

Дело C-715/20

Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

18 декември 2020 г.

Запитваща юрисдикция:

Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie (Районен съд, Краков — Нова хута, Полша)

Дата на акта за преюдициално запитване:

11 декември 2020 г.

Ищец:

KL

Отвeтник:

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G [дружество с ограничена отговорност със седалище Г.]

[...]

Определение

11 декември 2020 г.

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowy Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Районен съд, Краков — Нова хута, Отделение IV по трудови и социалноосигурителни спорове) [...]

[...]

след като на 11 декември 2020 г. в Краков

в закрито заседание

се запозна с делото, образувано по иск на K.L.

срещу X, дружество с ограничена отговорност със седалище Г.,

за присъждане на обезщетение за вреди,

определи:

1. Отправля следните преюдициални въпроси до Съда на Европейския съюз:

1. Трябва ли член 1 от Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР), както и клаузи 1 и 4 от това рамково споразумение да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която предвижда задължение на работодателя за писмено мотивиране на решението за прекратяване на трудов договор само за трудовите договори за неопределено време, поради което основателността на мотивите за прекратяване на договорите, сключени за неопределено време, подлежи на съдебен контрол, а същевременно не предвижда такова задължение на работодателя (т.е. за посочване на основанията за прекратяването) по срочните трудови договори (поради което на съдебен контрол подлежи единствено въпросът за съответствието на прекратяването с разпоредбите относно прекратяването на договорите)?
2. Възможно ли е страните по дело, ако са субекти на частното право, да се позовават на клауза 4 от посоченото рамково споразумение и на общия принцип на правото на Съюза за забрана на дискриминацията (член 21 от Харта на основните права на Европейския съюз), съответно пораждат ли посочените разпоредби хоризонтален ефект?

2. [...]

**Мотиви към определението от 11 декември 2020 г.**

### **Преюдициално запитване**

#### **Запитваща юрисдикция**

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowy Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Районен съд, Краков — Нова хута, Отделение IV по трудови и социалноосигурителни спорове)

#### **Страни в главното производство**

Ищец: K.L.

Ответник: X, дружество с ограничена отговорност със седалище Г.

### **Предмет на главното производство и релевантни обстоятелства**

- 1 Производството е по иск за присъждане на обезщетение във връзка с извършено от работодателя прекратяване на срочен трудов договор, обвързващ страните, в нарушение на разпоредбите относно прекратяването на такива договори (член 50, параграф 3 от kodeks pracy [Кодекс на труда]). През периода от 1 ноември 2019 г. до 31 юли 2022 г. ищецът и ответникът са били обвързани от срочен трудов договор при условията на непълно работно време в рамките на половин работен ден. На 15 юли 2020 г. работодателят връчва на ищеца писмено изявление за прекратяването на обвързващия страните трудов договор с 1-месечно предизвестие, което изтича на 31 август 2020 г. В това изявление работодателят не посочва основания за прекратяването, тоест мотивите относно решението да прекрати трудовия договор на ищеца. В исковата молба в подкрепа на искането си за обезщетение ищецът изтъква, на първо място, че изявлението на работодателя от 15 юли 2020 г. съдържа формални грешки, водещи до неговото опорочаване, в резултат от което възниква право на (присъждане на) обезщетение.
- 2 На второ място, ищецът посочва, че му е известно, че по силата на приложимите разпоредби от Кодекса на труда волеизявлението за прекратяване на срочен трудов договор не изисква да бъдат излагани мотиви, каквото изискване съществува във връзка с прекратяването на трудов договор за неопределено време или във връзка с прекратяването на трудов договор без предизвестие. Същевременно ищецът отбелязва, че със спорното прекратяване са нарушени норми относно забраната за дискриминация, съществуваща както по силата на правила, уредени от Съюза, като общото правило в рамките на правото на Съюза [ориг. 2], установяващо забрана за дискриминация с оглед на вида на трудовия договор, така и по силата на правила, произтичащи от разпоредбите в рамките на полската правна уредба, а именно от член 18<sup>3a</sup> от Кодекса на труда. Ищецът оспорва неограничената по никакъв начин възможност за прекратяване на срочни трудови договори.
- 3 Именно с оглед на изложените съображения ищецът повдига въпроса за основателността на извършеното прекратяване и иска от съда да се произнесе в тази връзка.
- 4 В отговора на исковата молба ответникът иска нейното отхвърляне, като изтъква по-специално че разпоредбата на член 30, параграф 4 от Кодекса на труда изисква прекратяването да се мотивира само за трудови договори, сключени за неопределено време, или в случай на прекратяване на трудов договор без предизвестие. Поради това според ответника уведомяването на ищеца за прекратяването на срочния му трудов договор, без да се сочат

мотиви, не може да се счита за дискриминация на ищеца с оглед на неговата срочна заетост. Всъщност ответникът действал в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, който в това отношение разграничава положението на работниците, наети по трудов договор за неопределено време и по срочен трудов договор, както и положението на работниците от гледна точка на срока за предизвестие в зависимост от трудовия стаж при съответния работодател. Ответникът не отговаря за такова разграничение в правното положение, тъй като този подход не противоречи на приложимото трудово право. Ответникът не може да търпи неблагоприятни последици от спазването на закона и неговите действия, намиращи се в съответствие с приложимите разпоредби на трудовото право, не могат да се считат за проява на дискриминация спрямо работника. Всъщност за дискриминация при наемането на работа се счита недопустимото диференциране в правното положение на работниците според забранени и отрицателни критерии. Като се има предвид, че разпоредбите на Кодекса на труда въвеждат разграничение между работниците на срочен трудов договор и на трудов договор за неопределено време относно задължението за мотивиране на прекратяването на трудовия договор, следва да се приеме, че липсата на мотиви като допустимо разграничение съгласно разпоредбите на Кодекса на труда не представлява дискриминация на работниците, наети по срочни трудови договори. [...]

#### **Предмет и правно основание на преюдициалното запитване**

- 5 Тълкуване на член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз, на член 1 от Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение [ориг. 3] за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР), и на клаузи 1 и 4 от споменатото Рамково споразумение.
- 6 Член 30 от Хартата на основните права: на Европейския съюз.
- 7 Член 267 от Договора за функционирането на Европейския съюз.

#### **Разпоредби и съдебна практика на ЕС**

- 8 Членове 21 и 30 от Хартата на основните права на Европейския съюз, съображение 14, както и член 1 от Директива 1999/70/ЕО на Съвета [...] и клаузи 1 и 4 от посоченото Рамково споразумение.
- 9 Решения на Съда на ЕС от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), от 19 април 2016 г., DI (C-441/14, EU:C:2016:278), от 25 юли 2018 г., Gardenia Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603), от 7 август 2018 г.,

Smith (C-122/17, EU:C:2018: 631), от 22 януари 2019 г., Cresco (C-193/17, EU:C:2019:43).

### Национална правна уредба и съдебна практика

- 10 Член 30 от ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy [Закон от 26 юни 1974 г. за Кодекса на труда] (консолидиран текст: Dziennik Ustaw, 2020 г., позиция 1320, изм.), наричан по-нататък „КТ“:

*§ 1. Трудовият договор се прекратява:*

*1) по съгласие на страните;*

*2) с изявление на една от страните и предизвестие (прекратяване на трудов договор с предизвестие);*

*3) с изявление на една от страните без предизвестие (прекратяване на трудов договор без предизвестие);*

*4) с изтичане на срока, за който е сключен. [ориг. 4]*

[...]

[...]

*§ 3. Изявлението на всяка от страните за прекратяване на трудовия договор с или без предизвестие трябва да бъде в писмен вид.*

*§ 4. В изявлението на работодателя за прекратяване на трудов договор за неопределено време или за прекратяване на трудов договор без предизвестие трябва да се посочи основание за прекратяването.*

(...)

- 11 Член 44 от КТ:

*Работникът може да оспори прекратяването на трудов договор пред компетентния съд по трудови спорове съгласно част дванадесета.*

- 12 Член 45 от КТ:

*§ 1. Когато се установи, че прекратяването на трудов договор за неопределено време е немотивирано или нарушава разпоредбите относно прекратяването на трудови договори, съдът по трудови спорове, в съответствие с искането на работника, обявява прекратяването за нищожно, а ако договорът вече е бил прекратен, възстановява работника на работа при предходните условия или присъжда обезщетение.*

(...)

13 Член 50 от КТ:

**§ 1-2(...)**

*§ 3. Когато прекратяването на срочен трудов договор е направено в нарушение на разпоредбите относно прекратяването на такъв договор, работникът има право само на обезщетение.*

[...]

14 Член 18<sup>3a</sup> от КТ:

*§ 1. На работниците се осигурява равно третиране по отношение на възникването и прекратяването на трудовото правоотношение, условията за наемане, повишаването и достъпа до обучение за повишаване на професионалната квалификация, по-специално без оглед на пол, възраст, увреждане, раса, религия, гражданство, политически възгледи, синдикална принадлежност, етнически произход, убеждения, сексуална ориентация, както и без оглед на това дали договорът е срочен или за неопределено време, нито на това дали е сключен за работа при пълно или непълно работно време. [ориг. 5]*

*§ 2. Равно третиране в областта на заетостта означава недопускане на каквато и да било пряка или непряка дискриминация въз основа на признаците, посочени в параграф 1.*

[...]

15 Член 18<sup>3b</sup> от КТ:

*§ 1. За нарушение на принципа на равно третиране в областта на заетостта, при съблюдаване на условията на параграфи 2—4, се счита разграничаването от работодателя на положението на работника въз основа на един или няколко от признаците, посочени в член 18<sup>3a</sup>, параграф 1, в резултат на което по-специално се стига до:*

*1) отказ трудовото правоотношение да възникне или до неговото прекратяване;*

*2) неблагоприятно определяне на трудовото възнаграждение или на други условия на заетост или пък неповишаване или неосигуряване на други престации, свързани с работата;*

*3) [...]*

*- освен ако работодателят не докаже, че се е ръководил от обективни съображения.*



[...]

- 16 Решение на Trybunał Konstytucyjny (Конституционния съд): от 2 декември 2008 г., P 48/07.
- 17 Решения на Sąd Najwyższy (Върховния съд): от 22 май 2012 г., II PK 245/11, от 8 май 2019 г., I PK 41/18.

#### **Мотиви за отправяне на преюдициалното запитване**

- 18 Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowy Huty w Krakowie (Районен съд, Краков — Нова хута), сезиран по иск на К. L., изпитва съмнение (в контекста на цитираното по-горе национално право и решения на Trybunał Konstytucyjny (Конституционния съд) и Sąd Najwyższy (Върховния съд) относно тълкуването на член 1 от Директива 99/70/ЕО на Съвета [...] и на клаузи № 1 и № 4 от Рамковото споразумение, както и относно възможността страните да се позовават пряко пред националния съд на горепосочените разпоредби от Директивата и Рамковото споразумение в спор между частноправни субекти.
- 19 Съгласно посочените по-горе разпоредби от Кодекса на труда при прекратяване на трудов договор за неопределено време работодателят е длъжен да изложи основанията за това [ориг. 6] решение (член 30, параграф 4 от Кодекса на труда). Това задължение не съществува, когато работодателят прекратява срочен трудов договор. Следователно когато работникът оспорва прекратяването на трудов договор за неопределено време, предмет на съдебен контрол са не само формалните условия (съответствие с разпоредбите относно прекратяването на такива договори), а и основателността на мотивите за прекратяване. При срочните трудови договори съдът не разглежда основателността на решението на работодателя да прекрати договора, а за работника не възниква никакво право на иск в резултат от неговата неоснователност.
- 20 [Предистория на член 30, параграф 4 от КТ] [...]
- 21 [...] [К]огато се прекратява срочен трудов договор, работодателят [...] не е длъжен да мотивира прекратяването на срочния трудов договор.
- 22 През 2008 г. Trybunał Konstytucyjny (Конституционният съд) постановява решение по дело P 48/07, по което се проверява конституционосъобразността на разпоредбата [на член 30, параграф 4 от КТ] [...] в контекста на различните изисквания за прекратяване според вида на прекратявания трудов договор, тоест в зависимост от това дали е срочен или за неопределено време.
- 23 Trybunał Konstytucyjny (Конституционният съд) приема, че член 30, параграф 4 от КТ [...], доколкото не предвижда задължение да се мотивира

прекрътяването в изявлението на работодателя относно за прекрътяване на срочен трудов договор, и член 50, параграф 3 от същия кодекс, доколкото не предвижда право на работника да получи обезщетение за неоснователно прекрътяване на срочен трудов договор, не противоречат на член 2 (т.е. на принципа на демократична правова държава) и на член 32 (установяващ принципа на равенство пред закона и забрана за дискриминация в политическия, **[ориг. 7]** обществения или икономическия живот на каквито и да било основания) от Конституцията на Република Полша.

- 24 [Мотиви на решението на Trybunał Konstytucyjny (Конституционния съд) по член 32 от Конституцията] [...]
- 25 [Trybunał Konstytucyjny (Конституционният съд)] в крайна сметка приема, че не следва да се счита, че направеното разграничение в зависимост от продължителността на заетостта не е разумно обосновано] [...]
- 26 Към посоченото решение е [приложено] особено мнение[:] [...] член 30, параграф 4 и член 50, параграф 3 от КТ водят до дискриминация на работниците по срочен трудов договор на основание член 18<sup>3a</sup>, параграф 1 от КТ, който от своя страна транспонира Директива 99/70/ЕО **[ориг. 8]**
- 27 [...] [На свой ред] в решение [...] от 22 май 2012 г. по дело II РК 245/11 [...] Sąd Najwyższy (Върховният съд) приема, че съдът, разглеждащ трудовоправен спор, може да проверява прекрътяването на трудов договор със срок на изпитване и на срочен трудов договор с оглед на съответствието му с добрите нрави и социално-икономическото предназначение на правната уредба (член 8 от КТ) и липсват основания на съда, разглеждащ трудовоправен спор, да се откаже възможността да изследва причините за прекрътяването на срочен трудов договор, когато следва да се установи дали причината за прекрътяването не е имала дискриминационен характер. Това е така, тъй като от член 18<sup>3b</sup>, параграф 1, точка 1 от КТ следва, че нарушение на принципа на равно третиране в областта на заетостта е разграничаването на положението на работника по един или повече от признаците, посочени в член 18<sup>3a</sup>, параграф 1 от КТ (тоест по-специално с оглед на пола), в резултат от което се прекрътява трудовото правоотношение, без оглед на това дали същото е създадено по силата на трудов договор за неопределено време или пък на срочен трудов договор. И следователно в случая, описан по-горе. Sąd Najwyższy (Върховният съд) допуска възможността да се проверят и преценят основанията за прекрътяването на срочен договор, въпреки че работодателят все още няма задължение да посочва такива в изявлението за прекрътяване на срочен договор.
- 28 [...] Sąd Najwyższy (Върховният съд) [посочва също,] [...] че съществуват съмнения относно правилното транспониране в полския правов ред на Директива 99/70/ЕО (включително на клауза 4, параграф 1 от Рамковото споразумение), поради което са налице и сериозни съмнения дали член 30, параграф 4 от Кодекса на труда е в противоречие с правото на Съюза.



Същевременно [...] Sąd Najwyższy (Върховният съд) посочва, [...] че субект, който не е еманация на държавата (ответникът работодател), не може да носи отговорност за неправилното транспониране на Директива 1999/70/ЕО, поради което Sąd Najwyższy (Върховният съд) приема, че в разглеждания случай не е оправомощен да не приложи член 30, параграф 4 от Кодекса на труда, тъй като дори ясна, точна и безусловна разпоредба на директива, която има за цел да предостави права или да наложи задължения на частноправните субекти, не може да се приложи по висящ спор между частноправни субекти [...] **[ориг. 9]**

- 29 Същевременно сезираната с настоящото дело юрисдикция посочва, че Съдът на Европейския съюз също неколkokратно се е произнасял по въпроса за дискриминацията според вида трудов договор.
- 30 В решение от 25 юли 2018 г. по дело *Gardenia Vernaza Ayovi* (C-96/17) Съдът приема, че условията за прекратяване на срочните трудови договори също попадат в обхвата на понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение. Поради това според сезирания съд тази клауза е приложима в настоящия случай.
- 31 Подобно убеждение е изразено от Съда в решение от 13 март 2014 г. по дело *Nierodzik* (C-38/13).
- 32 [Предмет на преюдициалното запитване по дело C-38/13 и диспозитив на съдебното решение] [...].
- 33 [...]. [След постановяването на решение на Съда *Nierodzik* (C-38/13) в полския КТ са внесени промени.]
- 34 Важно е също така да се подчертае, че съгласно член 30 от Хартата на основните права на Европейския съюз всеки работник има право на защита срещу всяка форма на неоснователно уволнение, в съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики. **[ориг. 10]** Същевременно спорната национална уредба относно срочните трудови договори по принцип изключва възможността съдът по трудови спорове да проверява дали уволнението на работник, нает по такъв договор, е основателно и следователно изключва правото на защита, произтичащо от член 30 от Хартата.
- 35 По-нататък, що се отнася до въпроса за хоризонталния ефект на Директива 99/70/ЕО, запитващата юрисдикция се позовава на решение на Съда [...] от 22 януари 2019 г., *Cresco* (C-193/17). В посоченото решение Съдът [...] най-напред се позовава своята постоянна практика, съгласно която една директива не може сама по себе си да поражда задължения за частноправен субект и следователно тя самата не може да му бъде противопоставяна. Всъщност да се разшири възможността за позоваване на директиви, които не са транспонирани или са транспонирани неправилно, до отношенията между частноправните субекти, би означавало да се признае на Европейския съюз

правомощието да приема с незабавен ефект задължения в тежест на частноправните субекти, въпреки че той разполага с такава компетентност само когато е оправомощен да приема регламенти (решение от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth, C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 76 и цитираната съдебна практика). Все пак, в случай че поради ясения текст на разпоредбите на националното право не е възможно тези разпоредби да се тълкуват в съответствие с правото на Съюза, Съдът [...] е приел, че националната юрисдикция е длъжна да осигури правната защита, произтичаща от член 21 от Хартата, и да гарантира пълното действие на този член.

- 36 Също така в решение от 19 април 2016 г., DI (C-441/14), Съдът постановява, че правото на Съюза следва да се тълкува в смисъл, че националната юрисдикция, сезирана по спор между частноправни субекти, който попада в приложното поле на Директива 2000/78, е длъжна, когато прилага разпоредбите на националното си право, да ги тълкува по такъв начин, че да могат да се приложат в съответствие с тази директива или, ако подобно съответстващо тълкуване е невъзможно, при необходимост да не приложи всяка разпоредба от това национално право, противоречаща на общия принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст. Нито принципите на правна сигурност и на защита на оправданите правни очаквания, нито възможността на частноправния субект, който счита, че е засегнат от прилагането на дадена национална разпоредба, [ориг. 11] противоречаща на правото на Съюза, да ангажира отговорността на съответната държава членка за нарушаване на правото на Съюза, не могат да поставят под въпрос това задължение.
- 37 Същевременно следва да се отбележи, че по двете посочени по-горе дела неразрешените критерии за разграничаване на работниците (а именно, съответно: религия — по делото Cresco, и възраст — по делото DI) са изрично посочени в член 21 от Хартата, което Съдът изрично подчертава в мотивите си относно хоризонталния ефект на разпоредбите на Директива 2000/78. Работата по срочен трудов договор обаче не е посочена в член 21 от Хартата като дискриминационен критерий. Тази разпоредба обаче предвижда в параграф 1 забрана за всяка форма на дискриминация, а изброените в нея критерии не представляват изчерпателен списък, както следва от израза „Забранена е всяка форма на дискриминация, основана по-специално на [...]“.
- 38 Посочените по-горе национални разпоредби и съдебни решения [...], съпоставени с цитираните решения на Съда [...], и по-специално произтичащите различия във връзка с преценката за наличието или липсата на дискриминация, основана на вида на сключения трудов договор, както и относно възможността за страните, частноправни субекти, да се позовават пряко на разпоредбите на Директива 99/70/ЕО и на Рамковото споразумение в спора в главното производство пораждаат необходимостта сезираният съд да се обърне към Съда [...] с настоящите преюдициални въпроси на

основание член 267 от Договора за функционирането на Европейския съюз. Според запитващата юрисдикция отговорите на посочените по-долу въпроси са необходими, за да се произнесе по настоящото дело, доколкото те предопределят, на първо място, възможността ѝ да приложи пряко посочените по-горе разпоредби от правото на Съюза, а на следващо място очертават обхвата на проверката за редовност на прекратяването на трудовия договор на ищеца, тъй като съгласно националното право пропускът да се посочат основанията за прекратяване (когато това се изисква от правна норма) води до опорочаване на прекратяването и представлява основание на работника да се предостави включително право на обезщетение, но само във връзка с договорите, сключени за неопределено време. Освен това отговорът на поставените по настоящото дело въпроси ще разреши на национално равнище проблема относно обхвата на контрола от страна на съдилищата по трудови спорове по отношение на редовността на прекратяването на срочните трудови договори, тоест дали съдебният контрол трябва да се ограничава до формалните изисквания или да включва и основателността и истинността на мотивите за прекратяването на такъв договор, както и правата, които могат да произтекат от евентуално опороченото прекратяване. Същевременно работодателите ще получат ясни указания **[ориг. 12]** относно тълкуването на волеизявленията за прекратяване на срочен договор, така че да действат в съответствие със закона и да не ги излагат на отрицателни последици в съдебни спорове.

- 39 Освен това необходимостта от отправяне на втория въпрос произтича още от самото отправяне на запитване до Съда по първия въпрос. В случай че Съдът отговори утвърдително на първия въпрос, без да изясни въпроса за хоризонталния ефект на разглежданата уредба на Съюза, в полската правна уредба биха започнали да съществуват два отделни режима на прекратяване на срочни трудови договори, а именно по срочните договори, сключени от работодатели, представляващи еманация на държавата в широк смисъл, работодателят би бил длъжен да посочи на работника основанията за прекратяване на договора (и следователно основателността на прекратяването би подлежала на съдебен контрол), докато работодателите на частното право отново не биха имали задължение да мотивират изявленията за прекратяване, а техните работници биха се оказали лишени от възможност да оспорват пред съда по трудови спорове основателността на прекратените си договори.

### **Преюдициални въпроси**

- 40 Предвид изложените по-горе съмнения Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowa Huta w Krakowie (Районен съд, Краков — Нова хута) решава да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- 1. Трябва ли член 1 от Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа,**

склучено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP), както и клаузи 1 и 4 от това рамково споразумение да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която предвижда задължение на работодателя за писмено мотивиране на решението за прекратяване на трудов договор само за трудовите договори за неопределено време, поради което основателността на мотивите за прекратяване на договорите, сключени за неопределено време, подлежи на съдебен контрол, а същевременно не предвижда такова задължение на работодателя (т.е. за посочване на основанията [ориг. 13] за прекратяването) по срочните трудови договори (поради което на съдебен контрол подлежи единствено въпросът за съответствието на прекратяването с разпоредбите относно прекратяването на договорите)?

2. Възможно ли е страните по дело, ако са субекти на частното право, да се позовават на клауза 4 от посоченото рамково споразумение и на общия принцип на правото на Съюза за забрана на дискриминацията (член 21 от Харта на основните права на Европейския съюз), съответно пораждат ли посочените разпоредби хоризонтален ефект?