

P o s t a n o w i e n i e

Dnia 11 grudnia 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Frączak - Dudek

po rozpoznaniu w dniu 11 grudnia 2020 r. w Krakowie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa K.L.

przeciwko (.X) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

postanawia:

I. zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z następującymi pytaniami prejudycjalnymi :

1. Czy art. 1 Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), a także klauzule nr 1 i nr 4 ww Porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, iż stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które wprowadza obowiązek pracodawcy podania na piśmie uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę jedynie w odniesieniu do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a co za tym idzie poddaje kontroli sądowej zasadność przyczyny wypowiedzenia umów zawartych na czas nieokreślony, nie przewidując jednocześnie takiego obowiązku pracodawcy (tj.wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie) w stosunku do umów o pracę zawartych na czas określony (w związku z czym kontroli sądowej poddaje się jedynie kwestię zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedzaniu umów)?

2. Czy na klauzulę nr 4 ww Porozumienia ramowego oraz ogólną zasadę prawa unijnego dotyczącą zakazu dyskryminacji (art.21 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej) mogą powoływać się strony w sporze sądowym, w którym po obu stronach sporu występują podmioty prywatne, a co za tym idzie czy wskazane wyżej regulacje wywołują skutek horyzontalny?

II. na zasadzie art.177 §1 pkt3¹ kpc zawiesić postępowanie w sprawie.



Na oryginale właściwe podpisy
Zgodność z oryginałem stwierdza

K. Słaba
Katarzyna Słaba
Starszy protokolant sądowy

Sygn. akt IV P 845/20/N

Uzasadnienie postanowienia z dnia 11 grudnia 2020 r.

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Sąd odsyłający

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

Strony postępowania głównego

Powód: K.L.

Strona pozwana: X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

Przedmiot sporu w postępowaniu głównym i istotne okoliczności faktyczne

1. Postępowanie w sprawie dotyczy żądania zapłaty odszkodowania z tytułu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tego rodzaju umów (art.50 §3 kodeksu pracy). Powoda i stronę pozwaną łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony na okres od 1 listopada 2019 r. do 31 lipca 2022 r., w wymiarze ½ etatu. W dniu 15 lipca 2020 r. pracodawca wręczył powodowi pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu łączącej strony umowy o pracę z zachowaniem 1miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2020 r. W powyższym oświadczeniu pracodawca nie wskazał przyczyn wypowiedzenia tj. uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi. W pozwie, na uzasadnienie żądania zasądzenia odszkodowania, powód podniósł w pierwszej kolejności, iż oświadczenie pracodawcy z dnia 15 lipca 2020 r. posiada błędy formalne, powodujące wadliwość dającą prawo do (zasądzenia) odszkodowania.

2. W drugiej kolejności powód wskazał, iż ma świadomość, że zgodnie z obowiązującymi przepisami kodeksu pracy oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony nie wymaga podania uzasadnienia, tak jak ma to miejsce w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie powód zauważył, iż wedle jego oceny, w przypadku spornego wypowiedzenia doszło jednak do naruszenia norm dotyczących zakazu dyskryminacji - i to zarówno regulacji unijnych w postaci ogólnej zasady prawa unijnego

statuującej zakaz dyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę, jak i tych wynikających z przepisów prawa polskiego a to art.18^{3a} Kodeksu pracy. Powód zakwestionował niczym nieograniczoną możliwość wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas określony.

3. Mając powyższe na uwadze powód odniósł się do kwestii zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, domagając się dokonania przez sąd oceny w powyższym zakresie.

4. Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa, wskazując m.in., iż przepis art.30§4 kodeksu pracy wymaga uzasadnienia wypowiedzenia wyłącznie w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Stąd w ocenie strony pozwanej wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, bez zamieszczania uzasadnienia, nie można uznać za dyskryminację powoda ze względu na zatrudnienie na czas określony. Strona pozwana działała bowiem zgodnie z przepisami kodeksu pracy, który w powyższym zakresie różnicuje sytuację pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i czas określony, podobnie jak różnicuje sytuację pracowników, w zakresie długości okresu wypowiedzenia ze względu na staż pracy u danego pracodawcy. Za takie różnicowanie sytuacji prawnej strona pozwana nie podnosi odpowiedzialności, gdyż działanie takie nie jest sprzeczne z obowiązującym prawem pracy. Pozwana nie może ponosić konsekwencji przestrzegania prawa, a jej postępowania, zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa pracy, nie można uznać za przejaw dyskryminacji pracownika. Albowiem za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników wedle zakazanych i negatywnych kryteriów. W świetle tego, iż przepisy kodeksu pracy wprowadzają zróżnicowanie pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony i nieokreślony, w zakresie obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, uznać należy, iż brak uzasadnienia, jako zróżnicowanie dopuszczalne przez przepisy kodeksu pracy, nie stanowi dyskryminacji pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony. Ponadto strona pozwana odniosła się do argumentacji przedstawionej przez powoda odnośnie rzeczywistej - w jego ocenie – przyczyny dokonania mu wypowiedzenia.

Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego

5. Wykładnia artykułu 21 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, artykułu 1 Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego

w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), klauzuli nr 1 i nr 4 ww Porozumienia ramowego.

6. Artykuł 30 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej
7. Artykuł 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

Przepisy i orzecznictwo Unii Europejskiej

8. Artykuł 21 i artykuł 30 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, motyw 14 oraz art.1 Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), oraz klauzule nr 1 i nr 4 tegoż Porozumienia ramowego

9. Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej: z 13 marca 2014 r. , C-38/13 Nierodzik (ECLI:EU:C:2014:152); z dnia 19 kwietnia 2016 r. C-441/14 DI (ECLI:EU:2016:278), z dnia 25 lipca 2018 r., C-96/17 Gardenia Vernaza Ayovi (ECLI:EU:2018:603), z dnia 7 sierpnia 2018 r., C-122/17 Smith (ECLI:EU:2018:631), z dnia 22 stycznia 2019 ., C-193/17 Cresco (ECLI:EU:2019:43).

Przepisy i orzecznictwo krajowe

10. Artykuł 30 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dziennik Ustaw z 2020 r., poz. 1320 ze zmianami), dalej jako k.p.:

§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

1) na mocy porozumienia stron;

2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);

3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);

4) z upływem czasu, na który była zawarta.

5)(uchylony)

§ 2 - 2¹. (...)

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

(...)

11. Artykuł 44 k.p.:

Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w dziale dwunastym.

12. Artykuł 45 k.p.:

§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

(...)

13. Artykuł 50 k.p.:

§ 1-2(...)

§ 3. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

14. Artykuł 18^{3a} k.p.:

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. *Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.*

15. Artykuł 18^{3b} k.p.:

§ 1. *Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:*

1) *odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,*

2) *niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,*

3) *[...]*

- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

[...]

16. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 grudnia 2008 r. P 48/07

17. Wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 maja 2012 r. II PK 245/11, z dnia 8 maja 2019 r. I PK 41/18

Podstawy wystąpienia z pytaniem prejudycjalnym

18. Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie, rozpoznając powództwo K. L., powziął wątpliwość (w kontekście przytoczonego powyżej prawa krajowego oraz orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego) co do wykładni art.1 Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), oraz klauzul nr 1 i nr 4 tegoż Porozumienia ramowego, a także co do możliwości powoływania się przez strony bezpośrednio przed sądem krajowym w ramach sporu pomiędzy podmiotami prywatnymi na przepisy ww Dyrektywy i Porozumienia.

19. Zgodnie z powołanymi wyżej przepisami kodeksu pracy pracodawca wypowiadając umowę o pracę na czas nieokreślony jest zobowiązany podać przyczynę podjęcia takiej

decyzji (art.30 § 4 kodeksu pracy). Obowiązek ten nie istnieje w przypadku gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę na czas określony. Co za tym idzie, kontrolą sądową w przypadku odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony są objęte nie tylko warunki formalne (zgodność z przepisami o wypowiedzaniu tego rodzaju umów) ale i zasadność wskazanej przyczyny wypowiedzenia. W przypadku umów na czas określony sąd nie bada zasadności przyczyny, która legła u podstaw decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu zaś pracownikowi z tytułu braku zasadności nie przysługują żadne roszczenia.

20. W ujęciu historycznym, przepis art.30 § 4 kodeksu pracy został zmieniony w 1996 r., w ten sposób, iż wprowadzono obowiązek pracodawcy podania w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy pracę zawartej na czas nieokreślony uzasadnienia takiej decyzji pracodawcy. Do tego momentu obowiązek pracodawcy wskazania przyczyny dotyczył jedynie oświadczeń rozwiązujących stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia (czyli ze skutkiem natychmiastowym). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lutego 2002 r. w sprawie I PKN 901/00 - „Art. 30 § 4 k.p. został wprowadzony by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej, a sąd pracy - żeby badał i oceniał te fakty i okoliczności, które zadecydowały o wypowiedzeniu umowy i które zarazem zostały podane związkowi zawodowemu jako przyczyna tego wypowiedzenia”.

21. Po wprowadzeniu powyższej zmiany - w przypadku wypowiedzania umowy na czas określony pracodawca nadal jednak nie ma obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony.

22. W 2008 r. Trybunał Konstytucyjny wydał wyrok w sprawie P 48/07 gdzie poddano kontroli konstytucyjnej ww przepis właśnie w kontekście odmiennych wymogów dokonania wypowiedzenia w zależności od rodzaju wypowiedzanej umowy o pracę tj. czy jest to umowa na czas określony czy na czas nieokreślony.

23. Trybunał Konstytucyjny orzekł, iż art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.) w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, oraz art.50 § 3 ww ustawy w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, nie są niezgodne z art. 2 (tj z zasadą demokratycznego państwa prawnego) oraz art. 32 (wprowadzającym zasadę równości wobec prawa i zakaz dyskryminacji w życiu politycznym,

społecznym lub gospodarczym z powodu jakiegokolwiek przyczyny) Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

24. W uzasadnieniu ww wyroku Trybunał Konstytucyjny przypomniał, iż wyartykułowana w art.32 Konstytucji zasada równości nakłada na ustawodawcę obowiązek równego traktowania. Przy czym „nie chodzi tu o bezwzględną równość wszystkich obywateli, gdyż z zasady równości wynika nakaz jednakowego traktowania wszystkich obywateli w obrębie określonej klasy (kategorii): wszystkie podmioty charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną (relewantną) powinny być potraktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez różnicowań, zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących.” Trybunał Konstytucyjny stwierdził więc, iż „aby zarzut naruszenia zasady równości się ostał, w pierwszej kolejności musi zostać skutecznie wyodrębniona cecha relewantna grupy, w ramach której do nierówności dochodzi.”.

25. W ocenie Trybunału Konstytucyjnego samo zatrudnienie na podstawie umowy o pracę nie może być uznane za cechę relewantną w niniejszej sprawie. „Uznanie wprowadzenia przez ustawodawcę rozróżnienia umownych stosunków pracy, związanych choćby z sekwencją zatrudniania (na początku umowa terminowa zaś po jej upływie bezterminowa), oraz wprowadzenie ich dalszego prawnego i funkcjonalnego rozróżnienia uzasadnia stanowisko, iż samo pozostawanie w stosunku pracy stanowi zbyt szerokie kryterium, aby można było je uznać za relewantne. Brak również podstaw do uznania, że wprowadzone zróżnicowanie, w oparciu o cechę czasu trwania zatrudnienia, nie ma charakteru racjonalnie uzasadnionego i nie jest dokonane według kryterium relewantnego w rozumieniu art. 32 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny przypomina, że dopuszczalne jest – w płaszczyźnie art. 32 Konstytucji - istnienie różnic w treści poszczególnych typów umowy o pracę, które wynikają wprost ze społecznej funkcji tych umów i ich ekonomicznej treści. Możliwość sterowania procesami zatrudniania, uelastycznienia rynku pracy osiąga się również poprzez zróżnicowanie form zatrudnienia. Za uzasadnione należy uznać takie zróżnicowanie przez ustawodawcę form prawnych świadczenia pracy, które daje maksymalnej liczbie osób szansę na podjęcie zatrudnienia przy jednoczesnym wprowadzeniu należytej ochrony praw pracowniczych.”

26. Do powyższego wyroku zdanie odrębne zgłosiła sędzia Teresa Liszcz, w swojej argumentacji wskazując m.in. iż w jej ocenie na gruncie art.30 §4 i art.50§ 3 kp mamy do czynienia z dyskryminacją pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony zgodnie z art.18^{3a} §1 kp, który z kolei implementuje dyrektywę 99/70/WE.

27. Pomimo powyższego wyroku, problem wskazania uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony, a co za tym idzie kontroli sądowej przyczyn takiej decyzji pracodawcy i przysługujących pracownikowi roszczeń, pozostał nadal aktualny w praktyce sądowej m.in. pojawił się w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2012 r. w sprawie II PK 245/11, gdzie Sąd Najwyższy uznał, iż Sąd pracy może oceniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny i na czas określony co do jego zgodności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) i brak jest podstaw, by odmówić sądowi pracy uprawnienia do badania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w sytuacji, gdy chodzi o stwierdzenie, czy ta przyczyna nie miała charakteru dyskryminacyjnego. Z art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. wynika bowiem, że naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest różnicowanie sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (czyli między innymi ze względu na płeć), którego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy, bez względu na to, czy został on nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, czy też umowy terminowej. Co za tym idzie, w szczególnym opisanym wyżej przypadku Sąd Najwyższy dopuścił możliwość kontroli i oceny przyczyn wypowiedzenia umowy na czas określony, pomimo iż pracodawca nie ma nadal obowiązku wskazywania tejże przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy na czas określony.

28. Z kolei w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 maja 2019 r., I PK 41/18, którym Sąd Najwyższy uchylił wyrok sądu niższej instancji i przekazał mu sprawę do ponownego rozpoznania, wskazano - nawiązując do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej – iż istnieją wątpliwości co do prawidłowej implementacji do polskiego porządku prawnego dyrektywy 99/70/WE (w tym przypadku klauzuli 4 ust 1 porozumienia ramowego) a co za tym idzie, iż występują poważne wątpliwości czy art.30§4 kodeksu pracy jest sprzeczny z prawem unijnym. Jednocześnie w tejże sprawie Sąd Najwyższy wskazał, również powołując się na orzecznictwo Trybunału, iż jednostka nie stanowiąca emanacji państwa (pozwany pracodawca) nie może ponosić odpowiedzialności za bezprawność w postaci nieprawidłowej implementacji dyrektywy 99/70/WE, co za tym idzie Sąd Najwyższy uznał, iż nie jest uprawniony do pominięcia art.30§4 kodeksu pracy w rozpoznawanej sprawie, albowiem nawet jasny, precyzyjny i bezwarunkowy przepis dyrektywy mający na celu przyznanie jednostkom praw lub nałożenie na nie obowiązków nie może być stosowany w ramach sporu zawisłego pomiędzy jednostkami (wyrok Trybunału z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie C-152/84, M.H.Marshall, ECLI:EU:C:1986:84, pkt48).

29. Jednocześnie Sąd rozpoznający niniejszą sprawę wskazuje, iż w kwestii dyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę wypowiedział się również wielokrotnie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

30. W wyroku z dnia 25 lipca 2018 r. C-96/17, *Gardenia Vernaza Ayovi* Trybunał uznał, iż pojęciem „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt1 porozumienia ramowego objęte są również warunki rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony. Co za tym idzie w ocenie Sądu rozpoznającego sprawę, klauzula powyższa znajdzie zastosowanie w niniejszej sprawie.

31. Podobne przekonanie wyraził Trybunał w wyroku z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie *Nierodzik*, C-38/13.

32. Warto w tym miejscu podkreślić, iż powyższy wyrok stanowił odpowiedź na pytanie zadane również przez polski sąd pracy, na bazie obowiązujących ówczesnie przepisów wprowadzających rozbieżności co do długości okresu wypowiedzenia (długość okresu wypowiedzenia dla wypowiedzania umów na czas określony wynosiła 2-tygodnie, zaś w przypadku umów na czas nieokreślony – w zależności od okresu zatrudnienia – 2 tygodnie, 1 miesiąc albo 3 miesiące.) I tak Trybunał uznał, iż „klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego (...), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak sporne w postępowaniu głównym, które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach”.

33. Ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dziennik Ustaw z 2015 r. poz.1220) polski ustawodawca dokonał zmiany zakwestionowanych regulacji krajowych poprzez m.in. uzależnienie okresów wypowiedzenia umów o pracę na czas określony od zakładowego stażu pracy i zrównania ich z okresami wypowiedzenia umów na czas nieokreślony.

34. Warto również podkreślić, iż zgodnie z art.30 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej - każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi.

Tymczasem sporna regulacja krajowa w przypadku umów zawartych na czas określony, wyłącza co do zasady możliwość badania przez sąd pracy, czy zwolnienie z pracy pracownika zatrudnionego w oparciu o taką umowę jest uzasadnione, a co za tym idzie wyłącza prawo do ochrony wynikającej z art 30 Karty.

35. Z kolei w odniesieniu do kwestii skutku horyzontalnego dyrektywy 99/70/WE, Sąd rozpoznający sprawę wskazuje wyrok Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 22 stycznia 2019 r. w sprawie Cresco C-193/17. W powyższym orzeczeniu Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej powołał się w pierwszej kolejności na swoje utrwalone orzecznictwo, zgodnie z którym dyrektywa nie może sama z siebie tworzyć obowiązków po stronie jednostki, a zatem nie można się na dyrektywę – jako taką- powoływać przeciwko tej jednostce. Rozszerzenie możliwości powoływania się na nieprzetransponowane lub niewłaściwie transponowane dyrektywy na dziedzinę stosunków między jednostkami sprowadzałyby się bowiem do przyznania Unii uprawnienia do nakładania w sposób bezpośrednio skuteczny zobowiązań na jednostki, podczas gdy ma ona tę kompetencję wyłącznie w obszarach, w których powierzono jej uprawnienie do wydawania rozporządzeń (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 76 i przytoczone tam orzecznictwo). Jednakże w przypadku, gdy ze względu na jednoznaczne brzmienie przepisów prawa krajowego, nie jest możliwa ich pronijna wykładnia, Trybunał odwołując się do konstrukcji zgodnie z którą dyrektywa (w przypadku sprawy Cresco – dyrektywa 2000/78) sama w sobie nie ustanawia zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, mającej bowiem źródło w różnych instrumentach międzynarodowych a także w art.21 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, uznał, że sąd krajowy byłby jednak zobowiązany do zapewnienia ochrony prawnej wynikającej z art.21 Karty oraz do zapewnienia pełnej skuteczności tego artykułu.

36. Podobnie w wyroku z dnia 19 kwietnia 2016 r. C-441/14 DI , Trybunał orzekł, iż prawo Unii należy interpretować w ten sposób, iż nakłada na sąd krajowy, rozpatrujący spór pomiędzy jednostkami objęty zakresem zastosowania dyrektywy 2000/78, przy stosowaniu przepisów jego prawa krajowego, obowiązek dokonywania ich wykładni w sposób zgodny z tą dyrektywą, a gdyby dokonanie takiej wykładni zgodnej okazało się niemożliwe, odstąpienia w razie potrzeby od stosowania przepisów prawa krajowego, naruszających ogólną zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek. Obowiązku tego nie podważają ani zasady pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań, ani możliwość dochodzenia przez jednostkę, która czuje się poszkodowana zastosowaniem przepisu krajowego

sprzecznego z prawem Unii, odszkodowania od państwa w związku z naruszeniem prawa Unii.

37. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż w obu wyżej powołanych sprawach niedozwolone kryteria różnicowania pracowników (tj odpowiednio : religia-sprawa Cresco i wiek- sprawa DI) zostały wprost wskazane w art.21 Karty, co Trybunał wyraźnie podkreśla uzasadniając swoje stanowisko odnośnie skutku horyzontalnego przepisów dyrektywy 2000/78. Tymczasem zatrudnienie w oparciu o umowę na czas określony nie zostało wymienione w art.21 Karty jako kryterium dyskryminacyjne. Przy czym przepis ten w ustępie pierwszym ustanawia zakaz wszelkiej dyskryminacji, a wymienione w nim kryteria nie stanowią katalogu zamkniętego, co wynika z użytego sformułowania „*Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na (...)* „

38. Powołane powyżej przepisy i orzecznictwo krajowe (a zwłaszcza ww wyrok Trybunału Konstytucyjnego) w zestawieniu z przywołanymi orzeczeniami Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej a w szczególności wynikające z nich rozbieżności w zakresie oceny istnienia bądź nie dyskryminacji ze względu na rodzaj zawartej umowy pracę a także co do możliwości powoływania się przez strony, będące podmiotami prywatnymi, na przepisy dyrektywy 99/70/WE i Porozumienia bezpośrednio w sporze przed sądem krajowym, prowadzą do konieczności zwrócenia się przez Sąd orzekający do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z niniejszymi pytaniami prejudycjalnymi w trybie art.267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Odpowiedzi na poniższe pytania są w ocenie Sądu niezbędne dla wydania rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, albowiem przesądzą po pierwsze o możliwości bezpośredniego stosowania przez Sąd wskazanych wyżej przepisów prawa unijnego a w dalszej kolejności zakreślą zakres badania prawidłowości dokonanego powodowi wypowiedzenia, albowiem zgodnie z prawem krajowym brak wskazania przyczyny wypowiedzenia (gdy jest to wymagane przepisami prawa) skutkuje jego wadliwością i stanowi podstawę dla przyznania pracownikowi m.in. prawa do odszkodowania ale tylko w stosunku do umów na czas nieokreślony. Ponadto odpowiedź na pytanie zadane w niniejszej sprawie rozstrzygnie w skali całego kraju kwestię zakresu badania przez sąd pracy prawidłowości dokonanego wypowiedzenia umowy na czas określony, tj. czy badanie ograniczać się ma jedynie do wymogów formalnych czy też obejmie również zasadność i prawdziwość przyczyn wypowiedzenia a także roszczeń jakich można dochodzić z tytułu takiego wadliwego wypowiedzenia. Jednocześnie pracodawcy uzyskają jasne wskazówki

w jaki sposób konstruować oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy na czas określony tak aby odpowiadały one prawu i nie narażały ich na negatywne konsekwencje w sporach sądowych.

39. Ponadto konieczność zadania pytania drugiego wynika już z samego z faktu zwrócenia się do Trybunału o odpowiedź na pytanie pierwsze. W przypadku udzielenia przez Trybunał odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie, bez wyjaśnienia kwestii skutku horyzontalnego badanych regulacji unijnych, na gruncie prawa polskiego zaczęłyby funkcjonować dwa odrębne reżimy wypowiedzania umów zawartych na czas określony, a mianowicie w przypadku takich umów zawieranych przez pracodawców stanowiących szeroko pojętą emanację państwa, pracodawca byłby zobowiązany do wskazania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy (a co za tym idzie zasadność wypowiedzenia podlegałaby kontroli sądowej) natomiast pracodawcy prywatni nadal nie mieliby obowiązku uzasadniania oświadczeń o wypowiedzeniu a ich pracownicy pozbawieni by byli możliwości kwestionowania przed sądem pracy zasadności dokonanych im wypowiedzeń.

Pytania prejudycjalne

40. Z uwagi na wątpliwości wskazane powyżej, Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie postanowił skierować do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej następujące pytania prejudycjalne:

1. Czy art. 1 Dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), a także klauzule nr 1 i nr 4 ww Porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, iż stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które wprowadza obowiązek pracodawcy podania na piśmie uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę jedynie w odniesieniu do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a co za tym idzie poddaje kontroli sądowej zasadność przyczyny wypowiedzenia umów zawartych na czas nieokreślony, nie przewidując jednocześnie takiego obowiązku pracodawcy (tj.wskazania przyczyny

uzasadniającej wypowiedzenie) w stosunku do umów o pracę zwartych na czas określony (w związku z czym kontroli sądowej poddaje się jedynie kwestię zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedaniu umów)?

2. Czy na klauzulę nr 4 ww Porozumienia ramowego oraz ogólną zasadę prawa unijnego dotyczącą zakazu dyskryminacji (art.21 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej) mogą powoływać się strony w sporze sądowym, w którym po obu stronach sporu występują podmioty prywatne, a co za tym idzie czy wskazane wyżej regulacje wywołują skutek horyzontalny?