

Lieta C-715/20

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2020. gada 18. decembris

Iesniedzējtiesa:

Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Polija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2020. gada 11. decembris

Prasītājs:

KL

Atbildētāja:

X, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, ar juridisko adresi G.

[..]

Rikojums

2020. gada 11. decembrī

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [Krakovas Novas Hutās rajona tiesas Krakovā, IV darba un sociālā nodrošinājuma lietu nodaļa] [..]:

[..]

2020. gada 11. decembrī Krakovā

slēgtā tiesas sēdē izskatījusi lietu, ko, pamatojoties uz

K. L. prasību,

kas celta pret X, sabiedrību ar ierobežotu atbildību, kas atrodas G.,

par zaudējumu atlīdzību,

izdod rīkojumu:

1. vērsties Eiropas Savienības Tiesā ar šādiem prejudiciālajiem jautājumiem:

1. Vai Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamat nolīgumu par darbu uz noteiktu laiku 1. pants un iepriekš minētā pamat nolīguma 1. un 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā valsts tiesību normas, ar kurām noteikts darba devēja pienākums rakstiski norādīt pamatojumu lēmumam par darba līguma uzteikšanu tikai attiecībā uz darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, un tādēļ tiesai ir piešķirta kompetence pārbaudīt darba līgumu uz nenoteiktu laiku uzteikuma iemeslu pamatotību, vienlaicīgi neparedzot tādu darba devēja pienākumu (proti, norādīt uzteikuma iemeslus [oriģ. 13. lpp.]) attiecībā uz darba līgumiem uz noteiktu laiku (un tādēļ tiesas kompetencē ir pārbaudīt tikai uzteikuma atbilstību tiesību normām par līgumu uzteikšanu)?

2. Vai lietā, kurā abas procesa puses ir privātpersonas, šīs puses var atsaukties uz minētā pamat nolīguma 4. klauzulu un Savienības vispārējo tiesību principu par diskriminācijas aizliegumu (Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pants), un līdz ar to, vai minētajām tiesību normām ir horizontālā tieša iedarbība?

2. [..]

2020. gada 11. decembra lēmuma pamatojums

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniedzējtiesa

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

Pamatlietas puses

Prasītājs: K.L.

Atbildētāja: X, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, ar juridisko adresi G.

Pamatlietas priekšmets un būtiskie fakti

- 1 Lieta attiecas uz prasību par zaudējumu atlīdzināšanu sakarā ar darba devēja izteiktu darba līguma uz noteiktu laiku, kas bija noslēgts starp pusēm, uzteikumu, pārkāpjot tiesību normas par šāda veida līgumu uzteikšanu (*Kodeks pracy* [Darba kodeksa] 50. panta 3. punkts). Starp prasītāju un atbildētāju bija noslēgts nepilnas slodzes darba līgums uz noteiktu laiku no 2019. gada 1. novembra līdz 2022. gada 31. jūlijam. 2020. gada 15. jūlijā darba devējs prasītājam izsniedza rakstisku darba līguma, kas bija noslēgts starp pusēm, uzteikumu, ievērojot viena mēneša iepriekšējas paziņošanas laiku, kas beidzās 2020. gada 31. augustā.

Minētajā uzteikumā darba devējs nenorādīja uzteikuma iemeslu, proti, lēmuma par darba līguma uzteikšanu prasītājam pamatojumu. Pamatojot līgumu piedzīt zaudējumu atlīdzību, prasības pieteikumā prasītājs norādīja, pirmkārt, ka darba devēja 2020. gada 15. jūlija uzteikums satur formāla rakstura kļūdas, kas rada tiesības uz (piespriestu) zaudējumu atlīdzību.

- 2 Otrkārt, prasītājs norādīja, ka apzinās, ka saskaņā ar spēkā esošajām darba tiesību normām darba līguma, kas ir noslēgts uz noteiktu laiku, vēlmes izteikt uzteikumu paušanai nav nepieciešams pamatojums kā tas ir darba līguma uz nenoteiktu laiku uzteikšanas vai darba līguma izbeigšanas, neievērojot uzteikuma termiņu, gadījumā. Vienlaicīgi prasītājs norādīja, ka, viņa ieskatā, strīdīgā uzteikuma gadījumā tomēr ir pārkāptas tiesību normas, kas attiecas uz diskriminācijas aizliegumu, – gan Savienības tiesībās paredzētais vispārējais tiesību princips [oriģ. 2. lpp.] par diskriminācijas aizliegumu darba līguma veida dēļ, gan Polijas tiesību normās paredzētais regulējums, proti, Darba kodeksa 18.^{3a} pants. Prasītājs apšaubīja neierobežotu iespēju uzteikt darba līgumus, kas ir noslēgti uz noteiktu laiku.
- 3 Ņemot vērā minēto, prasītājs apšaubīja izteiktā uzteikuma pamatotību, lūdzot tiesu to izvērtēt iepriekš izklāstītajā kontekstā.
- 4 Atbildē uz prasības pieteikumu atbildētāja lūdza prasību noraidīt, tostarp norādot, ka Darba kodeksa 30. panta 4. punktā ir noteikts, ka uzteikums ir jāpamato tikai darba līguma uz nenoteiktu laiku uzteikuma vai darba līguma izbeigšanas, neievērojot uzteikuma termiņu, gadījumā. Līdz ar to atbildētāja uzskata, ka darba līguma uz noteiktu laiku uzteikumu bez pamatojuma nevar atzīt par prasītājas diskrimināciju nodarbinātības uz noteiktu laiku dēļ. Atbildētāja esot rīkojusies atbilstoši Darba kodeksam, kurā iepriekš minētajā kontekstā tiek nošķirti darba ņēmēji, kas ir nodarbināti uz darba līguma uz nenoteiktu laiku pamata, no tiem, kas ir nodarbināti uz darba līguma uz noteiktu laiku pamata, līdzīgi kā tiek nošķirti darba ņēmēju situācija attiecībā uz uzteikuma termiņu darba stāža pie konkrētā darba devēja dēļ. Par tādu tiesiskās situācijas nošķiršanu atbildētāja neesot atbildīga, jo tāda rīcība neesot pretrunā saistošajām darba tiesību normām. Atbildētāja nevarot arī uzņemties atbildību par tiesību normu ievērošanas sekām, un tās rīcību, kas atbilst saistošajām darba tiesību normām, nevarot atzīt par darba ņēmēja diskrimināciju. Par diskrimināciju nodarbinātībā tiek uzskatīta nepieļaujama darba ņēmēju tiesiskās situācijas nošķiršana saskaņā ar aizliegtiem un negatīviem kritērijiem. Tā kā Darba kodeksā tiek nošķirti darba ņēmēji, kas ir nodarbināti uz darba līgumu uz noteiktu laiku pamata, no tiem, kas ir nodarbināti uz darba līguma uz nenoteiktu laiku pamata, attiecībā uz pienākumu pamatot darba līguma uzteikumu ir jāatzīst, ka pamatojuma neesamība – kā Darba kodeksa atļauts nošķiršanas kritērijs – nav darba ņēmēju, kas ir nodarbināti uz darba līguma uz noteiktu laiku pamata, diskriminācija. [..]

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

- 5 Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. panta, Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) [oriģ. 3. lpp.] par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku 1. panta, minētā Pamatnolīguma 1. un 4. klauzulas interpretācija.
- 6 Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 30. pants.
- 7 Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. pants.

Eiropas Savienības tiesību normas un judikatūra

- 8 Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. un 30. pants, Padomes Direktīvas 1999/70/EK [..] 14. apsvēruma un 1. pants, kā arī minētā pamatnolīguma 1. un 4. klauzula.
- 9 Eiropas Savienības Tiesas spriedumi: 2014. gada 13. marts, C-38/13 *Nierodzik* (ECLI:EU:C:2014:152); 2016. gada 19. aprīlis, C-441/14 DI (ECLI:EU:2016:278), 2018. gada 25. jūlijs, C-96/17 *Gardenia Vernaza Ayovi* (ECLI:EU:2018:603), 2018. gada 7. augusts, C-122/17 *Smith* (ECLI:EU:2018:631), 2019. gada 22. janvāris, C-193/17 *Cresco* (ECLI:EU:2019:43).

Valsts tiesību normas un judikatūra

- 10 1974. gada 26. jūnija Darba kodeksa (konsolidēts teksts: 2020. gada *Dziennik Ustaw*, 1320. pozīcija, ar grozījumiem), turpmāk tekstā – “*k.p.*”, 30. pants:

§ 1. *Darba līgums tiek izbeigts:*

1) *pusēm savstarpēji vienojoties;*

2) *ar vienas puses izteiktu uzteikumu, ievērojot iepriekšējas paziņošanas laiku (darba līguma izbeigšana, ievērojot uzteikuma termiņu);*

3) *ar vienas puses izteiktu uzteikumu, neievērojot iepriekšējas paziņošanas laiku (darba līguma izbeigšana, neievērojot uzteikuma termiņu);*

4) *beidzoties termiņam, uz kādu tika noslēgts līgums. [oriģ. 4. lpp]*

[..]

[..]

§ 3. *Par katras puses darba līguma uzteikumu vai līguma izbeigšanu, neievērojot uzteikuma termiņu, ir jāpaziņo rakstiskā formā.*

§ 4. Darba devējs paziņojumā par darba līguma uz nenoteiktu laiku uzteikumu vai par darba līguma izbeigšanu, neievērojot uzteikuma termiņu, norāda līguma uzteikšanas vai izbeigšanas iemeslu.

[..]

11 K.p. 44. pants:

Darbaņēmējs var pārsūdzēt darba līguma uzteikumu darba lietu tiesā, kas minēta divpadsmitajā nodaļā.

12 K.p. 45. pants:

§ 1. Ja tiek konstatēts, ka darba līguma uz nenoteiktu laiku uzteikums ir nepamatots vai ar to tiek pārkāptas tiesību normas par darba līgumu uzteikšanu, darba lietu tiesa atbilstoši darbaņēmēja pieteikumam konstatē, ka uzteikums neizraisa tiesiskas sekas, bet, ja līgums jau tika izbeigts – tiesa lemj par darbaņēmēja atjaunošanu darbā ar iepriekšējiem nosacījumiem vai par zaudējumu atlīdzību.

[..]

13 K.p. 50. pants:

§ 1.–2. [..]

§ 3. Ja darba līguma uz noteiktu laiku uzteikums tika izteikts, pārkāpjot tiesību normas par šāda līguma uzteikšanu, darbaņēmējam ir tiesības tikai uz zaudējumu atlīdzību.

[..]

14 K.p. 18.^{3a} pants:

§ 1. Attieksmei pret darbaņēmējiem saistībā ar darba attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, nodarbinātības nosacījumiem, paaugstināšanu amatā un piekļuvi apmācībai ar mērķi uzlabot profesionālas prasmes, ir jābūt vienādei, it īpaši neatkarīgi no dzimuma, vecuma, invaliditātes, rases, reliģijas, tautības, politiskiem uzskatiem, arodbiedrību piederības, etniskas izcelsmes, ticības, seksuālās orientācijas, kā arī neatkarīgi no tā, vai darbinieks ir nodarbināts uz noteiktu vai nenoteiktu laiku un pilnu vai nepilnu darba laiku. [oriģ. 5. lpp.]

§ 2. Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības jomā nozīmē, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas 1. punktā minēto iemeslu dēļ.

[..]

15 K.p. 18.^{3b} pants:

§ 1. Par vienlīdzīgas attieksmes pārkāpumu nodarbinātības jomā, ievērojot 2.–4. punktu, tiek uzskatīta darba ņēmēja situācijas nošķiršana viena vai vairāku iemeslu, kas noteikti 18^{3a}. panta 1. punktā, dēļ, kā rezultātā ir iestājušās jo īpaši šādas sekas:

1) atteikums nodibināt vai izbeigt darba tiesiskās attiecības,

2) nelabvēlīgi darba samaksas nosacījumi vai citi nodarbinātības nosacījumi, vai nepaaugstināšana amatā vai citu ar darbu saistīto priekšrocību nepiešķiršana,

3) [..]

- ja vien darba devējs nav pierādījis, kas tas ir vadījies no objektīviem iemesliem.

[..]

- 16 *Trybunał Konstytucyjny* [Konstitucionālās tiesas] 2008. gada 2. decembra spriedums P 48/07
- 17 *Sąd Najwyższy* [Augstākās tiesas] spriedumi: 2012. gada 22. maijs, II PK 245/11, 2019. gada 8. maijs, I PK 41/18

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pamatojums

- 18 Izskatot K.L. prasības pieteikumu, *Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie* radās šaubas (iepriekš minēto valsts tiesību normu un *Trybunał Konstytucyjny* un *Sąd Najwyższy* nolēmumu sakarā) par Padomes Direktīvas 1999/70/EK [..] 1. panta un minētā pamatnolīguma 1. un 4. klauzulas interpretāciju, kā arī par to, vai pamatlietā starp privātpersonām procesa puses var tieši atsaukties uz minētās direktīvas un pamatnolīguma tiesību normām.
- 19 Saskaņā ar iepriekš minētajām Darba kodeksa tiesību normām darba devējam, kas uzsaka darba līgumu uz nenoteiktu laiku, ir pienākums norādīt šāda lēmuma iemeslu **[oriģ. 6. lpp.]** (Darba kodeksa 30. panta 4. punkts). Darba devējam nav tāda pienākuma, ja tas uzsaka darba līgumu uz noteiktu laiku. Līdz ar to darba līguma uz nenoteiktu laiku uzteikuma pārsūdzības, ko iesniedzis darba ņēmējs, gadījumā tiesa pārbauda ne tikai formālās prasības (atbilstība šāda veida līgumu uzteikuma tiesību normām), bet arī uzteikumā norādītā iemesla pamatotību. Darba līgumu uz noteiktu laiku gadījumā tiesa nepārbauda iemesla, kura dēļ darba devējs pieņēma lēmumu uzteikt līgumu, pamatotību, un darba ņēmējam par tā nepamatotību nav tiesību uz nekādu prasījumu tiesību.
- 20 [omissis: k.p. 30. panta 4. punkta ģenēze]
- 21 [..] Darba līguma uz noteiktu laiku uzteikuma gadījumā darba devējam [..] nav pienākuma norādīt darba līguma uz noteiktu laiku uzteikuma iemeslus.

- 22 2008. gadā *Trybunał Konstytucyjny* pasludināja spriedumu lietā P 48/07, kurā konstitucionālajā tiesvedībā [...] pārbaudīja [k.p. 30. panta 4. punkta] tiesību normu [...] saistībā ar atšķirīgām prasībām uzteikuma izteikšanai atkarībā no darba līguma veida, proti, vai tas ir darba līgums uz noteiktu vai nenoteiktu laiku.
- 23 *Trybunał Konstytucyjny* nolēma, ka k.p. 30. panta 4. punkts [...] daļā, kādā tajā nav noteikts pienākums darba devēja uzteikumā norādīt darba līguma uz noteiktu laiku uzteikuma iemeslu, un minētā likuma 50. panta 3. punkts daļā, kādā tajā nav noteiktas darba ņēmēja tiesības uz zaudējumu atlīdzību darba līguma uz noteiktu laiku nepamatotu uzteikšanas gadījumā, neatbilst *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej* [Polijas Republikas Konstitūcijas] 2. pantam (proti, demokrātiskas valsts principam) un 32. pantam (kurā noteikts vienlīdzības likuma priekšā princips un diskriminācijas aizliegums politiskajā, [orig. 7. lpp.], sociālajā un ekonomiskajā jomā jebkādu iemeslu dēļ).
- 24 [omissis: *Trybunał Konstytucyjny* sprieduma pamatojums par Konstitūcijas 32. pantu]
- 25 [omissis: *Trybunał Konstytucyjny* visbeidzot konstatēja, ka nav pamata, lai atzītu, ka ieviestā nošķiršana atkarībā no nodarbinājuma ilguma nav racionāli pamatota]
- 26 Minētajam spriedumam tika izteiktas atsevišķās domas[:] [...] Pamatojoties uz Darba kodeksa 30. panta 4. punktu un 50. panta 3. punktu, pastāv tādu darba ņēmēju diskriminācija, kas ir nodarbināti atbilstoši darba līgumam uz noteiktu laiku saskaņā ar Darba kodeksa 18.^{3a} panta 1. punktu, kas savukārt īsteno Direktīvu 1999/70/EK. [orig. 8. lpp.]
- 27 [...] [Savukārt] 2012. gada 22. maija spriedumā [...] lietā II PK 245/11 [...] *Sąd Najwyższy* atzina, ka darba lietu tiesa var novērtēt tāda darba līguma uzteikumu, kurš noslēgts uz pārbaudes laiku un uz noteiktu laiku, no tā atbilstības sociālajām normām vai tiesību sociālajam un ekonomiskajam mērķim aspekta (K.p. 8. pants), un nav pamata liegt darba lietu tiesai pilnvaras pārbaudīt uz noteiktu laiku noslēgta līguma uzteikuma iemeslus situācijā, kad ir jānosaka, vai šim iemeslam nav bijis diskriminējošs raksturs. No Darba kodeksa 18.^{3b} panta 1. punkta 1. apakšpunkta izriet, ka par vienlīdzīgas attieksmes nodarbinātības jomā principa pārkāpumu ir uzskatāma atšķirīga attieksme pret darba ņēmēju viena no Darba kodeksa 18.^{3a} panta 1. punktā paredzētajiem iemesliem dēļ (proti tostarp dzimuma dēļ), kā rezultātā tiek izbeigtas uz nenoteiktu laiku noslēgtas darba tiesiskās attiecības, neatkarīgi no tā, vai tās ir izveidojušās uz tāda darba līguma pamata, kurš noslēgts uz nenoteiktu laiku, vai arī uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma rezultātā. Līdz ar to iepriekš aprakstītajā konkrētajā gadījumā *Sąd Najwyższy* pieļāva iespēju pārbaudīt un izvērtēt darba līguma uz noteiktu laiku uzteikuma iemeslus, neskatoties uz to, ka darba devējam nav pienākuma norādīt šo iemeslu darba līguma uz noteiktu laiku uzteikumā.
- 28 [...] *Sąd Najwyższy* [arī norādīja,] [...] ka pastāv šaubas par Direktīvas 1999/70/EK (šajā gadījumā Pamatlīguma 4. klauzulas 1. punkta) pareizu transponēšanu

Polijas tiesību sistēmā, un līdz ar to, vai Darba kodeksa 30. panta 4. punkts atbilst Savienības tiesībām. Vienlaicīgi [...] *Sąd Najwyższy* norādīja, [...] ka persona, kas nav valsts veidojums (darba devējs, kas ir atbildētājs) nevar būt atbildīgs par tādu prettiesiskumu kā nepareiza Direktīvas 1999/70/EK ieviešana, līdz ar ko *Sąd Najwyższy* atzina, ka izskatāmajā lietā tai nav tiesību neņemt vērā Darba kodeksa 30. panta 4. punktu, jo pat Direktīvas skaidru, precīzu un beznosacījuma tiesību normu, kuras mērķis ir piešķirt privātpersonām tiesības vai uzlikt tām pienākumus, nevar piemērot strīdā starp privātpersonām [...]. **[oriģ. 9. lpp.]**

- 29 Vienlaicīgi iesniedzējtiesa norāda, ka Eiropas Savienības Tiesa daudzkārt jau ir izteikusies par diskrimināciju darba līguma veida dēļ.
- 30 2018. gada 25. jūlija spriedumā C-96/17, *Gardenia Vernaza Ayovi*, Tiesa atzina, ka jēdzienā “darba nosacījumi” Pamatlīguma 4. klauzulas 1. punkta izpratnē ietilpst tostarp darba līgumu uz noteiktu laiku izbeigšanas nosacījumi. Līdz ar to, iesniedzējtiesas ieskatā, minētā klauzula ir piemērojama šajā lietā.
- 31 Līdzīgu viedokli Tiesa izteica 2014. gada 13. marta spriedumā lietā *Nierodzik*, C-38/13.
- 32 [omissis: lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets lietā C-38/13 un sprieduma rezolutīvā daļa]
- 33 [omissis: pēc Tiesas sprieduma C-38/13 *Nierodzik* pasludināšanas Polijas *k.p.* tika izdarīti grozījumi]
- 34 Vērts uzsvērt arī, ka saskaņā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 30. pantu nepamatotas atļaušanas gadījumā ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz aizstāvību, ievērojot Savienības tiesību aktus, kā arī valstu tiesību aktus un praksi. **[oriģ. 10. lpp.]** Savukārt strīdīgais valsts tiesiskais regulējums par darba līgumiem uz noteiktu laiku pēc būtības izslēdz iespēju darba lietu tiesai pārbaudīt, vai darba ņēmēja, kurš ir nodarbināts uz šāda līguma pamata, atļaušana ir pamatota, un līdz ar to izslēdz tiesības uz aizsardzību, pamatojoties uz Hartas 30. pantu.
- 35 Savukārt attiecībā uz Direktīvas 1999/70/EK horizontālo tiešo iedarbību iesniedzējtiesa norāda uz Tiesas [...] 2019. gada 22. janvāra spriedumu lietā *Cresco* C-193/17. Minētajā spriedumā Tiesa [...] atsaucās, pirmkārt, uz pastāvīgo judikatūru, saskaņā ar kuru direktīva pati par sevi nevar radīt pienākumu privātpersonai un tāpat uz to nevar atsaukties, vēršoties pret privātpersonu. Proti, ar iespējas atsaukties uz direktīvām, kas nav transponētas vai nav transponētas pareizi, paplašināšanu, attiecinot arī uz attiecībām starp privātpersonām, Savienībai tiktu piešķirtas pilnvaras tieši noteikt privātpersonām saistības, kam ir tūlītējas sekas, kaut gan tai šāda kompetence ir vienīgi jomās, kurās tā ir pilnvarota pieņemt regulas (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Bauer* un *Willmeroth*, C-569/16 un C-570/16, EU:C:2018:871, 76. punkts un tajā minētā judikatūra). Tomēr gadījumā, kad sakarā ar viennozīmīgu valsts tiesību normu redakciju nav iespējama to interpretēšana atbilstoši Savienības tiesībām, Tiesa [...]

atzina, ka valsts tiesai būtu tomēr pienākums nodrošināt tiesisko drošību, kas izriet no Hartas 21. panta, un nodrošināt šī panta pilnīgu efektivitāti.

- 36 Līdzīgi 2016. gada 19. aprīļa spriedumā C-441/14 DI Tiesa nolēma, ka Savienības tiesības ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesai, kas izskata strīdu starp personām, kurš ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā, piemērojot savas valsts tiesību normas, tās ir jāinterpretē tādējādi, lai tās varētu piemērot saskaņā ar šo direktīvu, vai, ja šāda interpretācija nav iespējama, vajadzības gadījumā nepiemērot nevienu šo valsts tiesību normu, kas ir pretrunā nediskriminācijas vecuma dēļ principam. Šo pienākumu neietekmē nedz tiesiskās noteiktības un tiesiskās palāvības aizsardzības principi, nedz arī iespēja personai saukt pie atbildības attiecīgo dalībvalsti par Savienības tiesību pārkāpumu, **[oriģ. 11. lpp.]** ja tā uzskata, ka tai ir nodarīts kaitējums tādas valsts tiesību normas piemērošanas dēļ, kas ir pretrunā Savienības tiesībām.
- 37 Vienlaicīgi ir jāvērs uzmanība, ka abās minētajās lietās darba ņēmēju nošķiršanas neatļautie kritēriji (proti, attiecīgi: reliģija – lietā *Cresco* un vecums – lietā DI) ir tieši norādīti Hartas 21. pantā, ko Tiesa tieši uzsver, pamatojot savu nostāju attiecībā uz Direktīvas 2000/78 tiesību normu horizontālo tiešo iedarbību. Savukārt nodarbinājums saskaņā ar darba līgumu uz noteiktu laiku kā diskriminējošs apstāklis nav iekļauts Hartas 21. pantā. Turklāt šā panta 1. punktā ir aizliegta jebkāda veida diskriminācija, bet tajā minētie nosacījumi nav izsmeļoši, kas izriet no tā formulējuma “*Aizliegta jebkāda veida diskriminācija [..] dēļ*”.
- 38 Minētās tiesību normas un valsts judikatūra [..] kopā ar norādītajiem Tiesas nolēmumiem [..], jo īpaši, no tiem izrietošās atšķirības diskriminācijas noslēgtā darba līguma veida dēļ pastāvēšanas vērtējumā, kā arī saistībā ar procesa pušu, kas ir privātpersonas, iespēju valsts tiesā tieši atsaukties uz Direktīvas 1999/70/EK un Pamatnolīguma tiesību normām, pamato iesniedzējtiesas nepieciešamību uzdot Tiesai [..] prejudiciālos jautājumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 267. pantu. Iesniedzējtiesas ieskatā, atbildes uz uzdotajiem jautājumiem ir nepieciešamas, lai šajā lietā pieņemtu nolēmumu, jo tās noteiks, pirmkārt, vai iesniedzējtiesa var tieši piemērot minētās Savienības tiesību normas, un, otrkārt, prasītājam izteiktā uzteikuma pareizības pārbaudīšanas apjomu, sakarā ar to, ka saskaņā ar valsts tiesību normām uzteikuma iemesla nenorādīšana (kad tādu pienākumu nosaka tiesību normas) ir trūkums un pamats tam, lai darba ņēmēja labā piedzītu, citu starpā, zaudējumu atlīdzību, taču tikai darba līgumu uz nenoteiktu laiku gadījumā. Turklāt atbilde uz pirmo šajā lietā uzdoto jautājumu noteiks apjomu, kādā valsts darba lietu tiesa var pārbaudīt izteiktā darba līguma uz noteiktu laiku uzteikuma pareizību, proti, vai pārbaude ir jāveic tikai attiecībā uz formālajām prasībām, vai tā aptver arī uzteikuma iemeslu pamatotību un patiesumu, kā arī prasījumus, kādus var piedzīt šāda uzteikuma ar trūkumiem gadījumā. Vienlaicīgi darba devēji saņems skaidras norādes, **[oriģ. 12. lpp.]** kādā veidā paziņot par darba līguma uz noteiktu laiku uzteikumu, lai tas atbilstu tiesību normām un neradītu negatīvas sekas tiesvedībās.

- 39 Turklāt otrais jautājums ir jāuzdod saistībā ar pirmā jautājuma uzdošanu Tiesai. Ja Tiesa apstiprinoši atbildēs uz pirmo jautājumu, neizskaidrojot Savienības tiesību horizontālo tiešo iedarbību, Polijas tiesībās pastāvētu divas atsevišķas darba līgumu uz noteiktu laiku uzteikšanas sistēmas, proti, šādu līgumu, ko slēdz darba devēji kā valsts veidojums plašā izpratnē, gadījumā darba devējam būtu pienākums norādīt darba ņēmējam līguma uzteikuma iemeslus (un līdz ar to tiesa varētu izvērtēt uzteikuma pamatotību), taču privātiem darba devējiem vēl joprojām nebūtu pienākuma pamatot uzteikumus, bet to darba ņēmējiem nebūtu iespējas darba lietu tiesā apstrīdēt tiem izteikto uzteikumu pamatotību.

Prejudiciālie jautājumi

- 40 Ņemot vērā iepriekš izklāstītās šaubas, *Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie* nolēma Eiropas Savienības Tiesai uzdot šādus prejudiciālos jautājumus:

1. Vai Padomes Direktīvas 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku 1. pants un iepriekš minētā pamatnolīguma 1. un 4. klauzula ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā valsts tiesību normas, ar kurām noteikts darba devēja pienākums rakstiski norādīt pamatojumu lēmumam par darba līguma uzteikšanu tikai attiecībā uz darba līgumiem uz nenoteiktu laiku, un tādēļ tiesai ir piešķirta kompetence pārbaudīt darba līgumu uz nenoteiktu laiku uzteikuma iemeslu pamatotību, vienlaicīgi neparedzot tādu darba devēja pienākumu (proti, norādīt uzteikuma iemeslus [oriģ. 13. lpp.]) attiecībā uz darba līgumiem uz noteiktu laiku (un tādēļ tiesas kompetencē ir pārbaudīt tikai uzteikuma atbilstību tiesību normām par līgumu uzteikšanu)?

2. Vai lietā, kurā abas procesa puses ir privātpersonas, šīs puses var atsaukties uz minētā pamatnolīguma 4. klauzulu un Savienības vispārējo tiesību principu par diskriminācijas aizliegumu (Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pants), un līdz ar to, vai minētajām tiesību normām ir horizontālā tiešā iedarbība?