

Causa C-715/20

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

18 dicembre 2020

Giudice del rinvio:

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

Data della decisione di rinvio:

11 dicembre 2020

Parte ricorrente:

K.L.

Parte resistente:

X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

(OMISSIS)

Ordinanza

11 dicembre 2020

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunale circondariale di Cracovia - Nowa Huta in Cracovia, IV^a Sezione Lavoro e Previdenza sociale) (OMISSIS):

(OMISSIS)

dopo aver esaminato l'11 dicembre 2020 a Cracovia,

in camera di consiglio,

la causa promossa da K. L.

contro X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

riguardante un risarcimento danni

ha disposto

1. di sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea le seguenti questioni pregiudiziali:

1. Se l'articolo 1 della direttiva 99/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso dall'Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità europea (UNICE), dal Centro europeo dell'impresa a partecipazione pubblica (CEEP), e dalla Confederazione europea dei sindacati (CES), nonché le clausole 1 e 4 del suddetto accordo quadro debbano essere interpretati nel senso che ostano alla disciplina di diritto nazionale che prevede l'obbligo del datore di lavoro di indicare per iscritto la motivazione della decisione di recesso da un contratto di lavoro soltanto in relazione ai contratti di lavoro conclusi a tempo indeterminato e, di conseguenza, il controllo in via giudiziaria della fondatezza dei motivi di recesso dai contratti di lavoro a tempo indeterminato, senza prevedere contemporaneamente tale obbligo del datore di lavoro (ossia di indicare il motivo che giustifichi il recesso) in relazione ai contratti di lavoro conclusi a tempo determinato (quindi soltanto l'aspetto relativo alla conformità del recesso alle disposizioni sul recesso dai contratti è sottoposto a sindacato giurisdizionale).
2. Se la clausola 4 dell'accordo quadro e il principio generale del diritto dell'Unione riguardante il divieto di discriminazione (articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea) possano essere fatti valere dalle parti di una controversia giudiziaria in cui entrambe le parti siano soggetti privati, e, di conseguenza, se le suddette disposizioni abbiano un effetto orizzontale.

2. (OMISSIS)

Motivazione dell'ordinanza dell'11 dicembre 2020

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Giudice del rinvio

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunale circondariale di Cracovia - Nowa Huta in Cracovia, IV^a Sezione Lavoro e Previdenza sociale)

Parti del procedimento principale

Ricorrente: K.L.

Resistente: X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (società a responsabilità limitata X con sede a G.)

Oggetto del procedimento principale e circostanze di fatto rilevanti

- 1 Il procedimento di cui alla presente fattispecie riguarda una domanda di condanna al risarcimento del danno derivante del recesso, da parte del datore di lavoro, dal contratto di lavoro concluso tra le parti a tempo determinato in violazione delle norme relative al recesso da questo tipo di contratti [(articolo 50, paragrafo 3, kodeksu pracy (codice del lavoro, in prosieguo: il «codice del lavoro»)]. Il ricorrente e la parte resistente avevano concluso un contratto di lavoro a tempo determinato, per il periodo dal 1° novembre 2019 al 31 luglio 2022, a tempo parziale. Il 15 luglio 2020 il datore di lavoro ha consegnato al ricorrente la dichiarazione scritta di recesso dal contratto di lavoro concluso tra le parti con preavviso di 1 mese, che è spirato il 31 agosto 2020. Nella suddetta dichiarazione il datore di lavoro non ha indicato i motivi del recesso, ossia una giustificazione della decisione di recedere dal contratto di lavoro con il resistente. Con ricorso, a giustificazione della domanda di risarcimento, il ricorrente ha eccepito, in primo luogo, che la dichiarazione del datore di lavoro del 15 luglio 2020 presentava errori formali costituenti vizi che davano diritto ad ottenere un risarcimento.
- 2 In secondo luogo il ricorrente ha indicato di essere consapevole del fatto che, ai sensi delle vigenti norme del codice del lavoro, la dichiarazione di recesso dal contratto di lavoro a tempo determinato non deve necessariamente contenere una motivazione, contrariamente a quanto previsto nel caso di recesso da un contratto di lavoro a tempo indeterminato o nel caso di recesso da un contratto di lavoro senza preavviso. Al contempo, il ricorrente ha osservato che, secondo la sua opinione, nell'ipotesi del recesso contestato sono state violate le norme riguardanti il divieto di discriminazione, sia le disposizioni dell'Unione consistenti nel principio generale del diritto dell'Unione [Or. 2] che sancisce il divieto di discriminazione in ragione del tipo di contratto di lavoro, sia le norme desumibili dalle disposizioni di diritto polacco, in particolare l'articolo 18^{3a} del codice del lavoro. Il ricorrente ha contestato la possibilità di risolvere i contratti di lavoro conclusi a tempo determinato senza alcuna limitazione.
- 3 In considerazione di quanto sopra il ricorrente ha sollevato la questione della fondatezza del recesso operato nei suoi confronti, chiedendo che il giudice effettui una verifica su tale aspetto.
- 4 Nel suo controricorso la parte resistente ha chiesto il rigetto del ricorso esponendo, in particolare, che l'articolo 30, paragrafo 4, del codice del lavoro impone la motivazione del recesso soltanto nel caso di recesso da un contratto di lavoro a tempo indeterminato o da un contratto di lavoro senza preavviso. Pertanto, secondo la parte resistente, la notificazione al ricorrente del recesso dal contratto di lavoro a tempo determinato, senza che questa contenga una motivazione, non può essere ritenuta discriminatoria nei confronti del ricorrente in considerazione della sua assunzione a tempo determinato. La parte ricorrente ha agito, infatti, in conformità alle disposizioni del codice del lavoro che, relativamente a tale aspetto, differenzia la posizione dei lavoratori assunti in base ai contratti di lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato, in modo

analogo alla distinzione delle posizioni dei lavoratori, relativamente al periodo di preavviso, in base all'anzianità di servizio presso un determinato datore di lavoro. La parte resistente non è responsabile di tale differenziazione delle posizioni giuridiche poiché tale comportamento non è in contrasto con il diritto di lavoro in vigore. La resistente non può subire conseguenze derivanti dal rispetto della legge e il suo comportamento, conforme alle disposizioni del diritto di lavoro in vigore, non può costituire una forma di discriminazione del lavoratore. Nell'ambito dell'occupazione si considera, infatti, discriminatoria la differenziazione delle posizioni giuridiche dei lavoratori basata su criteri vietati e negativi. Alla luce del fatto che le disposizioni del codice del lavoro introducono una differenziazione tra i lavoratori assunti in base ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato o in base ad un contratto a tempo determinato relativamente all'obbligo di motivazione del recesso dal contratto di lavoro, la mancanza della motivazione, in quanto distinzione ammessa dalle disposizioni del codice del lavoro, non può essere ritenuta discriminatoria nei confronti dei lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato. (OMISSIS)

Oggetto e fondamento normativo del rinvio pregiudiziale

- 5 L'interpretazione dell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dell'articolo 1 della direttiva 99/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro [Or. 3] sul lavoro a tempo determinato, concluso dall'Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità europea (UNICE), dal Centro europeo dell'impresa a partecipazione pubblica (CEEP), e dalla Confederazione europea dei sindacati (CES), delle clausole 1 e 4 del suddetto accordo quadro.
- 6 L'articolo 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.
- 7 L'articolo 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Norme e giurisprudenza dell'Unione europea

- 8 Articoli 21 e 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, quattordicesimo considerando e articolo 1 della direttiva 99/70/CE del Consiglio (OMISSIS) nonché clausole 1 e 4 del medesimo accordo quadro.
- 9 Sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea: del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13 (EU:C:2014:152); del 19 aprile 2016, DI, C-441/14 (EU:2016:278), del 25 luglio 2018, Gardenia Vernaza Ayovi, C-96/17 (EU:2018:603), del 7 agosto 2018, Smith, C-122/17 (EU:2018:631), del 22 gennaio 2019, Cresco, C-193/17 (EU:2019:43).

Norme e giurisprudenza nazionale

- 10 Articolo 30 dell'ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (legge del 26 giugno 1974 sul codice del lavoro) (testo unico: Dziennik Ustaw del 2020, posizione 1320, come modificata):

§ 1. Il recesso dal contratto di lavoro ha luogo:

1) per mutuo consenso delle parti;

2) a seguito di una dichiarazione di una delle parti, nel rispetto del termine di preavviso (recesso dal contratto di lavoro con preavviso);

3) a seguito di una dichiarazione di una delle parti, senza rispettare un termine di preavviso (recesso dal contratto di lavoro senza preavviso);

4) alla scadenza del termine previsto nel contratto. [Or. 4]

(...)

(OMISSIS)

§ 3. La dichiarazione di ciascuna delle parti riguardante il recesso da un contratto di lavoro con o senza preavviso deve essere effettuata in forma scritta.

§ 4. La dichiarazione del datore di lavoro riguardante il recesso con preavviso da un contratto di lavoro a tempo indeterminato o il recesso da un contratto di lavoro senza preavviso deve indicare i motivi che giustificano il recesso.

(...)

- 11 Articolo 44 del codice del lavoro:

Il lavoratore può impugnare il recesso dal contratto di lavoro davanti al giudice del lavoro previsto alla sezione 12.

- 12 Articolo 45 del codice del lavoro:

§ 1. Nel caso in cui sia accertato che il recesso da un contratto di lavoro a tempo indeterminato è ingiustificato o viola le norme sul recesso dai contratti di lavoro, il giudice del lavoro, in base alla richiesta del lavoratore, dichiara inefficace il recesso o, se lo stesso si è già perfezionato, dispone la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro alle condizioni precedentemente previste o il risarcimento a suo favore.

(...)

- 13 Articolo 50 del codice del lavoro:

§ 1-2 (...)

§ 3. *Qualora il recesso dal contratto di lavoro a tempo determinato sia avvenuto in violazione delle norme sul recesso da tali contratti, al lavoratore spetta soltanto il diritto al risarcimento.*

(...)

14 Articolo 18^{3a} del codice del lavoro:

§ 1. I lavoratori devono ricevere pari trattamento per quanto riguarda l'istituzione e il recesso dal rapporto di lavoro, le condizioni di lavoro e di progressione di carriera nonché di accesso alla formazione al fine di migliorare le competenze professionali, senza distinzione, in particolare, per motivi di sesso, età, disabilità, razza, religione, nazionalità, opinioni politiche, appartenenza sindacale, origine etnica, confessione, orientamento sessuale nonché indipendentemente dall'assunzione a tempo determinato o a tempo indeterminato o a tempo pieno o a tempo parziale.[Or.5]

§ 2. Il pari trattamento nelle condizioni di lavoro significa l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, basata su uno dei motivi previsti nel paragrafo 1.

(...)

15 Articolo 18^{3b} del codice del lavoro:

§ 1. Costituisce violazione del principio di pari trattamento, fatti salvi i paragrafi da 2 a 4, la differenziazione da parte del datore di lavoro della posizione dei lavoratori per uno o più motivi previsti nell'articolo 18^{3a}, paragrafo 1, il cui effetto consiste, in particolare:

1) nel rifiuto di instaurare il rapporto di lavoro o nell'estinzione del medesimo;

2) nella previsione di una retribuzione o di condizioni di lavoro sfavorevoli o esclusione dall'avanzamento di carriera o dalla concessione di ulteriori benefici connessi con il rapporto di lavoro;

3) (...)

- salvo che il datore di lavoro dimostri che ha agito per ragioni obbiettive.

(...)

16 Sentenza Trybunału Konstytucyjnego (Corte costituzionale polacca; in prosieguo: la «Corte costituzionale») del 2 dicembre 2008, P 48/07

17 Sentenze Sądu Najwyższego (Corte suprema; in prosieguo: la «Corte suprema»): del 22 maggio 2012, II PK 245/11, e dell'8 maggio 2019, I PK 41/18

Fondamento del rinvio pregiudiziale

- 18 Il Tribunale circondariale di Cracovia – Nowa Huta in Cracovia, esaminando il ricorso di K. L., nutre dubbi, nel contesto del sopra richiamato diritto nazionale e delle sopra richiamate sentenze del Trybunał Konstytucyjny (Corte costituzionale; in prosieguo: la «Corte costituzionale») e del Sąd Najwyższy (in prosieguo: la «Corte suprema»), in merito all'interpretazione dell'articolo 1 della direttiva 99/70/CE del Consiglio (OMISSIS) e alle clausole 1 e 4 del suddetto accordo quadro, nonché in ordine alla possibilità delle parti di far valere direttamente davanti a un giudice nazionale, nell'ambito di una controversia tra privati, le disposizioni della suddetta direttiva e del suddetto accordo quadro.
- 19 Ai sensi delle disposizioni del codice del lavoro sopra richiamate, il datore di lavoro, quando risolve un contratto di lavoro a tempo indeterminato, è obbligato a indicare i motivi per cui ha preso tale **[Or. 6]** decisione (articolo 30, paragrafo 4, del codice del lavoro). Tale obbligo non sussiste nelle ipotesi in cui il datore di lavoro risolve un contratto di lavoro a tempo determinato. Di conseguenza, il controllo in sede giudiziaria del recesso da un contratto di lavoro a tempo indeterminato si riferisce non solo alle condizioni formali (rispetto delle norme sul recesso di questo tipo di contratti) ma anche alla fondatezza dell'indicato motivo di recesso. Nel caso dei contratti a tempo determinato il giudice non verifica la fondatezza del motivo sotteso alla decisione del datore di lavoro relativa al recesso e, nel caso questa sia infondata, al lavoratore non spetta alcun diritto.
- 20 [Genesi dell'articolo 30, paragrafo 4, del codice del lavoro] (OMISSIS)
- 21 (OMISSIS) Nel caso del recesso da un contratto di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro non è obbligato a indicare i motivi del recesso dal contratto.
- 22 Nel 2008 la Corte costituzionale ha emesso la sentenza nella causa P 48/07, in cui è stata esaminata la legittimità costituzionale (OMISSIS) dell'articolo 30, paragrafo 4, del codice del lavoro (OMISSIS) in relazione all'aspetto riguardante le diverse condizioni di recesso dei contratti a seconda del tipo del contratto di lavoro oggetto di recesso, ossia a seconda che si tratti di un contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato.
- 23 La Corte costituzionale ha deciso che l'articolo 30, paragrafo 4, del codice del lavoro (OMISSIS), nella parte in cui non prevede l'obbligo di indicare i motivi che giustifichino la decisione del datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro a tempo determinato nonché l'articolo 50, paragrafo 3, del medesimo codice, nella parte in cui non prevede il diritto del lavoratore al risarcimento a titolo di ingiustificato recesso dal contratto di lavoro a tempo determinato, non sono in contrasto con l'articolo 2 (ossia con il principio dello stato di diritto democratico) e l'articolo 32 (che sancisce il principio di uguaglianza di fronte alla legge e il divieto di discriminazione nella vita politica, **[Or. 7]** sociale o economica basato su qualsivoglia motivo) della Costituzione polacca.

- 24 La motivazione della sentenza della Corte costituzionale in relazione all'articolo 32 della Costituzione. (OMISSIS)
- 25 La Corte costituzionale ha deciso, in definitiva, che non sussiste alcun motivo per ritenere che la distinzione introdotta, fondata sulla caratteristica del periodo di durata dell'assunzione, non sia ragionevolmente giustificata. (OMISSIS)
- 26 Nella sopra esposta decisione è stato espresso un parere contrario: (OMISSIS) a norma dell'articolo 30, paragrafo 4, e dell'articolo 50, paragrafo 3, del codice del lavoro si tratta di una discriminazione dei lavoratori assunti con i contratti a tempo determinato ai sensi dell'articolo 183^{3a}, paragrafo 1, del codice del lavoro, con il quale è stata recepita la direttiva 99/70/CE. **[Or.8]**
- 27 (OMISSIS) Nella sentenza (OMISSIS) del 22 maggio 2012 nella causa II PK 245/11 (OMISSIS) la Corte Suprema ha statuito che il Tribunale del lavoro può valutare il recesso da un contratto di lavoro, che prevede un periodo di prova e concluso a tempo determinato, per quanto riguarda la sua conformità alle regole di coesistenza sociale o all'obiettivo socioeconomico del diritto di cui trattasi (articolo 8 del codice di procedura civile) e che non ci sono motivi per negare al Tribunale del lavoro la competenza per esaminare il motivo del recesso da un contratto di lavoro a tempo determinato in una situazione in cui si deve determinare se tale motivo fosse discriminatorio. Dall'articolo 183^b, paragrafo 1, punto 1, del codice del lavoro si evince che costituisce una violazione del principio della parità di trattamento in materia di occupazione differenziare la situazione di un dipendente per uno o più dei motivi di cui all'articolo 183^a, paragrafo 1, del codice del lavoro (e quindi, tra l'altro, a causa del sesso), con conseguente cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente dal fatto che il contratto sulla base del quale tale rapporto è stato costituito sia un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato. Pertanto, nel caso specifico descritto sopra la Corte suprema ha ammesso, invece, la possibilità di controllare e di valutare i motivi del recesso da un contratto a tempo determinato, nonostante il datore di lavoro non sia, tuttora, obbligato a indicare tali motivi nella dichiarazione di recesso dal contratto a tempo determinato.
- 28 (OMISSIS) La Corte suprema ha indicato, altresì, che (OMISSIS) sussistono dubbi sulla correttezza del recepimento nell'ordinamento giuridico polacco della direttiva 99/70/CE (in questo caso della clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro) e, conseguentemente, che emergono seri dubbi sulla conformità dell'articolo 30, paragrafo 4, del codice del lavoro al diritto dell'Unione. Al contempo (OMISSIS) la Corte suprema ha indicato che (OMISSIS) un soggetto che non costituisce emanazione dello Stato (il datore di lavoro convenuto) non può essere responsabile dell'illegittimità consistente nello scorretto recepimento della direttiva 99/70/CE. Di conseguenza la Corte suprema ha ritenuto di non poter disapplicare l'articolo 30, paragrafo 4, del codice del lavoro nella presente causa in quanto una disposizione di una direttiva, che ha lo scopo di riconoscere a un privato un diritto o di imporgli un obbligo, nemmeno se chiara, precisa e

incondizionata può essere applicata nell'ambito di una controversia tra privati (OMISSIS). [Or. 9]

- 29 Al contempo, questo Giudice ha indicato che la Corte di giustizia dell'Unione europea si è anch'essa espressa in più occasioni sulla questione della discriminazione per ragioni inerenti al tipo di contratto di lavoro.
- 30 Nella sentenza del 25 luglio 2018, Gardenia Vernaza Ayovi, C-96/17, la Corte ha deciso che la nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, comprende anche le condizioni di estinzione dei contratti di lavoro a tempo determinato. Conseguentemente, secondo questo Giudice, la suddetta clausola trova applicazione nella presente causa.
- 31 Una tesi simile è stata espressa dalla Corte nella sentenza del 13 marzo 2014, Nierodzik, C-38/13.
- 32 [Oggetto del rinvio nella causa C-38/13 e sintesi della sentenza] (OMISSIS)
- 33 (OMISSIS) [A seguito della sentenza della Corte nella causa Nierodzik, C-38/13, sono state introdotte delle modifiche al codice del lavoro polacco]
- 34 Giova sottolineare, altresì, che ai sensi dell'articolo 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ogni lavoratore ha diritto alla tutela nel caso di licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali. [Or. 10] Invece, la controversa disciplina nazionale esclude, in via di principio, la possibilità di un controllo da parte del giudice del lavoro in merito a se il licenziamento di un lavoratore assunto con un contratto a tempo determinato sia giustificato e, per effetto, esclude il diritto alla tutela prevista dall'articolo 30 della Carta.
- 35 Per quanto riguarda l'aspetto dell'effetto orizzontale della direttiva 99/70/CE, questo Giudice segnala, invece, la sentenza della Corte di giustizia (OMISSIS) del 22 gennaio 2019, Cresco, C-193/17. In tale sentenza la Corte di giustizia (OMISSIS) ha richiamato in primo luogo la propria giurisprudenza consolidata ai sensi della quale una direttiva non può di per sé creare obblighi a carico di un privato e non può quindi essere fatta valere in quanto tale nei suoi confronti. Infatti, estendere l'applicabilità di direttive non recepite, o non correttamente recepite, all'ambito dei rapporti tra privati equivarrebbe a riconoscere all'Unione il potere di istituire con effetto immediato obblighi a carico di questi ultimi, mentre tale competenza le spetta solo qualora le sia attribuito il potere di adottare regolamenti (sentenza del 6 novembre 2018, Bauer e Willmeroth, C- 569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, punto 76 e giurisprudenza ivi citata). Tuttavia, la Corte (OMISSIS) ha ritenuto che nel caso in cui, alla luce del tenore univoco delle disposizioni di diritto nazionale, fosse impossibile procedere ad una loro interpretazione conforme al diritto dell'Unione, il giudice nazionale sarebbe tenuto ad assicurare la protezione giuridica derivante dall'articolo 21 della Carta e a garantire la piena efficacia di tale articolo.

- 36 Parimenti, con sentenza del 19 aprile 2016, DI, C-441/14, la Corte ha deciso che il diritto dell'Unione deve essere interpretato nel senso che un giudice nazionale, investito di una controversia tra privati rientrante nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, è tenuto, nel momento in cui applica le disposizioni del suo diritto nazionale, a interpretarle in modo conforme a tale direttiva e qualora una siffatta interpretazione conforme fosse impossibile, a disapplicare, se necessario, le disposizioni di diritto nazionale contrarie al principio generale della non discriminazione in ragione dell'età. Né i principi della certezza del diritto e della tutela del legittimo affidamento né la possibilità per il privato che si ritenga leso dall'applicazione di una disposizione nazionale **[Or. 11]** contraria al diritto dell'Unione di far valere la responsabilità dello Stato per violazione del diritto dell'Unione possono rimettere in discussione tale obbligo.
- 37 Al contempo occorre considerare che in entrambe le sopra menzionate cause i criteri di differenziazione nel trattamento dei lavoratori ritenuti inammissibili (ossia, rispettivamente: la religione – causa Cresco e l'età – causa DI) sono indicati all'articolo 21 della Carta, come è stato sottolineato chiaramente dalla Corte nella motivazione della sua posizione in merito all'effetto orizzontale delle disposizioni della direttiva 2000/78. L'assunzione in base ad un contratto a tempo determinato non è stata invece elencata nell'articolo 21 della Carta come uno dei motivi di discriminazione. Invero, il paragrafo primo di tale disposizione sancisce il divieto di ogni discriminazione e l'elenco dei criteri in esso menzionati non è esaustivo, come emerge dall'espressione utilizzata «*È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare (...)*».
- 38 Le sopra richiamate disposizioni e la giurisprudenza nazionale (OMISSIS) messe a confronto con la richiamata giurisprudenza della Corte di giustizia (OMISSIS), e in particolare le discrepanze da queste desumibili per quanto riguarda la valutazione del verificarsi o no della discriminazione per ragioni inerenti al tipo di contratto di lavoro nonché il contrasto sulla possibilità che le parti, che non siano dei privati, facciano valere le disposizioni della direttiva 99/70/CE e dell'accordo direttamente in una controversia davanti al giudice nazionale, rendono necessaria la proposizione, da parte del giudice investito della causa, alla Corte di giustizia (OMISSIS) delle seguenti questioni pregiudiziali ai sensi dell'articolo 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea. Secondo questo Giudice, le risposte alle questioni pregiudiziali di seguito formulate sono necessarie al fine di decidere nella causa in esame poiché, in primo luogo, incideranno sulla possibilità che il giudice applichi direttamente le sopra indicate disposizioni del diritto dell'Unione e, in secondo luogo, delimiteranno la portata del controllo della regolarità del recesso dal contratto nei confronti del ricorrente, in quanto, ai sensi del diritto nazionale, la mancata indicazione dei motivi del recesso (nei casi previsti ex lege) comporta che questa sia viziata e giustifica il riconoscimento in favore del lavoratore, in particolare, del diritto al risarcimento, ma ciò avviene soltanto nell'ipotesi in cui si tratti di un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, la risposta alle questioni pregiudiziali proposte nella presente causa avrà rilievo sul piano nazionale per quanto riguarda l'aspetto della portata del controllo da parte del giudice del lavoro della regolarità del recesso da un contratto a tempo

determinato, ossia se il controllo debba limitarsi soltanto alla verifica dei requisiti formali o se riguardi anche la fondatezza e la veridicità dei motivi del recesso nonché le indennità che possono essere richieste in ragione di un irregolare recesso. Al contempo, i datori di lavoro riceveranno chiare indicazioni [Or. 12] su come formulare le dichiarazioni di recesso da un contratto a tempo determinato in modo da rispettare la legge e da non esporsi a conseguenze negative nelle controversie giudiziarie.

- 39 Inoltre, la necessità di proporre la seconda questione deriva dal fatto stesso di aver proposto alla Corte la prima questione. In caso di risposta positiva alla prima questione, senza che sia chiarita la questione dell'effetto orizzontale della disciplina dell'Unione in esame, nel diritto polacco inizierebbero ad applicarsi due distinti sistemi di recesso dai contratti di lavoro conclusi a tempo determinato, ossia, nel caso dei contratti conclusi dai datori di lavoro che costituiscono emanazione dello Stato intesa in senso ampio, questi sarebbero obbligati a indicare i motivi del recesso dal contratto (e di conseguenza la fondatezza del recesso sarebbe soggetta a un controllo in sede giudiziaria) mentre i datori di lavoro privati non sarebbero ancora obbligati a giustificare la dichiarazione di recesso e i loro dipendenti sarebbero privati della possibilità di contestare davanti al giudice del lavoro la fondatezza dell'avvenuto recesso.

Questioni pregiudiziali

- 40 Alla luce delle incertezze sopra esposte, il Tribunale regionale di Cracovia - Nowa Huta in Cracovia ha deciso di sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea le seguenti questioni pregiudiziali:

1. Se l'articolo 1 della direttiva 99/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso dall'Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità europea (UNICE), dal Centro europeo dell'impresa a partecipazione pubblica (CEEP), e dalla Confederazione europea dei sindacati (CES), nonché le clausole 1 e 4 del suddetto accordo quadro debbano essere interpretati nel senso che ostano alla disciplina di diritto nazionale che prevede l'obbligo del datore di lavoro di indicare per iscritto la motivazione della decisione di recesso da un contratto di lavoro soltanto in relazione ai contratti di lavoro conclusi a tempo indeterminato e, di conseguenza, il controllo in via giudiziaria della fondatezza dei motivi di recesso dai contratti di lavoro a tempo indeterminato, senza prevedere contemporaneamente tale obbligo del datore di lavoro (ossia di indicare il motivo [Or. 13] che giustifichi il recesso) in relazione ai contratti di lavoro conclusi a tempo determinato (quindi soltanto l'aspetto relativo alla conformità del recesso alle disposizioni sul recesso dai contratti è sottoposto a sindacato giurisdizionale).

2. Se la clausola 4 dell'accordo quadro e il principio generale del diritto dell'Unione riguardante il divieto di discriminazione (articolo 21 della Carta

dei diritti fondamentali dell'Unione europea) possano essere fatti valere dalle parti di una controversia giudiziaria in cui entrambe le parti siano soggetti privati, e, di conseguenza, se le suddette disposizioni abbiano un effetto orizzontale.

DOCUMENTO DI LAVORO