

**Byla C-715/20**

**Prašymas priimti prejudicinį sprendimą**

**Gavimo data:**

2020 m. gruodžio 18 d.

**Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:**

*Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (Lenkija)

**Sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:**

2020 m. gruodžio 11 d.

**Ieškovas:**

KL

**Atsakovė:**

*X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.*

<...>

**Nutartis**

2020 m. gruodžio 11 d.

*Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych* (Krokvos Naujosios Hutos apylinkės teismo IV darbo ir socialinio draudimo bylų skyrius) <...>:

<...>

uždaramė teismo posėdyje,

įvykusiamė 2020 m. gruodžio 11 d. Varšuvoje, išnagrinėjęs

bylą pagal K. L. ieškinį,

pareikštą *X Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.* (ribotos atsakomybės bendrovė X, įsteigta G.)

dėl žalos atlyginimo,

nutaria

1. Pateikti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

1. Ar 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 1 straipsnis, taip pat Bendrojo susitarimo 1 ir 4 punktai turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiama nacionalinė teisinio reglamentavimo tvarka, kuria įtvirtinama darbdavio pareiga raštu pagrįsti sprendimą nutraukti darbo sutartį tik jei darbo sutartis neterminuota, todėl teisminė kontrolė taikoma tikrinant neterminuotų sutarčių nutraukimo priežasties pagrįstumą, o tokia darbdavio pareiga (t. y. nurodyti sutarties nutraukimo priežastį) terminuotų darbo sutarčių atveju nenumatyta (todėl teisminė kontrolė apima tik klausimą, ar nutraukimas atitinka sutarčių nutraukimo nuostatas)?
2. Ar Bendrojo susitarimo 4 punktu ir bendroju Sąjungos teisės principu dėl diskriminacijos draudimo (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnis) šalys gali remtis teisminiame ginče, kuriame abi ginčo šalys yra privatūs asmenys, taigi ar šios teisės aktų nuostatos veikia horizontaliai?

2. <...>

**2020 m. gruodžio 11 d. nutarties motyvai**

**Prašymas priimti prejudicinį sprendimą**

**Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas**

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

**Pagrindinės bylos šalys**

Ieškovas: K. L.

Atsakovė: *X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.* (ribotos atsakomybės bendrovė X, įsisteigusi G.)

**Pagrindinės bylos ginčo dalykas ir esminės faktinės aplinkybės**

- 1 Byloje nagrinėjamas reikalavimas išmokėti kompensaciją dėl to, kad darbdavys nutraukė tarp šalių sudarytą terminuotą darbo sutartį pažeisdamas tokių sutarčių nutraukimo nuostatas (*Kodeks pracy* (Darbo kodeksas) 50 straipsnio 3 dalis).

Ieškovas buvo sudaręs su atsakove terminuotą darbo sutartį nuo 2019 m. lapkričio 1 d. iki 2022 m. liepos 31 d. pusei etato. 2020 m. liepos 15 d. darbdavys įteikė ieškovui raštišką pranešimą apie darbo sutarties, sudarytos tarp šalių, nutraukimą su vieno mėnesio įspėjimo terminu, kuris baigėsi 2020 m. rugpjūčio 31 d. Tame pranešime darbdavys nenurodė sutarties nutraukimo priežasčių, t. y. sprendimo nutraukti darbo sutartį su ieškovu pagrindo. Ieškinyje ieškovas, grįsdamas reikalavimą atlyginti žalą, pirmiausia teigė, kad 2020 m. liepos 15 d. darbdavio pranešime yra formalių klaidų, dėl kurių atsirado trūkumų, suteikiančių jam teisę į kompensaciją (jos priteisimą).

- 2 Antra, ieškovas nurodė žinantis, kad pagal galiojančias Darbo kodekso nuostatas valios nutraukti terminuotą darbo sutartį pareiškimas neprivalo būti pagrindžiamas, kaip reikalaujama nutraukiant neterminuotą darbo sutartį arba darbo sutartį nutraukiant be įspėjimo. Vis dėlto ieškovas pabrėžė, kad, jo vertinimu, ginčijamo sutarties nutraukimo atveju buvo pažeistos diskriminaciją draudžiančios normos – tiek Sąjungos reglamentavimo tvarka, įtvirtinanti bendrąją Sąjungos teisės principą (**orig. p. 2**), draudžiantį diskriminaciją dėl darbo sutarties rūšies, tiek iš Lenkijos teisės nuostatų, kaip antai Darbo kodekso 18<sup>3a</sup> straipsnis, išplaukianti reglamentavimo tvarka. Ieškovas užginčijo neribotą galimybę nutraukti terminuotas darbo sutartis.
- 3 Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, ieškovas atkreipė dėmesį į savo atleidimo iš darbo pagrįstumo klausimą ir prašė teismo įvertinti pirmiau nurodytus klausimus.
- 4 Atsakovė atsiliepime į ieškinį prašė ieškinį atmesti, be kita ko, nurodydama, jog pagal Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalį reikalaujama pagrįsti tik neterminuotos darbo sutarties nutraukimą arba darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo. Todėl, atsakovės vertinimu, pranešimo apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą įteikimas ieškovui, nenurodant pagrindo, negali būti laikomas ieškovo diskriminacija dėl terminuoto darbo. Atsakovė veikė pagal Darbo kodeksą, kuriame šioje srityje diferencijuojama pagal neterminuotą darbo sutartį ir terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų padėtis, panašiai kaip diferencijuojama darbuotojų padėtis dėl įspėjimo termino, atsižvelgiant į darbo pas tam tikrą darbdavį stažą. Atsakovė nėra atsakinga už tokį teisinės padėties diferencijavimą, nes tokie veiksmai neprieštarauja galiojančiai darbo teisei. Atsakovė negali prisiimti atsakomybės už pasekmes dėl teisės nuostatų laikymosi, o jos veiksmai pagal galiojančias darbo teisės nuostatas negali būti laikomi darbuotojo diskriminacija. Taip yra todėl, kad diskriminacija darbo srityje laikomas neleistinas teisinės darbuotojų padėties diferencijavimas pagal draudžiamus ir neigiamus kriterijus. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis, diferencijavimas, kiek tai susiję su pareiga pagrįsti atleidimą iš darbo, numatytas Darbo kodekse, laikytina, kad pagrindimo nebuvimas, kaip Darbo kodekse leidžiamas diferencijavimas, nėra pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų diskriminacija. <...>

### **Prejudicinio klausimo dalykas ir teisinis pagrindas**

- 5 Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnio, 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo (**orig. p. 3**) dėl darbo pagal terminuotas sutartis 1 straipsnio ir Bendrojo susitarimo 1 ir 4 punktų aiškinimas
- 6 Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 30 straipsnis
- 7 Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 267 straipsnis

### **Europos Sąjungos teisė ir jurisprudencija**

- 8 Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 ir 30 straipsniai, Tarybos direktyvos 1999/70/EB <...> 14 konstatuojamoji dalis ir 1 straipsnis, Bendrojo susitarimo 1 ir 4 punktai
- 9 Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai: 2014 m. kovo 13 d. Sprendimas *Nierodzik*, C-38/13 (ECLI:EU:C:2014:152); 2016 m. balandžio 19 d. Sprendimas *DI*, C-441/14 (ECLI:EU:2016:278); 2018 m. liepos 25 d. Sprendimas *Gardenia Vernaza Ayovi*, C-96/17 (ECLI:EU:2018:603); 2018 m. rugpjūčio 7 d. Sprendimas *Smith*, C-122/17 (ECLI:EU:2018:631); 2019 m. sausio 22 d. Sprendimas *Cresco*, C-193/17 (ECLI:EU:2019:43)

### **Nacionalinė teisė ir jurisprudencija**

- 10 *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (1974 m. birželio 26 d. Įstatymas dėl Darbo kodekso) (suvestinė redakcija: *Dziennik Ustaw* 2020, 1320 pozicija su pakeitimais; toliau – DK) 30 straipsnis:

#### ***1. Darbo sutartis nutraukiama:***

*1) šalių susitarimu;*

*2) vienos iš šalių pareiškimu laikantis įspėjimo termino (darbo sutarties nutraukimas su įspėjimu);*

*3) vienos iš šalių pareiškimu nesilaikant įspėjimo termino (darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo);*

*4) pasibaigus terminui, kuriam buvo sudaryta. (orig. p. 4)*

<...>

<...>

*3. Kiekvienos šalies pareiškimas apie atleidimą iš darbo arba darbo sutarties nutraukimą be išpėjimo turi būti pateiktas raštu.*

*4. Darbdavio pareiškime dėl neterminuotos darbo sutarties nutraukimo arba dėl darbo sutarties nutraukimo be išpėjimo turi būti nurodyta priežastis, pateisinanti atleidimą iš darbo ar sutarties nutraukimą.*

<...>

11 DK 44 straipsnis:

*Darbuotojas gali apskųsti atleidimą iš darbo dvyliktame skyriuje nurodytame darbo bylų teisme.*

12 DK 45 straipsnis:

*1. Jei būtų nustatyta, kad neterminuotos darbo sutarties nutraukimas yra nepagrįstas arba pažeidžia nuostatus dėl darbo sutarčių nutraukimo, darbo bylų teismas – darbuotojo prašymu – sprendžia dėl atleidimo iš darbo negaliojimo, o jei sutartis jau nutraukta – dėl darbuotojo grąžinimo į darbą ankstesnėmis sąlygomis arba dėl kompensacijos.*

<...>

13 DK 50 straipsnis:

*1–2 <...>*

*3. Jei terminuota darbo sutartis buvo nutraukta pažeidžiant nuostatus dėl tokios darbo sutarties nutraukimo, darbuotojui priklauso tik kompensacija.*

<...>

14 DK 18<sup>3a</sup> straipsnis:

*1. Darbuotojams turi būti taikomas vienodas požiūris darbo santykių sukūrimo ir nutraukimo, darbo sąlygų, paaukštavimo ir galimybės mokytis siekiant pagerinti profesinę kvalifikaciją srityje, visų pirma neatsižvelgiant į lytį, amžių, neįgalumą, rasę, religiją, tautybę, politinius įsitikinimus, narystę profesinėse sąjungose, etninę kilmę, tikėjimą, seksualinę orientaciją, taip pat neatsižvelgiant į darbą pagal terminuotą ar neterminuotą sutartį arba darbą visą darbo dieną ar ne visą darbo dieną. (orig. p. 5)*

*2. Vienodas požiūris darbe reiškia nediskriminavimą bet koku būdu tiesiogiai ar netiesiogiai dėl 1 dalyje nurodytų priežasčių.*

<...>

15 DK 18<sup>3b</sup> straipsnis:

1. Vienodo požiūrio darbo srityje principo pažeidimu, atsižvelgiant į 2–4 dalis, laikomas darbdavio taikomas darbuotojų padėties dėl vienos ar kelių priežasčių, nustatytų 183a straipsnio 1 dalyje, diferencijavimas, kurio pasekmė yra visų pirma:

1) atsisakymas sukurti darbo santykius arba darbo santykių nutraukimas;

2) nepalankaus darbo užmokesčio ar kitų darbo sąlygų nustatymas arba atsisakymas paaukštinti ar skirti su darbu susijusias išmokas;

3) <...>

– nebent darbdavys įrodo, kad vadovavosi objektyviomis priežastimis.

<...>

16 2008 m. gruodžio 2 d. Trybunal Konstitucyjny (Konstitucinis Teismas) sprendimas byloje P 48/07

17 2012 m. gegužės 22 d. Sąd Najwyższy (Aukščiausiasis Teismas) sprendimas byloje II PK 245/11, 2019 m. gegužės 8 d. sprendimas byloje I PK 41/18

#### **Prašymo priimti prejudicinį sprendimą pagrindas**

18 Nagrinėdamas K. L. ieškinį *Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie* abejoja (pirmiau nurodytų nacionalinės teisės aktų, Konstitucinio Teismo ir Aukščiausiojo Teismo sprendimų kontekste) dėl Tarybos direktyvos 99/70/EB 1 straipsnio <...> ir Bendrojo susitarimo 1 ir 4 punktų aiškinimo, taip pat dėl šalių galimybės nacionaliniame teisme nagrinėjant ginčą tarp privačių asmenų tiesiogiai remtis tos direktyvos ir susitarimo nuostatomis.

19 Pagal pirmiau išdėstytas Darbo kodekso nuostatas darbdavys, nutraukdamas neterminuotą darbo sutartį, privalo nurodyti tokio (**orig. p. 6**) sprendimo priėmimo priežastį (Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalis). Tokios pareigos nėra, kai darbdavys nutraukia terminuotą darbo sutartį. Taigi, darbuotojui apskundus neterminuotos darbo sutarties nutraukimą teisminė kontrolė apima ne tik formalias sąlygas (tokių rūšių sutarčių nutraukimo nuostatų laikymąsi), bet ir nurodytos nutraukimo priežasties pagrįstumą. Terminuotų sutarčių atveju teismas netikrina priežasties, kuria grindžiamas darbdavio sprendimas nutraukti sutartį, pagrįstumo, o darbuotojas neturi jokių reikalavimo teisių.

20 [Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalies genezė] <...>

21 <...> [Tuo] atveju, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis, darbdavys <...> neprivalo nurodyti terminuotos darbo sutarties nutraukimo priežasties.

22 2008 m. Konstitucinis Teismas priėmė sprendimą byloje P 48/07, kurioje buvo atlikta <...> [DK 30 straipsnio 4 dalies] nuostatos konstitucingumo kontrolė <...>



skirtingų sutarties nutraukimo reikalavimų, atsižvelgiant į nutraukiamos darbo sutarties rūšį, t. y. ar tai yra terminuota, ar neterminuota sutartis, kontekste.

- 23 Konstitucinis Teismas nusprendė, kad DK 30 straipsnio 4 dalis <...> tiek, kiek joje neįtvirtinta pareiga darbdavio pareiškime dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo nurodyti pateisinamą priežastį, ir šio įstatymo 50 straipsnio 3 dalis tiek, kiek joje neįtvirtinta darbuotojo teisė į kompensaciją už nepagrįstą terminuotos darbo sutarties nutraukimą, neprieštarauja *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej* (Lenkijos Respublikos Konstitucija) 2 straipsniui (t. y. demokratinės teisinės valstybės principui) ir 32 straipsniui (įtvirtinančiam lygybės prieš įstatymą principą ir diskriminavimo politiniame (**orig. p. 7**), visuomeniniame ar ekonominiame gyvenime dėl bet kokios priežasties draudimą).
- 24 [Konstitucinio Teismo sprendimo motyvai dėl Konstitucijos 32 straipsnio] <...>
- 25 [Galiausiai Konstitucinis Teismas konstatavo, kad nėra pagrindo daryti išvadą, jog taikomas diferencijavimas pagal darbo trukmę nėra racionaliai pagrįstas] <...>
- 26 Dėl minėto sprendimo buvo [pateikta] atskiroji nuomonė[:] <...> DK 30 straipsnio 4 dalies ir 50 straipsnio 3 dalies pagrindu kyla darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, diskriminacija pagal DK 18<sup>3a</sup> straipsnio 1 dalį, kuria įgyvendinama Direktyva 99/70/EB. (**orig. p. 8**)
- 27 <...> [Savo ruožtu] <...> 2012 m. gegužės 22 d. Sprendime byloje II PK 245/11 <...> Aukščiausiasis Teismas nusprendė, kad darbo bylų teismas gali vertinti, ar bandomajam laikotarpiui sudarytos terminuotos sutarties nutraukimas atitinka visuomenės sambūvio principus arba socialinės-ekonominės teisės paskirtį (Darbo kodekso 8 straipsnis), ir kad nėra jokio pagrindo, leidžiančio paneigti darbo bylų teismo įgaliojimus nagrinėti terminuotos darbo sutarties nutraukimo priežastis tokiu atveju, kai kyla klausimas dėl konstatavimo, ar ta priežastis nebuvo diskriminacinė. Iš Darbo kodekso 18<sup>3b</sup> straipsnio 1 dalies 1 punkto išplaukia, kad vienodo požiūrio užimtumo srityje principas pažeidžiamas, jeigu darbuotojo padėtis diferencijuojama dėl vienos ar kelių Darbo kodekso 18<sup>3a</sup> straipsnio 1 dalyje apibrėžtų priežasčių (t. y., be kita ko, dėl lyties) ir dėl to darbo santykiai nutraukiami, neatsižvelgiant į tai, ar jie buvo sukurti neterminuotos ar terminuotos darbo sutarties pagrindu. Toje konkrečioje pirma aprašytoje byloje Aukščiausiasis Teismas pripažino galimybę tikrinti ir vertinti terminuotos sutarties nutraukimo priežastis, nors darbdavys ir toliau neprivalo nurodyti šios priežasties pareiškime dėl terminuotos sutarties nutraukimo.
- 28 <...> Aukščiausiasis Teismas [taip pat nurodė,] <...> kad kyla abejonių dėl tinkamo Direktyvos 99/70/EB įgyvendinimo Lenkijos teisinėje sistemoje (šiuo atveju Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalies), taigi kyla pagrįstų abejonių, ar Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalis neprieštarauja Sąjungos teisei. Be to, <...> Aukščiausiasis Teismas nurodė, <...> kad subjektas, kuris veikia ne valstybės vardu (atsakovu patrauktas darbdavys), negali būti atsakingas už neteisėtus veiksmus dėl netinkamo Direktyvos 99/70/EB įgyvendinimo, todėl Aukščiausiasis

Teismas nusprendė, kad nagrinėjamoje byloje neturi teisės neatsižvelgti į Darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalį, nes net aiški, tiksli ir besąlyginė direktyvos nuostata, kuria siekiama suteikti privatiems asmenims teises ar nustatyti jiems pareigas, negali būti taikoma ginče tarp privačių asmenų <...>. **(orig. p. 9)**

- 29 Be to, šią bylą nagrinėjantis teismas nurodo, kad Europos Sąjungos Teisingumo Teismas taip pat ne kartą išreiškė savo nuomonę dėl diskriminacijos dėl darbo sutarties rūšies.
- 30 2018 m. liepos 25 d. Sprendime *Gardenia Vernaza Ayovi*, C-96/17, Teisingumo Teismas nusprendė, kad sąvokos „darbo sąlygos“ apibrėžtis, kaip tai suprantama pagal Bendrojo susitarimo 4 punkto 1 dalį, apima ir terminuotos darbo sutarties nutraukimo sąlygas. Todėl, bylą nagrinėjančio teismo nuomone, tas punktas taikytinas šioje byloje.
- 31 Panašų požiūrį Teisingumo Teismas išreiškė 2014 m. kovo 13 d. Sprendime *Nierodzik*, C-38/13.
- 32 [Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas byloje C-38/13 ir sprendimo rezoliucinė dalis] <...>
- 33 <...> [Teisingumo Teismui priėmus Sprendimą *Nierodzik*, C-38/13, buvo padaryta pakeitimų Lenkijos DK]
- 34 Taip pat verta pabrėžti, kad pagal Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 30 straipsnį kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalinės teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju. **(orig. p. 10)** Vis dėlto ginčijama nacionalinės teisės nuostata terminuotų sutarčių atveju iš esmės atmeta darbo bylų teismo galimybę išnagrinėti, ar pagal tokią sutartį dirbančio darbuotojo atleidimas yra pagrįstas, taigi atmetama teisė į apsaugą pagal Chartijos 30 straipsnį.
- 35 O kalbėdamas apie Direktyvos 99/70/EB horizontalaus veikimo klausimą bylą nagrinėjantis teismas nurodo 2019 m. sausio 22 d. Teisingumo Teismo <...> Sprendimą *Cresco*, C-193/17. Šiame sprendime Teisingumo Teismas <...> nurodė visų pirma savo suformuotą jurisprudenciją, pagal kurią direktyva pati savaime negali sukurti pareigų privačiam asmeniui ir dėl to ja iš esmės negalima remtis prieš tokį asmenį. Iš tiesų išplėsti galimybę remtis neperkeltos ar netinkamai perkeltos direktyvos nuostata į santykių tarp privačių asmenų sritį reikėtų pripažinti, kad Sąjunga turi teisę nustatyti privatiems asmenims nedelsiant įsigaliojančius įpareigojimus, nors tokią kompetenciją ji turi tik tais atvejais, kai yra įgaliota priimti reglamentus (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Bauer ir Willmeroth*, C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 76 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Kita vertus, jei dėl vienareikšmės nacionalinės teisės nuostatų formuluotės nebūtų įmanomas Sąjungos teisę atitinkantis jų aiškinimas, Teisingumo Teismas <...> nusprendė, kad nacionalinis teismas vis tiek privalėtų suteikti teisinę apsaugą, kylančią iš Chartijos 21 straipsnio, ir užtikrinti, kad šis straipsnis būtų visiškai veiksmingas.



- 36 Panašiai 2016 m. balandžio 19 d. Sprendime *DI*, C-441/14, Teisingumo Teismas nusprendė, jog Sąjungos teisė turi būti aiškinama taip, kad, kai privačių asmenų ginčą, patenkantį į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį, nagrinėjantis nacionalinis teismas taiko nacionalinės teisės nuostatas, jis turi jas aiškinti taip, kad jų taikymas galėtų atitikti šią direktyvą, o jeigu toks direktyvą atitinkantis aiškinimas neįmanomas, netaikyti nė vienos šios nacionalinės teisės nuostatos, prieštaraujančios bendrajam nediskriminavimo dėl amžiaus principui. Šios pareigos negalima paneigti nei remiantis teisinio saugumo ir teisėtų lūkesčių apsaugos principais, nei privataus asmens, kuris mano patyręs žalą dėl Sąjungos teisei prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos taikymo (**orig. p. 11**), galimybe pareikšti ieškinį dėl valstybės atsakomybės už Sąjungos teisės pažeidimą.
- 37 Be to, pažymėtina, kad abiejose minėtose bylose draudžiami darbuotojų diferencijavimo kriterijai (t. y. atitinkamai pagal religiją byloje *Cresco* ir amžių byloje *DI*) buvo tiesiogiai nurodyti Chartijos 21 straipsnyje, kaip Teisingumo Teismas aiškiai pabrėžia grįsdamas savo poziciją dėl horizontalaus Direktyvos 2000/78 nuostatų veikimo. O darbas pagal terminuotą darbo sutartį Chartijos 21 straipsnyje kaip diskriminacinis kriterijus nėra minimas. Be to, šio straipsnio 1 dalyje nustatytas bet kokios diskriminacijos draudimas, o joje nurodyti kriterijai nėra baigtinis sąrašas, kaip rodo formuluotė „*Draudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl <...>*“.
- 38 Pirmiau išdėstytos nuostatos ir nacionalinė jurisprudencija <...> kartu su minėtais Teisingumo Teismo sprendimais <...> ir visų pirma iš jų kylantys skirtumai vertinant diskriminacijos dėl sudarytos darbo sutarties rūšies buvimą ar nebuvimą, taip pat galimybę šalims, kaip privatiems asmenims, tiesiogiai remtis Direktyvos 99/70/EB ir Bendrojo susitarimo nuostatomis ginče nacionaliniame teisme, lemia bylą nagrinėjančio teismo būtinybę kreiptis į Teisingumo Teismą <...> su prejudiciniais klausimais pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 267 straipsnį. Teismo nuomone, siekiant priimti sprendimą byloje, reikalingi atsakymai į šiuos klausimus, nes visų pirma jie nulems teismo galimybę tiesiogiai taikyti minėtas Sąjungos teisės nuostatas ir apibrėš patikrinimo, ar ieškovas buvo atleistas teisingai, apimtį, nes pagal nacionalinę teisę atleidimas iš darbo nenurodžius priežasties (jei to reikalaujama pagal teisės aktų nuostatas) lemia jo trūkumus ir yra pagrindas darbuotojui, be kita ko, suteikti teisę į kompensaciją, vis dėlto tik neterminuotų sutarčių atveju. Be to, atsakymas į šioje byloje užduotą klausimą nacionaliniu mastu išspręs klausimą dėl darbo bylų teismo atliekamo patikrinimo, ar terminuota sutartis nutraukta teisingai, apimties, t. y. ar patikrinimas turi apsiriboti tik formaliais reikalavimais, ar jis taip pat apims sutarties nutraukimo priežasčių pagrįstumą ir teisingumą, taip pat reikalavimus, kuriuos galima reikšti dėl tokio nutraukimo trūkumų. Kartu darbdaviai gaus aiškias rekomendacijas (**orig. p. 12**), kaip konstruoti valios nutraukti terminuotą sutartį pareiškimą, kad jis atitiktų teisės aktus ir jiems nekeltų neigiamų pasekmių teisminiuose ginčuose.

- 39 Be to, būtinybė užduoti antrąjį klausimą kyla iš to, kad Teisingumo Teismo prašoma atsakyti į pirmąjį klausimą. Jeigu Teisingumo Teismas į pirmąjį klausimą atsakytų teigiamai, nepaaiškindamas nagrinėjamų Sąjungos teisės aktų horizontalaus veikimo klausimo, Lenkijos teisėje pradėtų veikti du atskiri terminuotų sutarčių nutraukimo režimai: darbdaviai, kurie plačiai suprantami kaip valstybės vardu veikiantys subjektai, privalėtų nurodyti darbuotojui priežastis, pateisinančias sutarties nutraukimą (ir todėl nutraukimo pagrįstumui galėtų būti taikoma teisminė kontrolė), o privatūs darbdaviai ir toliau neprivalėtų pagrįsti pareiškimų dėl nutraukimo ir jų darbuotojai neturėtų galimybės ginčyti sutarčių nutraukimo pagrįstumo darbo bylų teisme.

### Prejudiciniai klausimai

- 40 Dėl pirmiau išdėstytų abejonių *Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie* nusprendė pateikti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

1. Ar 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 1 straipsnis, taip pat Bendrojo susitarimo 1 ir 4 punktai turi būti aiškinami taip, kad pagal juos draudžiama nacionalinė teisinio reglamentavimo tvarka, kuria įtvirtinama darbdavio pareiga raštu pagrįsti sprendimą nutraukti darbo sutartį tik jei darbo sutartis neterminuota, todėl teisminė kontrolė taikoma tikrinant neterminuotų sutarčių nutraukimo priežasties pagrįstumą, o tokia darbdavio pareiga (t. y. nurodyti sutarties nutraukimo (orig. p. 13) priežastį) terminuotų darbo sutarčių atveju nenumatyta (todėl teisminė kontrolė apima tik klausimą, ar nutraukimas atitinka sutarčių nutraukimo nuostatas)?

2. Ar Bendrojo susitarimo 4 punktu ir bendruoju Sąjungos teisės principu dėl diskriminacijos draudimo (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnis) šalys gali remtis teisiniame ginče, kuriame abi ginčo šalys yra privatūs asmenys, taigi ar šios teisės aktų nuostatos veikia horizontaliai?