

**Predmet C-715/20**

**Zahtjev za prethodnu odluku**

**Datum podnošenja:**

18. prosinca 2020.

**Sud koji je uputio zahtjev:**

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

**Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:**

11. prosinca 2020.

**Tužitelj:**

KL

**Tuženik:**

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

---

[omissis]

**Rješenje**

11. prosinca 2020.

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Općinski sud za Kraków-Nowa Huta u Krakówu, IV. odjel za radne i socijalne sporove, Poljska) [omissis]:

[omissis]

nakon rasprave održane 11. prosinca 2020. u Krakowu

na sjednici zatvorenoj za javnost

u predmetu tužitelja K.L.

protiv X, društva s ograničenom odgovornošću u G.

radi naknade štete

odlučio je

1. uputiti Sudu Europske unije sljedeća prethodna pitanja:

1. Treba li članak 1. Direktive Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, te članke 1. i 4. prethodno navedenog okvirnog sporazuma tumačiti na način da im se protivi odredba nacionalnog prava kojom se uvodi obveza poslodavca da u pisanom obliku obrazloži odluku o otkazu ugovora o radu samo u odnosu na ugovore o radu sklopljene na neodređeno vrijeme, te se stoga sudskom nadzoru podvrgava opravdanost razlogâ otkaza ugovora sklopljenih na neodređeno vrijeme, a da se istodobno njome ne predviđa takva obveza poslodavca (odnosno navođenje razloga kojim se opravdava otkaz) u odnosu na ugovore o radu sklopljene na određeno vrijeme (tako da se sudskom nadzoru podvrgava samo pitanje usklađenosti otkaza s odredbama o otkazivanju ugovorâ)?

2. Mogu li se na članak 4. prethodno navedenog okvirnog sporazuma i načelo prava Unije o zabrani diskriminacije (članak 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima) pozivati stranke u sudskom sporu u kojem su obje stranke u postupku privatni subjekti i, slijedom toga, imaju li prethodno navedene odredbe horizontalni učinak?

2. [omissis]

### **Obrazloženje rješenja od 11. prosinca 2020.**

#### **Zahtjev za prethodnu odluku**

#### **Sud koji je uputio zahtjev**

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [omissis]:

#### **Stranke glavnog postupka**

Tužitelj: K.L.

Tuženik: X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

#### **Predmet glavnog postupka i relevantne činjenice**

- 1 Predmet glavnog postupka je zahtjev za naknadu štete zbog poslodavčeva otkaza ugovora o radu koji su sklopile stranke na određeno vrijeme protivno odredbama o otkazivanju te vrste ugovorâ (članak 50. stavak 3. Kodeksa pracy (Zakonik o radu)). Tužitelj i tuženik sklopili su ugovor o radu na određeno vrijeme za razdoblje od 1. studenoga 2019. do 31. srpnja 2022. na pola radnog vremena. Poslodavac je 15. srpnja 2020. tužitelju dostavio pisanu izjavu o otkazu ugovora o

radu koji su sklopile stranke uz otkazni rok od mjesec dana koji je istekao 31. kolovoza 2020. U navedenoj izjavi poslodavac nije naveo razloge otkaza, odnosno obrazloženje odluke o otkazu ugovora o radu s tužiteljem. Kako bi opravdao svoj zahtjev za naknadu štete, tužitelj je u tužbi naveo, kao prvo, da poslodavčeva izjava od 15. srpnja 2020. sadržava formalne pogreške koje dovode do nepravilnosti koja čini osnovu za naknadu štete.

- 2 Kao drugo, tužitelj je naveo da je svjestan da u skladu s primjenjivim odredbama Zakonika o radu izjava volje o otkazu ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme ne zahtijeva navođenje obrazloženja kao što je to slučaj kod otkaza ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme ili u slučaju raskida ugovora o radu bez otkaznog roka. Istodobno, tužitelj je istaknuo da smatra da je u slučaju spornog otkaza došlo do povrede pravila o zabrani diskriminacije, i to pravilâ Unije u obliku općeg načela prava Unije [orig. str. 2.] kojim se nalaže zabrana diskriminacije s obzirom na vrstu ugovora o radu, kao i onih koja proizlaze iz odredbi poljskog prava, odnosno članka 18.<sup>3.a</sup> Zakonika o radu. Tužitelj je osporavao neograničenu mogućnost raskidanja ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme.
- 3 S obzirom na prethodno navedeno, tužitelj se osvrnuo na pitanje opravdanosti otkaza i zahtijevao da to ocijeni sud.
- 4 U odgovoru na tužbu tuženik je zahtijevao da se tužba odbije te je istaknuo, među ostalim, da se odredbom članka 30. stavka 4. Zakonika o radu zahtijeva obrazloženje otkaza samo u slučaju otkaza ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme ili u slučaju raskida ugovora o radu bez otkaznog roka. Stoga tuženik smatra da se to što je tužitelju uručen otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme bez obrazloženja ne može smatrati diskriminacijom tužitelja zbog zapošljavanja tužitelja na određeno vrijeme. Naime, tuženik je postupao u skladu s odredbama Zakonika o radu koji u tom pogledu razlikuje situaciju radnika zaposlenih na temelju ugovora o radu sklopljenih na neodređeno i na određeno vrijeme, slično kao što razlikuje situacije radnika u pogledu trajanja otkaznog roka s obzirom na radni staž kod određenog poslodavca. Tuženik nije odgovoran za takvo razlikovanje pravnog položaja jer takav postupak nije protivan primjenjivom radnom pravu. Tužitelj ne može snositi posljedice za poštovanje prava, a njegov postupak koji je u skladu s primjenjivim odredbama radnog prava ne može se smatrati diskriminacijom radnika. Naime, diskriminacijom u zapošljavanju smatra se nedopušteno razlikovanje pravnog položaja radnikâ prema zabranjenim i negativnim kriterijima. Budući da se odredbama Zakonika o radu uvodi razlikovanje radnika zaposlenih na temelju ugovora o radu sklopljenih na određeno i neodređeno vrijeme u pogledu obveze obrazloženja otkaza ugovora o radu, valja utvrditi da nedostatak obrazloženja, kao razlikovanje koje je dopušteno odredbama Zakonika o radu, ne predstavlja diskriminaciju radnika zaposlenih na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme. [omissis]

### **Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku**

- 5 Tumačenje članka 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, članka 1. Direktive Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu **[orig. str. 3.]** o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, članci 1. i 4. prethodno navedenog okvirnog sporazuma.
- 6 Članak 30. Povelje Europske unije o temeljnim pravima.
- 7 Članak 267. Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

### **Zakonodavstvo i sudska praksa Europske unije**

- 8 Članak 21. i članak 30. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, uvodna izjava 14. i članak 1. Direktive Vijeća 1999/70/EZ *[omissis]* te članci 1. i 4. tog okvirnog sporazuma.
- 9 Presude Suda Europske unije: od 13. ožujka 2014., C-38/13 Nierodzik (ECLI:EU:C:2014:152), od 19. travnja 2016., C-441/14 DI (ECLI:EU:C:2016:278), od 25. srpnja 2018., C-96/17 Gardenia Vernaza Ayovi (ECLI:EU:C:2018:603), od 7. kolovoza 2018., C-122/17 Smith (ECLI:EU:C:2018:631), od 22. siječnja 2019., C-193/17 Cresco (ECLI:EU:C:2019:43).

### **Nacionalno zakonodavstvo i sudska praksa**

- 10 Članak 30. Ustave z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Zakonik o radu od 26. lipnja 1974.) (pročišćeni tekst: Dz.U. iz 2020., poz. 1320. kako je izmijenjena), u daljnjem tekstu: Zakonik o radu:

*Stavak 1. Ugovor o radu raskida se:*

*1. sporazumom stranaka,*

*2. izjavom jedne od stranaka uz određivanje otkaznog roka (raskid ugovora o radu s otkaznim rokom),*

*3. izjavom jedne od stranaka bez određivanja otkaznog roka (raskid ugovora o radu bez otkaznog roka),*

*4. istekom vremena na koje je sklopljen. **[orig. str. 4.]***

*[...]*

*[omissis]*

**Stavak 3.** Izjava svake od stranaka o otkazu ili raskidu ugovora o radu bez otkaznog roka mora biti u pisanom obliku.

**Stavak 4.** U poslodavčevoj izjavi o otkazu ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme ili raskidu ugovora o radu bez otkaznog roka mora biti naveden razlog kojim se obrazlaže otkaz ili raskid ugovora.

[...]

11 Članak 44. Zakonika o radu:

*Radnik može podnijeti žalbu protiv otkaza ugovora o radu radnom sudu o kojem je riječ u Odjeljku 12.*

12 Članak 45. Zakonika o radu:

**Stavak 1.** Ako se utvrdi da otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme nije opravdan ili je protivan odredbama o otkazivanju ugovora o radu, radni sud, u skladu s radnikovim zahtjevom, donosi odluku o nedjelotvornosti otkaza, a ako je ugovor već raskinut, o vraćanju radnika na posao pod ranijim uvjetima ili naknadi štete.

[...]

13 Članak 50. Zakonika o radu:

**Stavci 1. i 2.** [...]

**Stavak 3.** Ako je otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme izvršen protivno odredbama o otkazivanju takvog ugovora, radnik ima pravo samo na naknadu štete.

[...]

14 Članak 18.<sup>3.a</sup> Zakonika o radu:

**Stavak 1.** S radnicima se mora jednako postupati u pogledu sklapanja i raskida ugovora o radu, radnih uvjeta, promaknuća i pristupa usavršavanju s ciljem poboljšanja stručnih kvalifikacija, a posebice neovisno o spolu, dobi, invaliditetu, rasi, vjeri, nacionalnosti, političkom uvjerenju, članstvu u sindikatu, etničkom podrijetlu, uvjerenju, spolnoj orijentaciji, kao i neovisno o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, odnosno u punom ili nepunom radnom vremenu. **[orig. str. 5.]**

**Stavak 2.** Jednako postupanje pri zapošljavanju znači da ne smije postojati nikakva diskriminacija, izravna ili neizravna, zbog razloga navedenih u stavku 1.

[...]

15 Članak 18.<sup>3.b</sup> Zakonika o radu:

*Stavak 1. Povredama načela jednakog postupanja pri zapošljavanju, podložno stavcima od 2. do 4., smatra se kada poslodavac razlikuje položaj radnika zbog jednog ili više razloga navedenih u članku 18.3.a stavku 1., pri čemu je učinak tog razlikovanja osobito:*

*1. odbijanje stupanja u radni odnos ili prestanka radnog odnosa,*

*2. nepovoljno utvrđivanje plaće za rad ili drugih uvjeta zapošljavanja, nepromaknuće ili nepriznavanje drugih naknada povezanih s radom,*

*3. [...]*

*– osim ako poslodavac ne dokaže da se vodio objektivnim razlozima.*

*[...]*

16 Presuda Trybunała Konstytucyjneg (Ustavni sud, Poljska) od 2. prosinca 2008., P 48/07

17 Presude Sąda Najwyższyjeg (Vrhovni sud, Poljska) od 22. svibnja 2012., II PK 245/11, i od 8. svibnja 2019., I PK 41/18

**Obrazloženje prethodnog pitanja**

18 Prilikom razmatranja tužbe koju je podnijela osoba K. L., Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Općinski sud za Kraków-Nowa Huta u Krakówu, Poljska) iznio je dvojbe (u kontekstu prethodno navedenog nacionalnog prava i odluka Trybunała Konstytucyjneg (Ustavni sud) i Sąda Najwyższyjeg (Vrhovni sud)) u pogledu tumačenja članka 1. Direktive Vijeća 1999/70/EZ [omissis] i članaka 1. i 4. tog okvirnog sporazuma, kao i mogućnosti da se stranke izravno pred nacionalnim sudom u okviru spora između privatnih subjekata pozovu na odredbe navedene direktive i sporazuma.

19 U skladu s prethodno navedenim odredbama Zakonika o radu, poslodavac je prilikom otkazivanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan navesti razlog za takvu [orig. str. 6.] odluku (članak 30. stavak 4. Zakonika o radu). Takva obveza ne postoji kada poslodavac otkazuje ugovor o radu na određeno vrijeme. Slijedom toga, sudski nadzor u slučaju radnikove žalbe protiv otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme uključuje formalne uvjete (usklađenost s odredbama o otkazivanju te vrste ugovorâ) i opravdanost navedenog razloga otkaza. U slučaju ugovorâ na određeno vrijeme sud ne ispituje opravdanost razloga na kojem se temeljila poslodavčeva odluka o otkazu, a radnik nema pravo na nikakve zahtjeve na ime neopravdanosti.

20 [Nastanak članka 30. stavka 4. Zakonika o radu] [omissis]

- 21 [omissis] [U] slučaju otkaza ugovora na određeno vrijeme poslodavac [omissis] nije dužan navesti razlog otkaza ugovora o radu na određeno vrijeme.
- 22 Trybunał Konstytucyjny (Ustavni sud) donio je 2008. presudu u predmetu P 48/07 u kojem je ustavnom nadzoru podvrgnuta [omissis] odredba [članka 30. stavka 4. Zakonika o radu] [omissis] u kontekstu različitih uvjeta otkazivanja ugovora ovisno o vrsti ugovora o radu koji se otkazuje, odnosno je li to ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme.
- 23 Trybunał Konstytucyjny (Ustavni sud) presudio je da članak 30. stavak 4. Zakonika o radu, [omissis] u dijelu u kojem izostavlja obvezu navođenja razloga kojim se opravdava otkaz u poslodavčevoj izjavi o otkazu ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, i članak 50. stavak 3. prethodno navedenog zakona, u dijelu u kojem izostavlja radnikovo pravo na naknadu štete zbog neopravdanog otkaza ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, nisu protivni članku 2. (odnosno načelu demokratske vladavine prava) i članku 32. (kojim se uvodi načelo jednakosti pred zakonom i zabrana diskriminacije u političkom, [orig. str. 7.] društvenom ili gospodarskom životu zbog bilo kojeg razloga) Konstytucje Rzeczypospolitej Polskiej (Ustav Republike Poljske).
- 24 [Obrazloženje presude Trybunała Konstytucyjnego (Ustavni sud) u pogledu članka 32. Ustava] [omissis]
- 25 [Trybunał Konstytucyjny (Ustavni sud) u konačnici je utvrdio da ništa ne upućuje na zaključak da uvedeno razlikovanje na temelju trajanja zaposlenja nije razumno opravdano] [omissis].
- 26 U pogledu navedene presude [podneseno je] izdvojeno mišljenje[:] [omissis] na temelju članka 30. stavka 4. i članka 50. stavka 3. Zakonika o radu riječ je o diskriminaciji radnika zaposlenih na temelju ugovorâ o radu na određeno vrijeme u skladu s člankom 18.<sup>3.a</sup> stavkom 1. Zakonika o radu kojim se pak provodi Direktiva 1999/70/EZ. [orig. str. 8.]
- 27 [omissis] [Nadalje,] Sąd Najwyższy (Vrhovni sud) je u presudi [omissis] od 22. svibnja 2012. u predmetu II PK 245/11 [omissis] utvrdio da radni sud može ocjenjivati otkaz ugovora o radu sklopljenog na probni rok i na određeno razdoblje u skladu s načelima društvenog suživota ili društveno-ekonomskom svrhom zakona (članak 8. Zakona o radu) i nema osnova da se radnom sudu odbije pravo ispitivanja razloga za prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme kada je potrebno utvrditi je li taj razlog diskriminirajuće naravi. Iz članka 183.b stavka 1. točke 1. Zakona o radu proizlazi da je riječ o povredi načela jednakog postupanja u zapošljavanju kada poslodavac različito postupi s radnikom iz jedne ili više osnova iz članka 183.a stavka 1. tog zakona (odnosno, među ostalim, na temelju spola), što dovodi do prestanka radnog odnosa, neovisno o tome je li uspostavljen na temelju ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme ili ugovora o radu na određeno vrijeme. Slijedom toga, u gore opisanom posebnom slučaju Sąd Najwyższy (Vrhovni sud) dopustio je mogućnost nadzora i

ocjene razlogâ otkaza ugovora na određeno vrijeme, iako poslodavac i dalje nije dužan navesti te razloge u izjavi o otkazu ugovora na određeno vrijeme.

- 28 [omissis] Sąd Najwyższy (Vrhovni sud) [također je naveo] [omissis] da postoje dvojbe u pogledu pravilnog prenošenja Direktive 1999/70/EZ u poljski pravni poredak (u ovom slučaju članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma), te da stoga postoje ozbiljne dvojbe u pogledu toga je li članak 30. stavak 4. Zakonika o radu protivan pravu Unije. Istodobno, [omissis] Sąd Najwyższy (Vrhovni sud) navodi [omissis] da pojedinac koji nije pojavni oblik države (tuženi poslodavac) ne može biti odgovoran za nezakonitost u obliku pogrešnog prenošenja Direktive 1999/70/EZ, te je stoga Sąd Najwyższy (Vrhovni sud) utvrdio da nije ovlašten zanemariti članak 30. stavak 4. Zakonika o radu u tom predmetu jer se čak ni jasna, precizna i bezuvjetna odredba Direktive usmjerena na davanje prava ili nalaganje obveza pojedincima ne može primijeniti u okviru spora koji je u tijeku između pojedinaca [omissis]. **[orig. str. 9.]**
- 29 Istodobno, sud koji razmatra ovaj predmet navodi da se Sud Europske unije u više navrata izjasnio o pitanju diskriminacije s obzirom na vrstu ugovora o radu.
- 30 U presudi od 25. srpnja 2018. C-96/17, *Gardenia Vernaza Ayovi* Sud je utvrdio da pojam „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma obuhvaća i uvjete raskida ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme. Stoga sud koji razmatra ovaj predmet smatra da se navedena odredba primjenjuje u ovom predmetu.
- 31 Sličan zaključak Sud je iznio u presudi od 13. ožujka 2014. u predmetu *Nierodzik*, C-38/13.
- 32 [Predmet zahtjeva za prethodnu odluku u predmetu C-38/13 i izreka presude] [omissis].
- 33 [omissis] [Nakon presude Suda u predmetu C-38/13 *Nierodzik* izmijenjen je poljski Zakonik o radu]
- 34 Također valja napomenuti da, u skladu s člankom 30. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, svaki radnik ima pravo na zaštitu u slučaju neopravdanog otkaza, u skladu s pravom Unije te nacionalnim zakonodavstvima i praksom. **[orig. str. 10.]** Međutim, sporni nacionalni propis u slučaju ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme u načelu isključuje mogućnost da radni sud ispita je li otkaz radnika zaposlenog na temelju takvog ugovora opravdan i, slijedom toga, isključuje pravo na zaštitu koja proizlazi iz članka 30. Povelje.
- 35 Nadalje, što se tiče pitanja horizontalnog učinka Direktive 1999/70/EZ, sud koji razmatra predmet navodi presudu Suda [omissis] od 22. siječnja 2019. u predmetu *Cresco*, C-193/17. U navedenoj presudi Sud [omissis] se pozvao, kao prvo, na svoju ustaljenu sudsku praksu prema kojoj direktiva ne može sama po sebi stvoriti obveze za pojedinca te se stoga protiv njega nije moguće pozivati na direktivu kao takvu. Naime, širiti mogućnost pozivanja na odredbu direktive koja nije prenesena



ili je nepravilno prenesena na područje odnosa između pojedinaca značilo bi priznati Uniji ovlast da s izravnim učinkom utvrđuje obveze na teret pojedinaca, iako ona tu ovlast ima samo prilikom donošenja uredbi (presuda od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 76. i navedena sudska praksa). Međutim, u slučaju u kojem se odredbe nacionalnog prava ne mogu tumačiti u skladu s pravom Unije zbog njihove jasne formulacije, Sud [omissis] je utvrdio da bi nacionalni sud ipak bio dužan osigurati pravnu zaštitu koja proizlazi iz članka 21. Povelje i osigurati punu djelotvornost tog članka.

- 36 Isto tako, u presudi od 19. travnja 2016., C-441/14 DI, Sud je presudio da pravo Unije treba tumačiti na način da je na nacionalnom sudu, koji odlučuje u sporu između pojedinaca koji ulazi u područje primjene Direktive 2000/78, kada primjenjuje odredbe svojeg nacionalnog prava, da ih tumači na način da se one mogu primijeniti u skladu s tom direktivom ili, ako takvo tumačenje u skladu s pravom Unije nije moguće, da, ako je potrebno, ne primijeni nijednu odredbu tog nacionalnog prava koja je protivna općem načelu nediskriminacije na temelju dobi. Ni načelo pravne sigurnosti ni načelo zaštite legitimnih očekivanja ni mogućnost pojedinca koji smatra da je oštećen primjenom nacionalne odredbe [orig. str. 11.] protivne pravu Unije da se pozove na odgovornost dotične države članice zbog povrede prava Unije ne mogu dovesti u pitanje tu obvezu.
- 37 Istodobno valja istaknuti da su u oba prethodno navedena predmeta nedopušteni kriteriji razlikovanja radnika (odnosno vjera u predmetu Cresco i dob u predmetu DI) izričito navedena u članku 21. Povelje, što Sud izričito ističe kada obrazlaže svoje stajalište u pogledu horizontalnog učinka odredbi Direktive 2000/78. Međutim, zapošljavanje na temelju ugovora na određeno vrijeme nije navedeno u članku 21. Povelje kao kriterij diskriminacije. Pritom se prvim stavkom te odredbe utvrđuje zabrana svake diskriminacije, a kriteriji koji su u njoj navedeni nisu ograničeni što proizlazi iz izraza „Zabranjena je svaka diskriminacija, osobito na temelju [...]”.
- 38 Prethodno navedene nacionalne odredbe i sudska praksa [omissis] u usporedbi s navedenim presudama Suda Europske unije [omissis], a osobito razlike u pogledu ocjene toga postoji li diskriminacija s obzirom na vrstu sklopljenog ugovora o radu i u pogledu mogućnosti da se stranke koje su privatni subjekti izravno u sporu pred nacionalnim sudom pozovu na odredbe Direktive 1999/70/EZ i Okvirni sporazum dovode do potrebe da sud koji odlučuje u predmetu Sudu Europske unije uputi [omissis] ova prethodna pitanja na temelju članka 267. Ugovora o funkcioniranju Europske unije. Sud smatra da su odgovori na ta pitanja potrebni za donošenje odluke u ovom predmetu jer će se njima, kao prvo, odlučiti o mogućnosti da sud izravno primijeni prethodno navedene odredbe prava Unije, a zatim i utvrditi opseg ispitivanja pravilnosti otkaza tužitelju jer, u skladu s nacionalnim pravom, nenavodjenje razloga otkaza (kada se to zahtijeva odredbama prava) dovodi do nepravilnosti otkaza i predstavlja osnovu za odobravanje radniku, među ostalim, prava na naknadu štete, ali samo u odnosu na ugovore na neodređeno vrijeme. Osim toga, odgovor na pitanje postavljeno u ovom predmetu

na nacionalnoj će razini riješiti pitanje opsega ispitivanja radnog suda pravilnosti otkaza ugovora na određeno vrijeme, odnosno treba li se ispitivanje ograničiti samo na formalne uvjete ili obuhvaća i opravdanost i istinitost razlogâ otkaza te prava koja se mogu zahtijevati na temelju takvog nepravilnog otkaza. Istodobno, poslodavci će dobiti jasne smjernice o [orig. str. 12.] sastavljanju izjave volje o otkazu ugovora na određeno vrijeme tako da budu u skladu sa zakonom i da ih ne izlažu negativnim posljedicama u sudskim sporovima.

- 39 Osim toga, potreba za postavljanjem drugog pitanja proizlazi već iz same činjenice da se od Suda traži odgovor na prvo pitanje. U slučaju da Sud na prvo pitanje odgovori potvrdno, bez pojašnjenja pitanja horizontalnog učinka pravila Unije koja se ispituju, na temelju poljskog prava počela bi funkcionirati dva zasebna sustava otkazivanja ugovora sklopljenih na određeno vrijeme, odnosno u slučaju takvih ugovora koje su sklopili poslodavci koji predstavljaju pojavni oblik države u širem smislu, poslodavac bi bio dužan navesti radniku razloge kojima se opravdava otkaz ugovora (i stoga bi opravdanost otkaza podlijegala sudskom nadzoru), a privatni poslodavci i dalje ne bi bili dužni obrazlagati izjave o otkazu i njihovi bi radnici bili lišeni mogućnosti osporavanja opravdanosti otkaza pred radnim sudom.

#### Prethodna pitanja

- 40 S obzirom na prethodno navedene dvojbe, Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Općinski sud za Kraków-Nowa Huta u Krakówu) odlučio je uputiti Sudu Europske unije sljedeća prethodna pitanja:

**1. Treba li članak 1. Direktive Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, te članke 1. i 4. prethodno navedenog okvirnog sporazuma tumačiti na način da im se protivi odredba nacionalnog prava kojom se uvodi obveza poslodavca da u pisanom obliku obrazloži odluku o otkazu ugovora o radu samo u odnosu na ugovore o radu sklopljene na neodređeno vrijeme, te se stoga sudskom nadzoru podvrgava opravdanost razlogâ otkaza ugovora sklopljenih na neodređeno vrijeme, a da se istodobno njome ne predviđa takva obveza poslodavca (odnosno navođenje razloga [orig. str. 13.] kojim se opravdava otkaz) u odnosu na ugovore o radu sklopljene na određeno vrijeme (tako da se sudskom nadzoru podvrgava samo pitanje usklađenosti otkaza s odredbama o otkazivanju ugovorâ)?**

**2. Mogu li se na članak 4. prethodno navedenog okvirnog sporazuma i načelo prava Unije o zabrani diskriminacije (članak 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima) pozivati stranke u sudskom sporu u kojem su obje stranke u postupku privatni subjekti i, slijedom toga, imaju li prethodno navedene odredbe horizontalni učinak?**