órgão jurisdicional aplicar diretamente as disposições do direito da União referidas e, em seguida, definem o alcance da fiscalização da regularidade da rescisão notificada ao demandante, uma vez que, segundo o direito nacional, a falta de indicação da causa da rescisão (quando a norma jurídica assim o exige) tem como efeito que a mesma é ilícita e constitui um fundamento para conceder ao trabalhador, entre outros, o direito a uma indemnização, mas unicamente no caso de se tratar de um contrato por tempo indeterminado. Além disso, a resposta às questões submetidas no presente processo pode resolver à escala nacional a questão de saber qual o alcance da apreciação, pelo tribunal do trabalho, da regularidade da rescisão de contratos a termo, ou seja, se essa apreciação se limita aos requisitos formais ou se também inclui o bem fundado e a veracidade das causas da rescisão, bem como os direitos que podem ser reclamados a título dessa rescisão ilícita. Ao mesmo tempo, os empregadores poderão obter orientações claras sobre a forma como devem

formular as declarações de intenção de rescisão de contratos a termo, de acordo com a lei e sem se exporem às consequências negativas dos litígios judiciais.

- 39 Além disso, a necessidade de colocar a segunda questão decorre, desde logo, do simples facto de se submeter ao Tribunal de Justiça a primeira questão. No caso de o Tribunal de Justiça dar uma resposta afirmativa à primeira questão, sem esclarecer a questão do efeito horizontal da regulamentação da União examinada, coexistiriam no direito polaco dois regimes distintos de resolução de contratos a termo, a saber, no caso de contratos celebrados por empregadores que constituem uma emanção do Estado, o empregador seria obrigado a indicar ao trabalhador a causa da resolução do contrato (e, portanto, o bem fundado da resolução do contrato seria passível de fiscalização jurisdicional), ao passo que, no caso de empregadores privados, estes já não teriam a obrigação de justificar as suas declarações de rescisão e os seus trabalhadores deixariam de poder contestar em tribunal o bem fundado da rescisão do contrato.

Questões prejudiciais

- 40 Tendo em conta as dúvidas acima expostas, o Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Primeira Instância de Cracóvia - Nowa Huta, em Cracóvia) decidiu submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

1. Devem o artigo 1.º da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, e os artigos 4.º e 1.º do acordo-quadro, ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação de direito nacional que prevê que o empregador tem a obrigação de indicar, por escrito, a causa da sua decisão de rescisão de um contrato de trabalho apenas quando se trata de contratos de trabalho por tempo indeterminado, ficando, consequentemente, o bem fundado dos motivos de rescisão dos contratos de trabalho por tempo indeterminado sujeita a fiscalização jurisdicional, não estando prevista esta obrigação do empregador (isto é, indicar as causas da rescisão do contrato) no que diz respeito a contratos de trabalho a termo (pelo que apenas a questão da conformidade da rescisão com as disposições relativas à rescisão de contratos é passível de fiscalização jurisdicional)?

2. Podem o artigo 4.º do referido acordo-quadro e o princípio geral do direito da União relativo à proibição da discriminação (artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia) ser invocados pelas partes num litígio em que ambas são particulares e, por conseguinte, a regulamentação acima indicada tem efeito horizontal?