

Υπόθεση C-715/20

Αίτηση προδικαστικής αποφάσεως

Ημερομηνία Καταθέσεως:

18 Δεκεμβρίου 2020

Αιτούν δικαστήριο:

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

Ημερομηνία απόφασης του αιτούντος δικαστηρίου:

11 Δεκεμβρίου 2020

Ενάγων:

KL

Εναγομένη:

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

[παραλειπόμενα]

Απόφαση

της 11ης Δεκεμβρίου 2020

To Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (πρωτοδικείο Κρακοβίας – Nowa Huta με έδρα την Κρακοβία, IV τμήμα εργατικών διαφορών και διαφορών κοινωνικής ασφάλισης)
[παραλειπόμενα]:

[παραλειπόμενα]

Αφού εξέτασε την 11η Δεκεμβρίου 2020 στην Κρακοβία,

κεκλεισμένων των θυρών,

την αξίωση αποζημιώσεως που προέβαλε η ενάγουσα K.L.

κατά της εναγομένης X, εταιρίες περιορισμένης ευθύνης με έδρα την G.,

εκδίδει την ακόλουθη

απόφαση

1. Υποβάλλει στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:
 1. Έχουν το άρθρο 1 της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, καθώς και οι ρήτρες 1 και 4 της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου την έννοια ότι αντιτίθενται σε ρύθμιση του εθνικού δικαίου, η οποία επιβάλλει υποχρέωση του εργοδότη να αιτιολογεί γραπτώς την απόφαση περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αποκλειστικώς στην περίπτωση συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου και η οποία, ως εκ τούτου, υπάγει σε δικαστικό έλεγχο το κύρος της καταγγελίας συμβάσεων αορίστου χρόνου, χωρίς να προβλέπεται ταυτόχρονα τέτοια υποχρέωση του εργοδότη (δηλαδή να μνημονεύει τον λόγο [σελ. 13 του πρωτοτύπου] της καταγγελίας) στην περίπτωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (επομένως μόνον το ζήτημα της συμμόρφωσης της καταγγελίας προς τις διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεων υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο);
 2. Χωρεί επίκληση εκ μέρους των διαδίκων της ρήτρας 4 της προμνημονευθείσας συμφωνίας-πλαισίου και της γενικής αρχής του δικαίου της Ένωσης περί απαγορεύσεως των διακρίσεων (άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης) στην περίπτωση ένδικης διαφοράς μεταξύ ιδιωτών, και, κατά συνέπεια, τυγχάνουν οριζόντιας εφαρμογής οι προμνημονευθείσες διατάξεις;
2. [παραλειπόμενα]

Σκεπτικό της απόφασης της 11ης Δεκεμβρίου 2020

Αίτηση προδικαστικής απόφασης

Το αιτούν δικαστήριο

Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (πρωτοδικείο Κρακοβίας – Nowa Huta με έδρα την Κρακοβία, IV τμήμα εργατικών διαφορών και διαφορών κοινωνικής ασφάλισης).

Διάδικοι της κύριας δίκης

Ενάγων: K.L.

Εναγομένη : X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. (X εταιρία περιορισμένης ευθύνης με έδρα την G.).

Αντικείμενο της διαφοράς της υποθέσεως της κύριας δίκης και κρίσιμα πραγματικά περιστατικά

- 1 Η αντιδικία στην υπόθεση της κύριας δίκης αφορά την αξίωση για καταβολή αποζημίωσης λόγω της εκ μέρους του εργοδότη καταγγελίας διμερούς σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά παράβαση των διατάξεων για την καταγγελία αυτού του είδους συμβάσεων [άρθρο 50, παράγραφος 3, του Kodeks pracy (εργατικού κώδικα)]. Ο ενάγων και η εναγομένη συνήψαν σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου για το διάστημα από την 1η Νοεμβρίου 2019 έως την 31η Ιουλίου 2022 με τη μορφή μερικής απασχόλησης (ημιαπασχόλησης). Στις 15 Ιουλίου 2020 ο εργοδότης κοινοποίησε στον ενάγοντα έγγραφη δήλωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τηρώντας την προθεσμία καταγγελίας ενός μηνός, η οποία εξέπνευσε στις 31 Αυγούστου 2020. Στην ως άνω καταγγελία ο εργοδότης δεν μνημόνευσε τον λόγο καταγγελίας, δηλαδή δεν αιτιολόγησε την απόφαση για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ενάγοντος. Προς στήριξη της αξίωσης αποζημίωσης, ο ενάγων προέβαλε με την αγωγή του, κατ' αρχάς, ότι η από 15 Ιουλίου 2020 καταγγελία ενείχε τυπικά ελαττώματα τα οποία συνεπάγονται δικαίωμα του ενάγοντος για αποζημίωση.
- 2 Κατά δεύτερον, ο ενάγων ισχυρίστηκε ότι εξ όσων γνωρίζει σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του εργατικού κώδικα, η δήλωση βουλήσεως για καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου δεν απαιτεί αιτιολόγηση, όπως απαιτείται στην περίπτωση καταγγελίας σύμβασης αορίστου χρόνου ή της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας χωρίς προειδοποίηση. Ο ενάγων, όμως, επισήμανε ότι, κατά τη γνώμη του, στην επίμαχη περίπτωση καταγγελίας, υφίστατο εντούτοις παράβαση των διατάξεων περί της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων, τόσο αυτών της ενωσιακής νομοθεσίας με τις οποίες διατυπώνεται η γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης [σελ. 2 του πρωτοτύπου] περί απαγορεύσεως των διακρίσεων με βάση το είδος της σύμβασης εργασίας όσο και εκείνων που απορρέουν από τις διατάξεις του πολωνικού δικαίου, δηλαδή το άρθρο 18^{3a} του εργατικού κώδικα. Ο ενάγων αμφισβήτησε την απεριόριστη δυνατότητα καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.
- 3 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, ο ενάγων ήγειρε το ζήτημα του κύρους της εις βάρος του καταγγελίας, ζητώντας από το δικαστήριο να αποφανθεί επ' αυτού.
- 4 Με το υπόμνημά της αντικρούσεως, η εναγομένη ζήτησε την απόρριψη της αγωγής, επισημαίνοντας, μεταξύ άλλων, ότι το άρθρο 30, παράγραφος 4, του εργατικού κώδικα απαιτεί αιτιολόγηση της καταγγελίας μόνο στην περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης χωρίς προειδοποίηση. Ως εκ τούτου, κατά την εναγομένη η κοινοποίηση στον ενάγοντα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου χωρίς να μνημονεύονται σε αυτήν οι λόγοι της δεν μπορεί να γίνει δεκτό

ότι αποτελεί διάκριση σε βάρος του ενάγοντος λόγω του ότι αυτός είχε προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η εναγόμενη ενήργησε σύμφωνα με τις διατάξεις του εργατικού κώδικα, ο οποίος στο ανωτέρω πλαίσιο διακρίνει την περίπτωση των εργαζομένων που έχουν προσληφθεί βάσει σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από εκείνη των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου, όπως αντίστοιχα διακρίνει τις περιπτώσεις εργαζομένων αναλόγως της προθεσμίας κοινοποίησης της καταγγελίας με βάση τη διάρκεια της σχέσης εργασίας με συγκεκριμένο εργοδότη. Η εναγομένη δεν φέρει καμία ευθύνη για τη διαφοροποίηση αυτή της νομικής κατάστασης, καθόσον η ενέργεια αυτή δεν αντιβαίνει στο ισχύον εργατικό δίκαιο. Η εναγομένη δεν είναι δυνατόν να υποστεί ζημιογόνες συνέπειες ενώ τήρησε τον νόμο, η δε στάση της, η οποία ήταν σύμφωνη με τις εφαρμοστέες διατάξεις του εργατικού δικαίου, δεν μπορεί να θεωρηθεί διάκριση σε βάρος του εργαζομένου. Διάκριση όσον αφορά την εργασία θεωρείται η απαράδεκτη διαφοροποίηση της νομικής καταστάσεως των εργαζομένων βάσει απαγορευμένων και αρνητικών κριτηρίων. Δεδομένου ότι οι διατάξεις του εργατικού κώδικα εισάγουν διαφοροποίηση μεταξύ των εργαζομένων που έχουν προσληφθεί με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και εκείνων που προσελήφθησαν με σύμβαση αορίστου χρόνου όσον αφορά την υποχρέωση αιτιολόγησης της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η έλλειψη αιτιολόγησης ως διαφοροποίηση που επιτρέπεται από τις διατάξεις του εργατικού κώδικα, δεν συνιστά διάκριση εις βάρος των εργαζομένων που έχουν προσληφθεί βάσει συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου. [παραλειπόμενα]

Αντικείμενο και νομική βάση της αιτήσεως προδικαστικής απόφασης.

- 5 Ερμηνεία του άρθρου 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρο 1 της οδηγίας 1999/70/EK του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο [σελ. 3 του πρωτοτύπου] για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES [Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων], την UNICE (Ένωση των Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης] και το CEEP [Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων], ρήτρες 1 και 4 της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού.
- 6 Άρθρο 30 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- 7 Άρθρο 267 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κανονισμοί και νομολογία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

- 8 Άρθρο 21 και άρθρο 30 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αιτιολογική σκέψη 14 και άρθρο 1 της οδηγίας του Συμβουλίου 99/70/EK [παραλειπόμενα] και ρήτρες 1 και 4 της συμφωνίας-πλαisiού.

- 9 Αποφάσεις του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 13ης Μαρτίου 2014 , Nierodzik (C-38/13 EU:C:2014:152), της 19ης Απριλίου 2016, DI (C-441/14, EE:C:2016:278), της 25ης Ιουλίου 2018, Gardenia Vernaza Ayoni (C-96/17, EE:C:2018:603), της 7ης Αυγούστου 2018, Smith (C-122/17, EE:C:2018:631) και της 22ας Ιανουαρίου 2019, Cresco (C-193/17, EE:C:2019:43).

Εθνικές διατάξεις και νομολογία

- 10 Άρθρο 30 του ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (νόμου της 26ης Ιουνίου 1974, περί εργατικού κώδικα [ενοποιημένο κείμενο: Dziennik Ustaw (Εφημερίδα της Κυβέρνησης) 2020, θέση 1320, όπως τροποποιήθηκε] (στο εξής: Ε.Κ.).

«§ 1. Η σύμβαση εργασίας λύεται:

1) δυνάμει συμφωνίας των συμβαλλομένων μερών,

2) με δήλωση ενός εκ των συμβαλλομένων μερών με προειδοποίηση (καταγγελία της σύμβασης εργασίας με προειδοποίηση),

3) με δήλωση ενός εκ των συμβαλλομένων μερών χωρίς προειδοποίηση (καταγγελία της σύμβασης εργασίας χωρίς προειδοποίηση),

4) με την παρέλευση του χρόνου ισχύος για τον οποίο είχε συναφθεί. [σελ. 4 του πρωτοτύπου]

[...]

[παραλείπόμενα]

§ 3. Η δήλωση συμβαλλομένου μέρους για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας με ή χωρίς προειδοποίηση πρέπει να γίνεται εγγράφως.

§ 4. Στη δήλωση του εργοδότη περί καταγγελίας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου με ή χωρίς προειδοποίηση πρέπει να μνημονεύεται ο λόγος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

[...]»

- 11 Άρθρο 44 Ε.Κ.:

«Ο εργαζόμενος δύναται να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της συμβάσεώς του εργασίας ενώπιον των αρμοδίων επί εργατικών διαφορών δικαστηρίων τα οποία μνημονεύονται στο δωδέκατο κεφάλαιο.»

- 12 Άρθρο 45 Ε.Κ.:

«§ 1. Εάν αποδεικνύεται ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δεν είναι αιτιολογημένη ή ότι παραβαίνει τις διατάξεις περί καταγγελία σύμβασης εργασίας, τα αρμόδια επί εργατικών διαφορών δικαστήρια, αποφαινόμενα, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, επί του κύρους της καταγγελίας, σε περίπτωση δε κατά την οποία η σύμβαση έχει ήδη λυθεί – επί της αποκαταστάσεως του εργαζόμενου στην προγενέστερη θέση του εργασίας ή επί της αποζημιώσεώς του.

[...]»

13 Άρθρο 50 Ε.Κ.:

«§ 1-2(...)

§ 3. Σε περίπτωση κατά την οποία σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου καταγγέλλεται κατά παράβαση των διατάξεων περί καταγγελίας τέτοιας σύμβασης, ο εργαζόμενος δικαιούται μόνον αποζημίωση.

[...]»

14 Άρθρο 18^{3a} Ε.Κ.:

§ 1. Οι εργαζόμενοι τυγχάνουν ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τη σύναψη και τη λύση της εργασιακής σχέσεως, τους όρους εργασίας, την προαγωγή και την πρόσβαση στην επιμόρφωση με σκοπό τη βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων, τούτο δε ανεξαρτήτως, ιδίως, φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, φυλής, θρησκείας, ιθαγένειας, πολιτικών πεποιθήσεων, συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση, εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικού δόγματος και σεξουαλικού προσανατολισμού και ανεξαρτήτως του αν η απασχόληση είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου ή είναι πλήρης ή μερική. [σελ. 5 του πρωτοτύπου]

§ 2. Ως ίση μεταχείριση στον τομέα της απασχολήσεως νοείται η έλλειψη κάθε δυσμενούς διακρίσεως, άμεσης ή έμμεσης, βάσει των λόγων που μνημονεύονται στην παράγραφο 1.

[...]»

15 Άρθρο 18^{3b} Ε.Κ.:

«§ 1 Παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως στον τομέα της απασχολήσεως θεωρείται, με την επιφύλαξη των παραγράφων 2 έως 4, η εκ μέρους του εργοδότη διαφοροποίηση της καταστάσεως του εργαζόμενου βάσει ενός ή πλειόνων από τους λόγους που μνημονεύονται στο άρθρο 18^{3a}, παράγραφος 1, η οποία συνεπάγεται ιδίως:

1) την άρνηση συνάψεως εργασιακής σχέσεως ή τη λύση αυτής,

2) τον δυσμενή καθορισμό των αποδοχών ή άλλων όρων απασχολήσεως ή την παράλειψη προαγωγής ή χορηγήσεως άλλων παροχών που συνδέονται με την εργασία,

3) [...]

- εκτός αν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι στηρίχθηκε σε αντικειμενικούς λόγους.

[...]»

- 16 Απόφαση του Trybunał Konstytucyjny (Συνταγματικού Δικαστηρίου, Πολωνία) της 2ας Δεκεμβρίου 2008, P 48/07
- 17 Αποφάσεις του Sąd Najwyższy (Ανωτάτου Δικαστηρίου) της 22ας Μαΐου, II PK 245/11, και της 8ης Μαΐου 2019, I PK 41/18

Λόγοι της της προδικαστικής παραπομπής

- 18 Το Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (πρωτοδικείο Κρακοβίας–Nowa Huta με έδρα την Κρακοβία), επιληφθέν της αγωγής του K.L., διατηρεί αμφιβολίες [στο πλαίσιο του προμνημονευθέντος εθνικού δικαίου και των αποφάσεων του Trybunał Konstytucyjny (Συνταγματικού Δικαστηρίου) και του Sąd Najwyższy (Ανωτάτου Δικαστηρίου)] ως προς την ερμηνεία του άρθρου 1 της οδηγίας 1999/70/EK του Συμβουλίου [παραλειπόμενα] και των ρητρών 1 και 4 της συμφωνίας-πλαisiού καθώς και ως προς τη δυνατότητα των διαδικών να επικαλούνται άμεσα ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου στο πλαίσιο αντιδικίας μεταξύ ιδιωτών τις διατάξεις της προμνημονευθείσας οδηγίας και της προμνημονευθείσας συμφωνίας-πλαisiού.
- 19 Σύμφωνα με τις ανωτέρω διατάξεις του εργατικού κώδικα, ο εργοδότης, οσάκις καταγγέλλει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, είναι υποχρεωμένος να αναφέρει τους λόγους για τους οποίους έλαβε τέτοια απόφαση [σελ. 6 του πρωτοτύπου] (άρθρο 30, παράγραφος 4, του εργατικού κώδικα). Η υποχρέωση αυτή δεν υφίσταται στην περίπτωση που ο εργοδότης καταγγείλει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Κατά συνέπεια σε περίπτωση αγωγής του εργαζομένου κατά της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, ο δικαστικός έλεγχος αφορά όχι μόνον τις τυπικές προϋποθέσεις (συμμόρφωση προς τις διατάξεις περί καταγγελίας αυτού του είδους συμβάσεων) αλλά και το βάσιμο του δηλωθέντος λόγου καταγγελίας. Στην περίπτωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, το δικαστήριο δεν εξετάζει το βάσιμο του λόγου στον οποίο στηρίχθηκε απόφαση περί καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη, οπότε ο εργαζόμενος δεν δικαιούται καμία αποζημίωση λόγω ελλείψεως αιτιολογίας.
- 20 [Ιστορικό θεσπίσεως του άρθρου 30, παράγραφος 4 Ε.Κ.] [παραλειπόμενα]

- 21 [παραλειπόμενα] [Στην] περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως ορισμένου χρόνου ο εργοδότης [παραλειπόμενα] δεν έχει υποχρέωση να αιτιολογήσει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.
- 22 Το 2008 το Trybunał Konstytucyjny (Συνταγματικό Δικαστήριο) εξέδωσε απόφαση στην υπόθεση P 48/07, όπου ελέγχθηκε η συνταγματικότητα [παραλειπόμενα] της διάταξης [του άρθρου 30, παράγραφος 4, Ε.Κ.] [παραλειπόμενα] στο πλαίσιο των διαφόρων προϋποθέσεων καταγγελίας αναλόγως του είδους της καταγγελθείσας σύμβασης εργασίας, δηλαδή αν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου.
- 23 Το Trybunał Konstytucyjny (Συνταγματικό Δικαστήριο) έκρινε ότι το άρθρο 30, παράγραφος 4, Ε.Κ [παραλειπόμενα], στο μέτρο που δεν προβλέπει υποχρέωση του εργοδότη να αιτιολογήσει, στη σχετική δήλωσή του, το βάσιμο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, και το άρθρο 5, παράγραφος 3 του εν λόγω νόμου, στο μέτρο που δεν προβλέπει δικαίωμα του εργαζόμενου για αποζημίωση λόγω αδικαιολόγητης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, δεν είναι μη συμβατά με το άρθρο 2 (δηλαδή με την αρχή περί κράτους δικαίου) και το άρθρο 32 (το οποίο εισάγει την αρχή της ισότητας ενώπιον του νόμου και την απαγόρευση των διακρίσεων στην πολιτική, **[σελ. 7 του πρωτοτύπου]** κοινωνική ή οικονομική ζωή για οποιανδήποτε αιτία) του Συντάγματος της Πολωνικής Δημοκρατίας.
- 24 [Σκεπτικό της απόφασης του Trybunał Konstytucyjny (Συνταγματικού Δικαστηρίου) σχετικά με το άρθρο 32 του Συντάγματος.] [παραλειπόμενα]
- 25 [Το Trybunał Konstytucyjny (Συνταγματικό Δικαστήριο) απεφάνθη εν τέλει ότι δεν υφίσταται κανένας λόγος για να γίνει δεκτό ότι η προβλεπόμενη διαφοροποίηση, βάσει του χρόνου διάρκειας της σύμβασης, δεν ήταν δικαιολογημένη.] [παραλειπόμενα]
- 26 Στην ως άνω απόφαση [διατυπώθηκε] η εξής γνώμη της μειοψηφίας[:] [παραλειπόμενα] λαμβανομένων υπόψη του άρθρου 30, παράγραφος 4, και του άρθρου 50, παράγραφος 3, του εργατικού κώδικα, υφίσταται διάκριση εις βάρος των εργαζομένων που έχουν προσληφθεί με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με το άρθρο 18^{3α} παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα, το οποίο μεταφέρει στην εσωτερική έννομη τάξη την οδηγία 1999/70/ΕΚ **[σελ. 8 του πρωτοτύπου]**
- 27 [παραλειπόμενα] Το Sąd Najwyższy (Ανώτατο Δικαστήριο), στην απόφασή του [παραλειπόμενα] της 22ας Μαΐου 2020 επί της υποθέσεως PK 245/11 [παραλειπόμενα] έκρινε ότι αρμόδιο επί εργατικών διαφορών δικαστήριο δύναται να εξετάσει την καταγγελία σύμβασης εργασίας συναφθείσας για χρονικό διάστημα δοκιμαστικής απασχολήσεως ή σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου όσον αφορά τη συμμόρφωση προς τους κανόνες κοινωνικής συμπεριφοράς ή τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό (άρθρο 8 του εργατικού κώδικα) και ότι δεν υπάρχει λόγος να αποκλείεται η δυνατότητα δικαστηρίου αρμόδιου επί εργατικού

διαφορών να εξετάζει τους λόγους καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου σε περίπτωση κατά την οποία απαιτείται να διακριβωθεί αν οι λόγοι αυτοί ενέχουν διάκριση. Από το άρθρο 18^{3b}, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα προκύπτει σαφώς ότι εργοδότης που υποβάλλει εργαζόμενο σε διαφορετική μεταχείριση για έναν ή πλείονες από τους λόγους που μνημονεύονται στο άρθρο 18^{3a}, παράγραφος 1, του εν λόγω κώδικα (δηλαδή, μεταξύ άλλων, λόγω φύλου) θεωρείται ότι παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά την απασχόληση σε περίπτωση κατά την οποία τα αποτελέσματα αυτής της διαφορετικής μεταχειρίσεως περιλαμβάνουν τη λύση της εργασιακής σχέσεως, ανεξαρτήτως αν η συγκεκριμένη σχέση συνάφθηκε βάσει συμβάσεως εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Ως εκ τούτου, στην προμνημονευθείσα περίπτωση, το Sąd Najwyższy (Ανώτατο Δικαστήριο) δέχθηκε τη δυνατότητα ελέγχου και εξέτασης των λόγων καταγγελίας σύμβασης ορισμένου χρόνου [στην απόφαση της 22ας Μαΐου 2012, υπόθεση II PK 245/11], μολονότι ο εργοδότης εξακολουθεί να μην έχει την υποχρέωση να αναφέρει αυτόν το λόγο στη δήλωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.

- 28 [παραλειπόμενα] Το Sąd Najwyższy (Ανώτατο Δικαστήριο) [έκρινε επίσης] [παραλειπόμενα] ότι υπάρχουν αμφιβολίες ως προς την προσήκουσα μεταφορά της οδηγίας 99/70/EK στην πολωνική έννομη τάξη (εν προκειμένω ως προς τη ρήτρα 4, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαisiού) και ότι, συνεπώς, ανακύπτουν σοβαρές αμφιβολίες ως προς το αν το άρθρο 30, παράγραφος 4, του εργατικού κώδικα είναι σύμφωνο με το δίκαιο της ένωσης. Επιπλέον, [παραλειπόμενα] το Sąd Najwyższy (Ανώτατο Δικαστήριο) απεφάνθη [παραλειπόμενα] ότι οντότητα που δεν ανήκει στο Δημόσιο (εν προκειμένω ο εναγόμενος εργοδότης) δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για την πλημμελή μεταφορά της οδηγίας 99/70/EK στο εθνικό δίκαιο, με συνέπεια το Ανώτατο Δικαστήριο να δεχθεί ότι δεν μπορούσε να μην εφαρμόσει το άρθρο 30, παράγραφος 4, του εργατικού κώδικα στην υπόθεση εκείνη, καθόσον ακόμη και μια σαφής, ακριβής και άνευ όρων διάταξη οδηγίας που αποσκοπεί στην αναγνώριση δικαιωμάτων ή στην επιβολή υποχρεώσεων σε ιδιώτες δεν μπορεί να τύχει εφαρμογής σε διαφορά που εκκρεμεί μεταξύ ιδιωτών. [παραλειπόμενα]. [σελ. 9 του πρωτοτύπου]
- 29 Ταυτόχρονα, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι σχετικά με το θέμα των διακρίσεων βάσει του είδους της σύμβασης εργασίας έχει αποφανθεί επανειλημμένως το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- 30 Στην απόφασή του της 25ης Ιουλίου 2018, Vernaza Ayoní (C- 96/17, EU:C:2018:603), το Δικαστήριο έκρινε ότι η έννοια του όρου «συνθήκες εργασίας», κατά τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού καλύπτει επίσης τους όρους για τη λύση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Κατά συνέπεια, κατά τη γνώμη του αιτούντος δικαστηρίου, η ανωτέρω ρήτρα πρέπει να τύχει εφαρμογής στην υπό κρίση υπόθεση.
- 31 Παρόμοια κρίση διατύπωσε το Δικαστήριο στην απόφασή του της 13ης Μαρτίου 2014 απόφαση, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152).

- 32 [Αντικείμενο της αίτησης προδικαστικής απόφασης στην υπόθεση C-38/13 και διατακτικό της απόφασης εκδόθηκε επί της εν λόγω υποθέσεως] [παραλειπόμενα].
- 33 [Παραλειπόμενα]. [Κατόπιν της εκδόσεως της αποφάσεως του Δικαστηρίου της 13ης Μαρτίου 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), ο πολωνικός εργατικός κώδικας τροποποιήθηκε.]
- 34 Επισημαίνεται επίσης ότι, κατά το άρθρο 30 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα προστασίας έναντι κάθε αδικαιολόγητης απόλυσης, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές διατάξεις και πρακτικές. [σελ. 10 του πρωτοτύπου] Εν τω μεταξύ, οι αμφισβητούμενοι εθνικοί κανόνες στην περίπτωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου αποκλείουν κατ' αρχήν τη δυνατότητα των αρμοδίων επί εργατικών διαφορών δικαστηρίων να εξετάζουν αν η απόλυση εργαζομένου που έχει προσληφθεί βάσει τέτοιας σύμβασεως είναι δικαιολογημένη και συνεπώς αποκλείει το δικαίωμα προστασίας που απορρέει από το άρθρο 30 του Χάρτη.
- 35 Αφετέρου, όσον αφορά το ζήτημα του οριζόντιου αποτελέσματος της οδηγίας 1999/70/EK, το αιτούν δικαστήριο παραπέμπει στην απόφαση του Δικαστηρίου [παραλειπόμενα] της 22ας Ιανουαρίου 2019, Cresco Investigation (C- 193/17, EU:C:2019:43). Στην εν λόγω απόφαση το Δικαστήριο [παραλειπόμενα] παρέπεμψε αρχικά στην πάγια νομολογία του, κατά την οποία, η οδηγία δεν μπορεί αφεαυτής να γεννά υποχρεώσεις εις βάρος ιδιωτών και, ως εκ τούτου, δεν χωρεί επίκληση της οδηγίας έναντι ιδιώτη. Η επέκταση στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών της δυνατότητας επίκλησης οδηγιών που δεν έχουν μεταφερθεί (στο εθνικό δίκαιο) ή που έχουν μεταφερθεί πλημμελώς στην εσωτερική έννομη τάξη θα ισοδυναμούσε με την αναγνώριση της εξουσίας της Ένωσης να επιβάλλει υποχρεώσεις με άμεσο αποτέλεσμα εις βάρος ιδιωτών, όταν διαθέτει τέτοια αρμοδιότητα μόνον στις περιπτώσεις που της ανατίθεται εξουσία εκδόσεως κανονισμών. (απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth, C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 76 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Ωστόσο, οσάκις, λόγω της σαφήνειας του γράμματος των διατάξεων του εθνικού δικαίου, δεν είναι δυνατή η σύμφωνη με το δίκαιο της Ένωσης ερμηνεία τους, το Δικαστήριο [παραλειπόμενα] έχει κρίνει ότι το εθνικό δικαστήριο υποχρεούται να διασφαλίσει τη νομική προστασία που απορρέει από το άρθρο 21 του Χάρτη και να διασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα του άρθρου αυτού.
- 36 Ομοίως, στην απόφασή του της 19ης Απριλίου 2016, DI (C- 441/14, EU:C:2016:278), το Δικαστήριο απεφάνθη ότι το δίκαιο της Ένωσης έχει την έννοια ότι εθνικό δικαστήριο που επιλαμβάνεται διαφοράς μεταξύ ιδιωτών η οποία εμπίπτει στο πεδίο της εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 οφείλει, όταν καλείται να εφαρμόσει τις διατάξεις του εσωτερικού δικαίου, να τις ερμηνεύσει κατά τρόπο ώστε να μπορούν να εφαρμοστούν σύμφωνα με την ως άνω οδηγία ή, στην περίπτωση όπου μια τέτοια σύμφωνη ερμηνεία είναι αδύνατη, να αφήσει, εν ανάγκη, ανεφάρμοστη κάθε διάταξη του εθνικού δικαίου αντίθετη προς τη γενική

αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας. Η υποχρέωση αυτή δεν αναιρείται ούτε από τις αρχές της ασφάλειας δικαίου και της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης ούτε από τη δυνατότητα του ιδιώτη ο οποίος θεωρεί ότι έχει ζημιωθεί από την εφαρμογή αντίθετης προς το δίκαιο της Ένωσης εθνικής διάταξης **[σελ. 11 του πρωτοτύπου]** να εναγάγει το οικείο κράτος μέλος λόγω ευθύνης του από παραβίαση του δικαίου της Ένωσης.

- 37 Ταυτόχρονα, πρέπει να επισημανθεί ότι, σε αμφότερες προαναφερθείσες περιπτώσεις, τα απαγορευμένα κριτήρια διάκρισης μεταξύ των εργαζομένων (δηλαδή, αντίστοιχα, η θρησκεία στην υπόθεση Cresco και η ηλικία στην υπόθεση DI) μνημονεύονται ρητώς στο άρθρο 21 του Χάρτη, στοιχείο που επισήμανε σαφώς το Δικαστήριο προς στήριξη της θέσης του σχετικά με το οριζόντιο αποτέλεσμα των διατάξεων της οδηγίας 2000/78. Η απασχόληση, όμως, βάσει σύμβασης ορισμένου χρόνου δεν μνημονεύεται στο άρθρο 21 του Χάρτη ως κριτήριο διάκρισης. Παρόλα αυτά, η εν λόγω διάταξη προβλέπει, στην πρώτη παράγραφο, απαγόρευση κάθε διάκρισης, ο δε κατάλογος των απαριθμούμενων στη διάταξη αυτή κριτηρίων δεν είναι εξαντλητικός, στοιχείο το οποίο προκύπτει από τη διατύπωση «[α]παγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως για λόγους [...]».
- 38 Η προμνημονευθείσα εθνική νομοθεσία και νομολογία, [παραλειπόμενα] σε συνάρτηση με τις προμνημονευθείσες αποφάσεις του Δικαστηρίου [παραλειπόμενα], ιδίως δε οι ανακλύπτουσες μεταξύ τους αποκλίσεις όσον αφορά την ύπαρξη ή όχι διάκρισης λόγω του είδους της συναφθείσας σύμβασης εργασίας, καθώς και η δυνατότητα των ιδιωτών διαδίκων να επικαλούνται τις διατάξεις της οδηγίας 99/70/EK και της συμφωνίας-πλαίσου άμεσα στην περίπτωση διαφοράς, όπως αυτή της κύριας δίκης, ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου οδηγούν το αιτούν δικαστήριο να κρίνει ότι είναι αναγκαία η υποβολή αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως στο Δικαστήριο [παραλειπόμενα] με τα κάτωθι προδικαστικά ερωτήματα, δυνάμει του άρθρου 267 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απαντήσεις στα ανωτέρω ερωτήματα είναι κατά την άποψη του δικαστηρίου απαραίτητες για να αποφανθεί στην υπό κρίση υπόθεση, διότι θα κρίνουν το ζήτημα της δυνατότητας άμεσης εφαρμογής από το αιτούν δικαστήριο των ανωτέρω διατάξεων του δικαίου της Ένωσης, και, στη συνέχεια, θα καθορίσουν το εύρος του ελέγχου του κύρους της καταγγελίας που κοινοποιήθηκε στον ενάγοντα, καθόσον, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, η έλλειψη αιτιολόγησης της καταγγελίας (όταν αυτό απαιτείται από το νόμο) συνεπάγεται ότι η καταγγελία στερείται κύρους και αποτελεί τη βάση για την αναγνώριση στον εργαζόμενο, μεταξύ άλλων, του δικαιώματος αποζημίωσης, πλην όμως αποκλειστικά στην περίπτωση των συμβάσεων αορίστου χρόνου. Επιπλέον, η απάντηση στο υποβαλλόμενο εν προκειμένω ερώτημα θα επιλύσει σε εθνικό επίπεδο το ζήτημα του εύρους του ελέγχου, από τα αρμόδια επί εργατικών διαφορών δικαστήρια, του κύρους της καταγγελίας συμβάσεως ορισμένου χρόνου, δηλαδή εάν ο έλεγχος πρέπει να περιορίζεται μόνον στις τυπικές απαιτήσεις ή αν θα περιλαμβάνει επίσης τη νομιμότητα και το υποστατό των λόγων καταγγελίας, καθώς και τις αξιώσεις που μπορεί να εγερθούν από μια τέτοια παράτυπη καταγγελία. Ταυτόχρονα, οι εργοδότες θα λάβουν σαφείς υποδείξεις **[σελ. 12 του πρωτοτύπου]** για τον τρόπο διατύπωσης της δήλωσης

περί καταγγελίας συμβάσεως ορισμένου χρόνου, έτσι ώστε να συμμορφώνονται προς τον νόμο και να μην εκτίθενται στις αρνητικές συνέπειες των ένδικων διαφορών.

- 39 Επιπροσθέτως, η αναγκαιότητα υποβολής του δεύτερου ερωτήματος συνάγεται άνευ άλλου τινός εκ του ότι συναρτάται με την απάντηση που θα δώσει το Δικαστήριο στο πρώτο ερώτημα. Σε περίπτωση που το Δικαστήριο αποφανθεί καταφατικά στο πρώτο ερώτημα χωρίς να αποσαφηνίσει το ζήτημα του οριζοντίου αποτελέσματος της υπό εξέταση ενωσιακής νομοθεσίας, στο πολωνικό δίκαιο θα ισχύουν πλέον δύο διαφορετικά καθεστώτα για την καταγγελία συμβάσεων ορισμένου χρόνου, δηλαδή στην περίπτωση τέτοιων συμβάσεων που συνάπτονται από τους εργοδότες που ανήκουν στον εν ευρεία έννοια δημόσιο τομέα, ο εργοδότης θα ήταν υποχρεωμένος να αναφέρει στον εργαζόμενο τους λόγους για την καταγγελία της συμβάσεως (και συνεπώς το κύρος της καταγγελίας θα υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο), ενώ οι ιδιώτες εργοδότες δεν θα είχαν ούτε και σε αυτήν την περίπτωση την υποχρέωση να αιτιολογήσουν τις δηλώσεις καταγγελίας, οι δε εργαζόμενοί τους θα στερούνται τη δυνατότητα να προσβάλουν ενώπιον των αρμοδίων επί εργατικών διαφορών δικαστηρίων το κύρος των καταγγελιών που τους κοινοποιούνται.

Προδικαστικά Ερωτήματα

- 40 Λόγω των ανωτέρω αμφιβολιών, το Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (πρωτοδικείο Κρακοβίας-Nowa Huta με έδρα την Κρακοβία) αποφάσισε να υποβάλει στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

1. Έχουν το άρθρο 1 της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, καθώς και οι ρήτρες 1 και 4 της εν λόγω συμφωνίας-πλασίου την έννοια ότι αντιτίθενται σε ρύθμιση του εθνικού δικαίου, η οποία επιβάλλει υποχρέωση του εργοδότη να αιτιολογεί γραπτώς την απόφαση περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αποκλειστικώς στην περίπτωση συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου και η οποία, ως εκ τούτου, υπάγει σε δικαστικό έλεγχο το κύρος της καταγγελίας συμβάσεων αορίστου χρόνου, χωρίς να προβλέπεται ταυτόχρονα τέτοια υποχρέωση του εργοδότη (δηλαδή να μνημονεύει τον λόγο [σελ. 13 του πρωτοτύπου] της καταγγελίας) στην περίπτωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (επομένως μόνον το ζήτημα της συμμόρφωσης της καταγγελίας προς τις διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεων υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο);

2. Χωρεί επίκληση εκ μέρους των διαδίκων της ρήτρας 4 της προμνημονευθείσας συμφωνίας-πλασίου και της γενικής αρχής του δικαίου της Ένωσης περί απαγορεύσεως των διακρίσεων (άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης) στην περίπτωση

ένδικης διαφοράς μεταξύ ιδιωτών, και, κατά συνέπεια, τυγχάνουν οριζόντιας εφαρμογής οι προμνημονευθείσες διατάξεις;

ΕΙΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ