

C-715/20. sz. ügy**Előzetes döntéshozatal iránti kérelem****A benyújtás napja:**

2020. december 18.

A kérdést előterjesztő bíróság:Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie
(Lengyelország)**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2020. december 11.

Felperes:

KL

Alperes:

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

[omissis]

Végzés

2020. december 11.

A Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (krakkói Krakkó–Nowa Huta kerületi bíróság negyedik munkaügyi és társadalombiztosítási kollégiuma, Lengyelország) [omissis]:

[omissis]

a K.L. felperes és az X Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. (G. székhelyű X korlátolt felelősségű társaság) között

kártérítés megfizetése iránt folyamatban lévő jogvitában,

a 2020. december 21-én Krakkóban megtartott zárt tárgyaláson az alábbiak szerint

határozott:

1 az EUMSZ 267. cikk alapján előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti az Európai Unió Bírósága elé:

- 1) Úgy kell-e értelmezni az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott időre kötött munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv 1. cikkét, valamint a fentiekben említett keretmegállapodás 1. és 4. szakaszát, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti jogi szabályozás, amely szerint a munkáltató csak a határozatlan időre kötött munkaszerződések tekintetében köteles írásban indokolni a munkaszerződés felmondására vonatkozó döntését – következésképpen bírósági felülvizsgálatot ír elő a határozatlan időre kötött munkaszerződések felmondása indokainak megalapozottsága tekintetében – ugyanakkor a határozott időre kötött munkaszerződések tekintetében nem ír elő ilyen kötelezettséget a munkáltató számára (azaz a felmondás indokainak közlését) (következésképpen a bírósági felülvizsgálat kizárólag a felmondásnak a szerződések felmondására vonatkozó rendelkezésekkel való összeegyeztethetőségének kérdésére terjed ki)?
- 2) Hivatkozhatnak-e a felek a fentiekben említett keretmegállapodás 4. szakaszára és a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános uniós jogelvre (az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke) abban a jogvitában, amelyben mindkét fél magánszemély, következésképpen a fentiekben említett szabályok rendelkeznek-e horizontális hatállyal?
- 3) [omissis]

A 2020. december 11-i végzés indokolása

Előzetes döntéshozatal iránti kérelem

A kérdést előterjesztő bíróság

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (krakkói Krakó–Nowa Huta kerületi bíróság negyedik munkaügyi és társadalombiztosítási kollégiuma, Lengyelország)

Az alapeljárásban részt vevő felek

Felperes: K.L.

Alperes: X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

Az alapeljárás tárgya és a vonatkozó tényállás

- 2 A jelen ügyben az eljárás kártérítés megfizetése iránti követelésre vonatkozik azon a jogcímen, hogy a munkáltató a felek közötti határozott időre kötött munkaszerződést az ilyen szerződések felmondására vonatkozó rendelkezések megsértésével (a kodeks pracy [munka törvénykönyve] 50. cikkének 3. §-a)

mondta fel. A felperes és az alperes határozott időre, 2019. november 1-jétől 2022. július 31-ig tartó időszakra szóló, 50%-os részmunkaidős munkaszerződés volt érvényben. 2020. július 15-én a munkáltató az egy hónapos, 2020. augusztus 31-én lejárt felmondási idő betartásával a felek közötti munkaszerződést felmondó írásbeli nyilatkozatot adott át a felperesnek. A fenti nyilatkozatban a munkáltató nem jelölte meg a felmondás indokát, azaz nem indokolta meg a felperes részére a munkaszerződés felmondására vonatkozó döntést. A kártérítés fizetése iránti kérelmének alátámasztása érdekében a felperes a keresetben először is arra hivatkozott, hogy a munkáltató 2020. július 15-i nyilatkozata olyan formai hibákat tartalmazott, amelyek a kártérítésre feljogosító szabálytalanságot eredményeznek.

- 3 Másodsorban a felperes jelezte, hogy tisztában van azzal, hogy a munka törvénykönyvének alkalmazandó rendelkezései értelmében a határozott időre kötött munkaszerződés felmondására irányuló akaratnyilvánítást nem kell a határozatlan időre kötött munkaszerződés felmondása vagy a munkaszerződés azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése esetéhez hasonlóan megindokolni. Ugyanakkor a felperes megjegyezte, hogy álláspontja szerint a vitatott felmondással azonban megsértették a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályokat, mégpedig mind az uniós szabályozást az uniós jog hátrányos megkülönböztetés tilalmát [eredeti 2. o.] a munkaszerződés jellegére tekintettel előíró általános elve vonatkozásában, mind pedig a lengyel jog rendelkezéseiből, így a munka törvénykönyvének 18^{3a}. cikkéből következő szabályokat. A felperes kifogásolta, hogy a határozott időre kötött munkaszerződések felmondásának lehetőségét semmi nem korlátozza.
- 4 A fentiekre tekintettel a felperes a vele közölt felmondás szabályszerűségének kérdését vetette fel, és kérte a bíróságtól, hogy folytasson vizsgálatot a fentiek tekintetében.
- 5 Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte többek között arra hivatkozva, hogy a munka törvénykönyve 30. cikke 4. §-ának rendelkezései csak a határozatlan időre kötött munkaszerződés felmondása vagy a munkaszerződés azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése esetén követelik meg a felmondás indokolását. Ennélfogva az alperes álláspontja szerint a határozott időre kötött munkaszerződés indokolást nem tartalmazó felmondásának felperes részére történő átadása a határozott ideig tartó foglalkoztatás miatt nem tekinthető a felperes hátrányos megkülönböztetésének. Az alperes ugyanis a munka törvénykönyve rendelkezéseinek megfelelően járt el, amely törvény e tekintetben megkülönbözteti a határozatlan és a határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazott munkavállalók helyzetét, és különbséget tesz a munkavállalók között a felmondási idő tartamát illetően az adott munkáltató általi foglalkoztatás időtartamára tekintettel. Az alperes a jogi helyzet ilyen megkülönböztetéséért nem felelős, mivel az ilyen eljárás nem ellentétes az alkalmazandó munkajoggal. Az alperes nem viselheti a jogszabály betartásának következményeit, és az alkalmazandó munkajogi szabályoknak megfelelő eljárása nem tekinthető a munkavállalóval szembeni hátrányos megkülönböztetésnek. A foglalkoztatás során alkalmazott hátrányos megkülönböztetésnek minősül ugyanis a

munkavállaló jogi helyzetének tiltott és negatív szempontok alapján történő elfogadhatatlan megkülönböztetése. Tekintettel arra, hogy a munka törvénykönyvének rendelkezései megkülönböztetést eredményeznek a határozott és a határozatlan idejű munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállalók között a munkaszerződések felmondásának indokolására vonatkozó kötelezettséget illetően, meg kell állapítani, hogy az indokolás hiánya – a munka törvénykönyvének rendelkezései által lehetővé tett különbségtételként – nem minősül a határozott idejű munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetésnek. [omissis]

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

- 6 Az Európai Unió Alapjogi Chartája 21. cikkének, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv [eredeti 3. o.] 1. cikkének és a fentiekben említett keretmegállapodás 1. és 4. szakaszának értelmezése.
- 7 Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikke
- 8 Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 267. cikke.

Az Európai Unió jogszabályi rendelkezései és ítélkezési gyakorlata

- 9 Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. és 30. cikke, az 1999/70/EK tanácsi irányelv [omissis] (14) preambulumbekzdése és 1. cikke, valamint e keretmegállapodás 1. és 4. szakasza.
- 10 Az Európai Unió Bíróságának 2014. március 13-i Nierodzík ítélete, C-38/13, ECLI:EU:C:2014:152; 2016. április 19-i DI ítélete, C-441/14, ECLI:EU:2016:278; 2018. július 25-i Gardenia Vernaza Ayovi ítélete, C-96/17, ECLI:EU:2018:603; 2018. augusztus 7-i Smith ítélete, C-122/17, ECLI:EU:2018:631 és 2019. január 22-i Cresco ítélete, C-193/17, ECLI:EU:2019:43.

A nemzeti jogszabályok és ítélkezési gyakorlat

- 11 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (a munka törvénykönyvéről szóló, 1974. június 26-i törvény; egységes szerkezetbe foglalva: Dz.U., 2020, 1320. tétel és későbbi módosításai, a továbbiakban: k.p.) 30. cikke:

1. § A munkaszerződés megszűnik:

1) a felek megállapodása alapján;

2) a felek egyikének a felmondási idő betartásával tett nyilatkozatával (munkaszerződés felmondással történő megszüntetése);

3) a felek egyikének nyilatkozatával azonnali hatállyal (munkaszerződés azonnali hatállyal történő megszüntetése);

4) a határozott idő lejártával. [eredeti 4. o.]

[...]

[omissis]

3. § A felek munkaszerződést felmondó vagy azonnal hatállyal megszüntető nyilatkozatát írásban kell megtenni.

4. § A határozatlan idejű munkaszerződés felmondásában, illetve a munkáltató általi rendkívüli felmondásban meg kell jelölni a felmondás, illetve a munkaszerződés megszüntetésének indokát.

[...]

12 A k.p. 44. cikke:

A munkavállaló a munkaszerződése felmondásával szemben fellebbezést nyújthat be a tizenkettedik szakaszban említett munkaiügyi bírósághoz.

13 A k.p. 45. cikke:

1. § Amennyiben a határozatlan időre kötött munkaszerződés felmondása nem tartalmaz indokolást, vagy a munkaszerződés felmondására vonatkozó rendelkezésekbe ütközik, a munkaiügyi bíróság a munkavállaló kérelmének megfelelően érvénytelennek nyilvánítja a felmondást, és amennyiben a munkaszerződés már megszűnt, a munkavállalót a korábbi munkafeltételek megtartásával a munkakörébe visszahelyezi, vagy kártérítéséről határoz.

[...]

14 A k.p. 50. cikke:

1-2. § [...]

3. § Ha a határozott időre kötött munkaszerződést az ilyen szerződés felmondására vonatkozó rendelkezések megsértésével mondták fel, a munkavállalót csak kártérítés illeti meg.

[...]

15 A k.p. 18^{3a}. cikke:

1. § A munkavállalókat egyenlő bánásmódban kell részesíteni a munkaviszony létesítése és megszüntetése, a foglalkoztatás feltételei, az előléptetés, valamint a szakismeretek javítására irányuló képzéshez való hozzáférés tekintetében,

nélkül különösen a nemi hovatartozásra, életkorra, fogyatékosagra, fajra, vallási, nemzeti hovatartozásra, politikai meggyőződésre, szakszervezeti tagságra, etnikai származásra, világnézetre, szexuális irányultságra, valamint határozott vagy határozatlan idejű, vagy teljes munkaidőben vagy részmunkaidőben történő foglalkoztatásra. [eredeti 5. o.]

2. § Egyenlő bánásmód a foglalkoztatás terén azt jelenti, hogy az 1. §-ban említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

[...]

16 A k.p. 18^{3b}. cikke:

1. § A foglalkoztatás során alkalmazott egyenlő bánásmód elvének megsértését jelenti – a 2–4. §-ban előírtakra is figyelemmel –, ha a munkáltató a 183a. cikk 1. §-ában meghatározott egy vagy több indok alapján különbséget tesz a munkavállaló helyzete tekintetében, ami különösen a következőket eredményezi:

1) a munkaviszony létesítésének és megszüntetésének visszautasítása,

2) a munkáért járó javadalmazás vagy más munkakörülmények kedvezőtlen kialakítása, előléptetés vagy a munkával kapcsolatos egyéb juttatások elmaradása,

3) [...]

– kivéve, ha a munkáltató igazolja, hogy objektív okok alapján járt el.

[...]

17 A Trybunał Konstytucyjny (alkotmánybíróság, Lengyelország) 2008. december 2-i ítélete, P 48/07

18 A Sąd Najwyższy (legfelsőbb bíróság, Lengyelország) 2012. május 22-i ítélete, II PK 245/11 és 2019. május 8-i ítélete, I PK 41/18

Az előzetes döntéshozatalra utalás indokai

19 K. L. keresete elbírálása során a Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowy Huty w Krakowienak (krakkói Krakkó–Nowa Huta kerületi bíróság) (a fentiekben hivatkozott nemzeti jogi rendelkezések, valamint a Sąd Najwyższy [legfelsőbb bíróság] és a Trybunał Konstytucyjny [alkotmánybíróság] ítéleteivel összefüggésben) kétségei merültek fel az 1999/70/EK [omissis] tanácsi irányelv 1. cikkének, valamint az említett keretmegállapodás 1. és 4. szakaszának értelmezésével, továbbá a felek azon lehetőségével kapcsolatban, hogy a nemzeti bíróságok előtt magánszemélyek közötti jogvita keretében közvetlenül

hivatkozhatnak a fentiekben említett irányelv és keretmegállapodás rendelkezéseire.

- 20 A munka törvénykönyve fentiekben hivatkozott rendelkezéseinek megfelelően a munkáltatónak a határozatlan idejű munkaszerződés felmondásakor meg kell jelölnie e döntés **[eredeti 6. o.]** indokait (a munka törvénykönyve 30. cikkének 4. §-a). E kötelezettség nem áll fenn, ha a munkáltató határozott idejű munkaszerződést mond fel. Következésképpen a munkavállaló határozatlan idejű munkaszerződés felmondásával szembeni fellebbezése esetén a bírósági felülvizsgálat körébe nemcsak az alaki követelmények (az ilyen szerződések felmondására vonatkozó rendelkezéseknek való megfelelés) tartoznak, hanem a felmondás megadott indokának megalapozottsága is. A határozott idejű szerződések esetében a bíróság nem vizsgálja azon indok megalapozottságát, amely a munkáltató felmondására vonatkozó döntés alapjául szolgál, így a munkavállaló a megalapozottság hiánya alapján nem rendelkezik követeléssel.
- 21 [a k.p. 30. cikke 4. §-ának keletkezése] [omissis]
- 22 [omissis] [A] határozott idejű szerződés felmondása esetén a munkáltató [omissis] nem köteles a határozott idejű munkaszerződés felmondását megindokolni.
- 23 2008-ban a Trybunał Konstytucyjny (alkotmánybíróság) ítéletet hozott a P 48/07. sz. ügyben, amelyben a rendelkezést [a k.p. 30. cikkének 4. §-át] [omissis] abban az összefüggésben vetették alá alkotmányossági felülvizsgálatnak, hogy a felmondásra vonatkozó követelmények a felmondott munkaszerződés típusától (határozott, illetve határozatlan időtartó szerződés) függenek.
- 24 A Trybunał Konstytucyjny (alkotmánybíróság) megállapította, hogy a k.p. 30. cikkének 4. §-a [omissis], amiatt, hogy nem rendelkezik arról, hogy a határozott idejű munkaszerződést felmondó nyilatkozatában a munkáltató a felmondást köteles indokolni, valamint a fentiekben említett törvény 50. cikkének 3. §-a, amiatt, hogy nem rendelkezett arról, hogy a munkavállalónak a határozott időre kötött munkaszerződés jogellenes felmondása miatt kártérítéshez van joga, nem ellentétesek a Lengyel Köztársaság alkotmányának 2. cikkével (azaz a demokratikus jogállamiság elvével) és (a törvény előtti egyenlőség elvét **[eredeti 7. o.]** és a politikai, társadalmi és gazdasági életben bármely okból való hátrányos megkülönböztetés tilalmát bevezető) 32. cikkével.
- 25 [A Trybunał Konstytucyjny {alkotmánybíróság} ítéletének az alkotmány 32. cikkére vonatkozó indokolása] [omissis]
- 26 [Végezetül a Trybunał Konstytucyjny {alkotmánybíróság} megállapította, hogy semmi nem teszi lehetővé annak megállapítását, hogy a foglalkoztatás időtartamának függvényében alkalmazott különbségtétel nem volt észszerűen igazolt] [omissis]

- 27 A fenti ítélethez különvéleményt fűztek: [omissis] a kp 30. cikkének 4. §-a és 50. cikkének 3. §-a alapján a határozott idejű munkaszerződések alapján foglalkoztatott munkavállalókkal szemben a kp 1999/70/EK irányelvet átültető 18^{3a}. cikkének 1. §-a szerinti hátrányos megkülönböztetésről van szó.**[eredeti 8. o.]**
- 28 [omissis] A II. PK 245/11. sz. ügyben [omissis] 2012. május 22-én hozott ítéletben [omissis] [azonban] a Sąd Najwyższy (legfelsőbb bíróság) kimondta, hogy a munkaügyi bíróság a próbaidőre kötött határozott idejű munkaszerződés felmondását a társadalmi együttélés elveinek vagy az érintett törvény társadalmi-gazdasági céljának (a munka törvénykönyvének 8. cikke) való megfelelés szempontjából is felülvizsgálhatja, és nincs alapja annak, hogy a munkaügyi bíróságtól megtagadják a határozott idejű munkaszerződés felmondási okának vizsgálatát egy olyan helyzetben, amikor annak megállapításáról van szó, hogy ez az ok nem volt hátrányosan megkülönböztető jellegű. A munka törvénykönyve 18^{3b}. cikke 1. §-ának 1. pontjából ugyanis az következik, hogy a foglalkoztatásban való egyenlő bánásmód elvét sérti, ha a munkavállaló helyzete tekintetében a munka törvénykönyve 18^{3b}. cikkének 1. §-ában meghatározott egy vagy több alapon (azaz többek között a nem alapján) megkülönböztetést alkalmaznak, ami a munkaviszony megszűnését eredményezi, függetlenül attól, hogy a munkaviszony határozatlan időre kötött munkaszerződés vagy határozott idejű szerződés alapján jött létre. Következésképpen a fent leírt különleges esetben a Sąd Najwyższy (legfelsőbb bíróság) lehetővé tette a határozott idejű szerződés felmondási okának felülvizsgálatát és értékelését, bár a határozott idejű szerződés felmondása esetről a munkáltató továbbra sem nem köteles megjelölni a felmondás okait.
- 29 [omissis] A Sąd Najwyższy (legfelsőbb bíróság) [arra is rámutatott], [omissis] hogy kétségek merülnek fel az 1999/70/EK irányelvnek (a jelen esetben a keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának) a lengyel jogrendbe történő megfelelő átültetése tekintetében, következésképpen komoly kétségek merülnek fel azzal kapcsolatban, hogy a munka törvénykönyve 30. cikkének 4. §-a ellentétes-e az uniós joggal. Ugyanakkor a [omissis] Sąd Najwyższy (legfelsőbb bíróság) rámutatott arra, [omissis] hogy az állami szervnek nem minősülő magánszemély (alperes munkáltató) nem viselheti a felelősséget az 1999/70 irányelv nem megfelelő átültetésének formájában megnyilvánuló jogellenességéért, következésképpen a Sąd Najwyższy (legfelsőbb bíróság) megállapította, hogy a jelen ügyben nem mellőzheti a munka törvénykönyve 30. cikke 4. §-ának alkalmazását, mivel valamely irányelv azon rendelkezésére, amely magánszemélyeket jogosít fel vagy rájuk kötelezettséget ró, magánszemélyek egymás közötti jogvitájában még akkor sem lehet hivatkozni, ha az máskülönben egyértelmű, pontos és feltétel nélküli [omissis].**[eredeti 9. o.]**
- 30 Ugyanakkor a jelen ügyben eljáró bíróság megállapítja, hogy az Európai Unió Bírósága több alkalommal is állást foglalt a munkaszerződés típusa alapján történő hátrányos megkülönböztetés kérdésében.

- 31 A 2018. július 25-i Gardenia Vernaza Ayovi ítéletben (C-96/17) a Bíróság megállapította, hogy a „munkafeltételek” keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett fogalma alá tartoznak a határozott idejű munkaszerződés megszüntetési feltételei is. Következésképpen az eljáró bíróság álláspontja szerint a fenti szakasz alkalmazandó a jelen ügyben.
- 32 Hasonló álláspontot fogalmazott meg a Bíróság a 2014. március 13-i Nierodzik ítéletében (C-38/13).
- 33 [A C-38/13. sz. ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem és az ítélet rendelkező része][omissis].
- 34 [omissis] [A Bíróság Nierodzik ítéletét {C-38/13} követően módosították a lengyel k.p.-t].
- 35 Azt is érdemes hangsúlyozni, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikke szerint az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez. **[eredeti 10. o.]** Ugyanakkor a vitatott nemzeti szabályozás a határozott időre kötött munkaszerződések esetében főszabály szerint kizárja, hogy a munkaügyi bíróság megvizsgálhassa, hogy az ilyen szerződés alapján foglalkoztatott munkavállaló elbocsátása indokolt-e, és ebből következően kizárja-e a Charta 30. cikkéből eredő védelemhez való jogot.
- 36 Ezzel szemben az 1999/70/EK irányelv horizontális hatályának kérdése tekintetében az ügyben eljáró bíróság a Bíróság 2019. január 22-i Cresco ítéletére (C-193/17) [omissis] hivatkozik. A Bíróság a fenti ítéletben [omissis] először is az állandó ítélkezési gyakorlatára hivatkozott, amely szerint valamely irányelv önmagában nem keletkeztethet magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következésképpen arra ilyenként nem is lehet magánszemélyekkel szemben hivatkozni. Ugyanis az át nem ültetett, vagy nem megfelelően átültetett irányelv felhívhatóságának a magánszemélyek egymás közötti viszonyaira való kiterjesztése egyenértékű lenne az Unió azon hatáskörének elismerésével, hogy azonnali hatállyal rendelhet el magánszemélyeket terhelő kötelezettségeket, noha erre csak ott van hatásköre, ahol rendeletalkotási hatáskörrel rendelkezik (2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 76. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Mindazonáltal abban az esetben, ha a nemzeti jog rendelkezéseinek egyértelmű szövege miatt nem lehetséges azok uniós joggal összeegyeztethető értelmezése, a Bíróság [omissis] úgy ítélte meg, hogy a nemzeti bíróságnak biztosítania kell a Charta 21. cikkében előírt jogi védelmet, és garantálnia kell e cikk teljes érvényesülését.
- 37 Hasonlóképpen, a 2016. április 19-i DI ítéletben (C-441/14) a Bíróság úgy határozott, hogy az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozó, magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróság feladata, hogy a saját nemzeti joga rendelkezéseinek alkalmazása során olyan módon értelmezze azokat, hogy e rendelkezések alkalmazására ezen irányelvnek

megfelelően kerüljön sor, vagy ha az ilyen, az irányelvvel összhangban álló értelmezés nem lehetséges, szükség esetén mellőzze e nemzeti jog minden, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvével ellentétes rendelkezésének alkalmazását. E kötelezettséget nem vonhatja kétségbe sem a jogbiztonság, sem a bizalomvédelem elve, sem pedig az érintett tagállamnak az uniós jog megsértése miatti felelősségre vonására vonatkozó lehetőség, amely azt a magánszemélyt illeti meg, aki úgy véli, **[eredeti 11. o.]** hogy az uniós joggal ellentétes nemzeti rendelkezés alkalmazása miatt sérelem érte.

- 38 Egyúttal fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a fent hivatkozott két ügyben a munkavállalók közötti megkülönböztetésre szolgáló nem engedélyezett kritériumokra (vagyis: Cresco ügyben a vallás és DI ügyben a kor) a Charta 21. cikke kifejezetten hivatkozik, amit a Bíróság egyértelműen hangsúlyoz, amikor megindokolta a 2008/78 irányelv rendelkezéseinek horizontális hatályára vonatkozó álláspontját. Ugyanakkor a határozott idejű szerződés alapján történő foglalkoztatás hátrányosan megkülönböztető feltételként nem szerepel a Charta 21. cikkében. Mivel e rendelkezés (1) bekezdésében kimondja minden hátrányos megkülönböztetés tilalmát és az ott említett szempontok felsorolása nem kimerítő, ami a „[t]ilos minden megkülönböztetés, így különösen [...] alapján történő megkülönböztetés” megfogalmazásból is következik.
- 39 A fentiekben hivatkozott nemzeti rendelkezések és ítélkezési gyakorlat [omissis] a Bíróság hivatkozott ítéleteinek fényében [omissis], és különösen az azokból következő, a megkötött munkaszerződés típusán alapuló hátrányos megkülönböztetés fennállásának megítélésében, valamint a magánfelek azon lehetősége tekintetében mutatkozó eltérések, hogy a nemzeti bíróság előtti jogvitában közvetlenül hivatkozzanak az 1999/70/EK irányelv és a keretmegállapodás rendelkezéseire, ahhoz vezet, hogy az eljáró bíróság az Európai Unió működéséről szóló szerződés 267. cikke alapján a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel forduljon a Bírósághoz [omissis]. A bíróság álláspontja szerint az alábbi kérdésekre adott válaszok szükségesek a jelen ügyben való határozathozatalhoz, mivel azok először is meghatározzák a bíróság azon lehetőségét, hogy közvetlenül alkalmazza az uniós jog fent említett rendelkezéseit, másodsorban a felperessel közölt felmondás szabályszerűségére vonatkozó vizsgálat terjedelmét, mivel a nemzeti jog szerint a felmondás megindokolásának elmulasztása (amennyiben azt jogszabály megköveteli) a felmondás szabálytalanságát eredményezi, és többek között kártalanításhoz való jog munkavállaló részére történő megállapításának alapjául szolgál, azonban kizárólag határozatlan idejű szerződések tekintetében. Ezenkívül a jelen ügyben feltett kérdésekre adott válasz országos szinten dönt a határozott idejű szerződés felmondása szabályszerűségének a munkaügyi bíróság általi vizsgálatának terjedelméről, vagyis arról, hogy a vizsgálat csupán az alaki követelményekre korlátozódik-e, vagy kiterjed-e a felmondás indokainak megalapozottságára és jogszerűségére, valamint az ilyen szabálytalan felmondás címén érvényesíthető követelésekre is. Ugyanakkor a munkáltatók egyértelmű iránymutatásokat kapnak arra vonatkozóan, **[eredeti 12. o.]** hogy hogyan kell megfogalmazni a határozott

idejű szerződés felmondására irányuló akaratnyilvánításokat annak érdekében, hogy a jogszabályoknak eleget tegyenek, és hogy e munkáltatók legyenek kitéve hátrányos következményeknek a bírósági eljárásokban.

- 40 Ezenkívül a második kérdés előterjesztésére már pusztán abból a tényből következően is szükség van, hogy a Bíróságtól az első kérdés megválaszolását kérik. Amennyiben a Bíróság anélkül ad igenlő választ az első kérdésre, hogy egyértelművé tenné a vizsgált uniós szabályozás horizontális hatályának kérdését, a lengyel jog alapján a határozott időre kötött szerződések felmondásának két külön rendszere kezdene el működni, nevezetesen a kiterjesztően az államhoz tartozóként értelmezett munkáltatók által kötött ilyen szerződések esetében a munkáltató köteles lenne közölni a munkavállalóval a szerződés felmondását alátámasztó indokokat (következésképpen a felmondás megalapozottsága bírósági felülvizsgálat tárgyát képezné), miközben a magánjogi munkáltatók továbbra sem lennének kötelesek indokolni a felmondó nyilatkozataikat, és munkavállalóik meg lennének fosztva attól, hogy munkaügyi bíróság előtt vitathassák a velük közölt felmondásokat.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 41 A fent hivatkozott kétségekre tekintettel a Sąd Rejonowy dla Krakowa nowa Huta w Krakowie (krakkói Krakkó–Nowa Huta kerületi bíróság) úgy határozott, hogy előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

1. Úgy kell-e értelmezni az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv 1. cikkét, valamint a fentiekben említett keretmegállapodás 1. és 4. szakaszát, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti jogi szabályozás, amely szerint a munkáltató csak a határozatlan időre kötött munkaszerződések tekintetében köteles írásban indokolni a munkaszerződés felmondására vonatkozó döntését – következésképpen bírósági felülvizsgálatot ír elő a határozatlan időre kötött munkaszerződések felmondása indokainak megalapozottsága tekintetében – ugyanakkor a határozott időre kötött munkaszerződések tekintetében nem ír elő ilyen kötelezettséget a munkáltató számára (azaz a felmondás indokainak közlését) [eredeti 13. o.] (következésképpen a bírósági felülvizsgálat kizárólag a felmondásnak a szerződések felmondására vonatkozó rendelkezésekkel való összeegyeztethetőségének kérdésére terjed ki)?

2. Hivatkozhatnak-e a felek a fentiekben említett keretmegállapodás 4. szakaszára és a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános uniós jogelvre (az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke) abban a jogvitában, amelyben mindkét fél magánszemély, következésképpen a fentiekben említett szabályok rendelkeznek-e horizontális hatállyal?