



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)

της 20ής Φεβρουαρίου 2024*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 1999/70/ΕΚ – Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP – Ρήτρα 4 – Αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων – Διαφορετική μεταχείριση σε περίπτωση απόλυσης – Καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου – Μη ύπαρξη υποχρέωσης αιτιολόγησης της καταγγελίας – Δικαστικός έλεγχος – Άρθρο 47 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης»

Στην υπόθεση C-715/20,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (πρωτοδικείο Κρακοβίας – Nowa Huta, Κρακοβία, Πολωνία) με απόφαση της 11ης Δεκεμβρίου 2020, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 18 Δεκεμβρίου 2020, στο πλαίσιο της δίκης

K.L.

κατά

X sp. z o.o.,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους Κ. Lenaerts, Πρόεδρο, L. Bay Larsen, Αντιπρόεδρο, A. Arabadjiev, A. Prechal, E. Regan, F. Biltgen, N. Rizzarra, προέδρους τμήματος, S. Rodin, P. G. Xuereb, L. S. Rossi, A. Kumin (εισηγητή), N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer και Δ. Γρατσία, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: G. Pitruzzella

γραμματέας: M. Siekierzyńska, διοικητική υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζήτησεως της 22ας Νοεμβρίου 2022,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον B. Majczyna, τον J. Lachowicz και την A. Siwek-Ślusarek,

* Γλώσσα διαδικασίας: η πολωνική.

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τον D. Martin, την D. Recchia και την A. Szymtkowska,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 30ής Μαρτίου 2023,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ 1999, L 175, σ. 43), καθώς και την ερμηνεία των άρθρων 21 και 30 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του K.L., απολυθέντος εργαζομένου, και της X sp. z o.o., εταιρίας περιορισμένης ευθύνης πολωνικού δικαίου και πρώην εργοδότης του K.L., σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου που συνέδεε τον εργαζόμενο με την εταιρία.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

Η οδηγία 1999/70

- 3 Κατά την αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας 1999/70:

«τα υπογράφοντα μέρη θέλησαν να συνάψουν συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, όπου θα διαγράφονται οι γενικές αρχές και ελάχιστες απαιτήσεις για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και τις εργασιακές σχέσεις· έχουν δείξει την επιθυμία τους να βελτιώσουν την ποιότητα της εργασίας ορισμένου χρόνου, εξασφαλίζοντας την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης, καθώς και να διαμορφώσουν ένα πλαίσιο για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκύπτει από διαδοχικές σχέσεις εργασίας ή συμβάσεις ορισμένου χρόνου».

- 4 Το άρθρο 1 της οδηγίας 1999/70 ορίζει τα εξής:

«Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην υλοποίηση της [συμφωνίας-πλαisiού].»

Η συμφωνία-πλαίσιο

- 5 Το τρίτο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαισίου έχει ως εξής:

«Η παρούσα συμφωνία καθορίζει τις γενικές αρχές και τις ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με την εργασία ορισμένου χρόνου, αναγνωρίζοντας ότι για τις λεπτομέρειες της εφαρμογής πρέπει να ληφθούν υπόψη τα πραγματικά στοιχεία των συγκεκριμένων εθνικών, τομεακών και εποχιακών καταστάσεων. Η συμφωνία αυτή αναδεικνύει τη βούληση των κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους από τις διακρίσεις, καθώς και για τη χρησιμοποίηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε μια βάση αποδοχής από τους εργοδότες και τους εργαζομένους.»

- 6 Σκοπός της συμφωνίας-πλαισίου είναι, κατά τη ρήτρα της 1, αφενός, η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων και, αφετέρου, η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

- 7 Η ρήτρα 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, η οποία φέρει τον τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», προβλέπει τα ακόλουθα:

«Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας όπως αυτές καθορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος.»

- 8 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαισίου έχει ως εξής:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας, ως “εργαζόμενος ορισμένου χρόνου” νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.

2. Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας, ως “αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου” νοείται ο εργαζόμενος που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση, και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων. Όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου στην ίδια εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση, ή όταν δεν υπάρχει οικεία συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, ή τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές.»

- 9 Η ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, με τίτλο «Αρχή της μη διάκρισης», ορίζει τα εξής:

«Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.»

Το πολωνικό δίκαιο

- 10 Κατά το άρθρο 8 του *ustawa – Kodeks pracy* (νόμου περί θεσπίσεως εργατικού κώδικα), της 26ης Ιουνίου 1974 (Dz. U. αριθ. 24, θέση 141), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης (Dz. U. του 2020, θέση 1320, όπως έχει τροποποιηθεί) (στο εξής: εργατικός κώδικας), ένα δικαίωμα δεν μπορεί να ασκηθεί κατά τρόπο αντίθετο προς τον κοινωνικοοικονομικό σκοπό του ή κατά παραβίαση των αρχών της κοινωνικής συμβίωσης.
- 11 Το άρθρο 18^{3a}, παράγραφοι 1 και 2, του εργατικού κώδικα ορίζει τα εξής:
- «1. Οι εργαζόμενοι τυγχάνουν ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τη σύναψη και τη λύση της εργασιακής σχέσεως, τους όρους εργασίας, την προαγωγή και την πρόσβαση στην επιμόρφωση με σκοπό τη βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων, τούτο δε ανεξαρτήτως, ιδίως, φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, φυλής, θρησκείας, ιθαγένειας, πολιτικών πεποιθήσεων, συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση, εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικού δόγματος και σεξουαλικού προσανατολισμού και ανεξαρτήτως του αν η απασχόληση είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου ή είναι πλήρης ή μερική.
2. Ως ίση μεταχείριση στον τομέα της απασχολήσεως νοείται η έλλειψη κάθε δυσμενούς διακρίσεως, άμεσης ή έμμεσης, για τους λόγους που μνημονεύονται στην παράγραφο 1.»
- 12 Το άρθρο 18^{3b}, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα ορίζει τα ακόλουθα:
- «Παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως στον τομέα της απασχολήσεως θεωρείται, με την επιφύλαξη των παραγράφων 2 έως 4, η διάκριση στην οποία προβαίνει ο εργοδότης όσον αφορά την κατάσταση του εργαζομένου βάσει ενός ή πλειόνων από τους λόγους που μνημονεύονται στο άρθρο 18^{3a}, παράγραφος 1, και η οποία συνεπάγεται ιδίως:
- 1) την άρνηση συνάψεως εργασιακής σχέσεως ή τη λύση αυτής,
 - 2) τον καθορισμό δυσμενών όρων αμοιβής ή άλλων όρων απασχολήσεως ή την παράλειψη προαγωγής ή χορηγήσεως άλλων παροχών που συνδέονται με την εργασία,
 - 3) [...]
- εκτός αν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι στηρίχθηκε σε αντικειμενικούς λόγους.
- [...]»
- 13 Το άρθρο 30 του εργατικού κώδικα προβλέπει τα εξής:
- «1. Η σύμβαση εργασίας λύεται:
- 1) με συμφωνία των συμβαλλομένων μερών,
 - 2) κατόπιν δήλωσης ενός εκ των συμβαλλομένων μερών, τηρουμένης προθεσμίας προειδοποίησης (καταγγελία της σύμβασης εργασίας με προειδοποίηση),

- 3) κατόπιν δήλωσης ενός εκ των συμβαλλομένων μερών, χωρίς προειδοποίηση (καταγγελία της σύμβασης εργασίας χωρίς προειδοποίηση),
- 4) με την παρέλευση του χρόνου για τον οποίο έχει συνομολογηθεί η σύμβαση εργασίας.

[...]

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

4. Στη δήλωση του εργοδότη περί καταγγελίας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου με προειδοποίηση ή καταγγελίας συμβάσεως εργασίας χωρίς προειδοποίηση πρέπει να μνημονεύεται ο λόγος που δικαιολογεί την καταγγελία.»

- 14 Το άρθρο 44 του εργατικού κώδικα ορίζει τα εξής:

«Ο εργαζόμενος δύναται να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της συμβάσεως του εργασίας ενώπιον των αρμοδίων επί εργατικών διαφορών δικαστηρίων [...]».

- 15 Το άρθρο 45, παράγραφος 1, του εργατικού κώδικα ορίζει τα ακόλουθα:

«Εάν αποδεικνύεται ότι η καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου δεν είναι δικαιολογημένη ή ότι αντιβαίνει στις διατάξεις περί καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας, το αρμόδιο επί εργατικών διαφορών δικαστήριο, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, κηρύσσει άκυρη την καταγγελία ή, εάν η σύμβαση εργασίας έχει ήδη καταγγελθεί, αποφαινεται ότι ο εργαζόμενος πρέπει να επαναπροσληφθεί υπό τους προηγούμενους όρους ή του επιδικάζει αποζημίωση.»

- 16 Το άρθρο 50, παράγραφος 3, του εργατικού κώδικα προβλέπει τα εξής:

«Σε περίπτωση κατά την οποία σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου καταγγέλλεται κατά παράβαση των διατάξεων περί καταγγελίας τέτοιας συμβάσεως, ο εργαζόμενος δικαιούται μόνον αποζημίωση.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

- 17 Οι Κ.Λ. και Χ συνήψαν σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου με καθεστώς μερικής απασχόλησης για την περίοδο από την 1η Νοεμβρίου 2019 έως τις 31 Ιουλίου 2022.
- 18 Στις 15 Ιουλίου 2020, η Χ κοινοποίησε στον Κ.Λ., ο οποίος είναι ο ενάγων της κύριας δίκης, δήλωση καταγγελίας της εν λόγω σύμβασης εργασίας, τηρώντας προθεσμία προειδοποίησης ενός μηνός. Ως εκ τούτου, η καταγγελία άρχισε να ισχύει στις 31 Αυγούστου 2020, χωρίς ωστόσο οι λόγοι της να έχουν γνωστοποιηθεί στον Κ.Λ.
- 19 Κατόπιν της απόλυσής του, ο Κ.Λ. άσκησε ενώπιον του Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (πρωτοδικείου Κρακοβίας – Nowa Huta, Κρακοβία, Πολωνία), το οποίο είναι το αιτούν δικαστήριο, αγωγή αποζημιώσεως βάσει του άρθρου 50, παράγραφος 3, του εργατικού κώδικα, επικαλούμενος τον παράνομο χαρακτήρα της απόλυσής του.
- 20 Με την αγωγή του, ο Κ.Λ. ισχυρίστηκε ότι, αφενός, η δήλωση της Χ ενείχε τυπικά σφάλματα που συνεπάγονταν παρατυπία η οποία θεμελιώνει δικαίωμα αποζημίωσης δυνάμει του άρθρου 50, παράγραφος 3, του εργατικού κώδικα. Αφετέρου, υποστήριξε ότι, μολονότι ο εργατικός κώδικας

δεν επιβάλλει στους εργοδότες την υποχρέωση να μνημονεύουν τους λόγους της καταγγελίας σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η έλλειψη τέτοιας μνείας συνιστά παραβίαση της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων που κατοχυρώνεται στο δίκαιο της Ένωσης καθώς και στο πολωνικό δίκαιο, για τον λόγο ότι η υποχρέωση αυτή υφίσταται σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου.

- 21 Αντιθέτως, η X υποστήριξε ότι προέβη στην απόλυση του ενάγοντος της κύριας δίκης σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του πολωνικού εργατικού δικαίου, πράγμα το οποίο δεν αμφισβητεί ο ενάγων.
- 22 Το αιτούν δικαστήριο επιβεβαιώνει, με την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, ότι, κατά το πολωνικό δίκαιο, σε περίπτωση αγωγής εργαζομένου κατά της καταγγελίας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, το αρμόδιο δικαστήριο δεν εξετάζει τον λόγο της απόλυσης και ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωση λόγω της μη δικαιολόγησης της απόλυσης. Επομένως, ο εργαζόμενος αυτός στερείται την προστασία που απορρέει από το άρθρο 30 του Χάρτη, κατά το οποίο, «[κ]άθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα προστασίας έναντι κάθε αδικαιολόγητης απόλυσης, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές».
- 23 Το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί συναφώς ότι, το 2008, το Trybunał Konstytucyjny (Συνταγματικό Δικαστήριο, Πολωνία) εξέδωσε απόφαση η οποία αφορούσε το ζήτημα αν το άρθρο 30, παράγραφος 4, του εργατικού κώδικα είναι σύμφωνο με το Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Σύνταγμα της Δημοκρατίας της Πολωνίας), της 2ας Απριλίου 1997 (Dz. U. του 1997, αριθ. 78, θέση 483) (στο εξής: Σύνταγμα), λαμβανομένων υπόψη των διαφορών που προβλέπει η προαναφερθείσα διάταξη ως προς τις απαιτήσεις που αφορούν την καταγγελία, ανάλογα με το είδος της σχετικής σύμβασης εργασίας.
- 24 Με την ανωτέρω απόφαση, το ως άνω συνταγματικό δικαστήριο έκρινε ότι το άρθρο 30, παράγραφος 4, του εργατικού κώδικα, καθόσον δεν προβλέπει υποχρέωση μνείας του λόγου της καταγγελίας στη δήλωση του εργοδότη σχετικά με την καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, και το άρθρο 50, παράγραφος 3, του κώδικα αυτού, καθόσον δεν προβλέπει δικαίωμα του εργαζομένου σε αποζημίωση λόγω αδικαιολόγητης καταγγελίας μιας τέτοιας σύμβασης εργασίας, συμβιβάζονται με το άρθρο 2 του Συντάγματος, το οποίο κατοχυρώνει την αρχή του δημοκρατικού κράτους δικαίου, καθώς και με το άρθρο 32 του Συντάγματος, το οποίο καθιερώνει την αρχή της ισότητας ενώπιον του νόμου και απαγορεύει τις διακρίσεις στην πολιτική, κοινωνική ή οικονομική ζωή για οποιονδήποτε λόγο.
- 25 Το Trybunał Konstytucyjny (Συνταγματικό Δικαστήριο) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι από κανένα στοιχείο δεν μπορούσε ωσαύτως να συναχθεί ότι η προβλεπόμενη διαφοροποίηση, η οποία βασίζεται στο χαρακτηριστικό της διάρκειας της απασχόλησης, δεν πραγματοποιείται βάσει ουσιώδους κριτηρίου, κατά την έννοια του άρθρου 32 του Συντάγματος.
- 26 Το αιτούν δικαστήριο αναφέρει στο πλαίσιο αυτό ότι, με απόφαση εκδοθείσα το 2019, το Sąd Najwyższy (Ανώτατο Δικαστήριο, Πολωνία) εξέφρασε, αντιθέτως, αμφιβολίες ως προς την ορθή εφαρμογή της ρήτρας 4 της συμφωνίας-πλασίου στο πολωνικό δίκαιο και, κατά συνέπεια, ως προς τη συμβατότητα των σχετικών διατάξεων του εργατικού κώδικα με το δίκαιο της Ένωσης. Τούτου λεχθέντος, το Ανώτατο Δικαστήριο επισήμανε ότι μια οντότητα που δεν αποτελεί δημόσιο φορέα, όπως είναι ο ιδιώτης εργοδότης, δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για την έλλειψη νομιμότητας που απορρέει από την πλημμελή μεταφορά της οδηγίας 1999/70 στο εσωτερικό δίκαιο. Επομένως, το Ανώτατο Δικαστήριο δεν μπορούσε να μην εφαρμόσει το άρθρο 30, παράγραφος 4, του εργατικού κώδικα στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η

απόφαση εκείνη, καθόσον ακόμη και μια σαφής, ακριβής και ανεπιφύλακτη διάταξη οδηγίας η οποία αποσκοπεί στην απονομή δικαιωμάτων ή στην επιβολή υποχρεώσεων στους ιδιώτες δεν μπορεί να έχει εφαρμογή σε διαφορά ανακύπτουσα αποκλειστικά μεταξύ ιδιωτών.

- 27 Το αιτούν δικαστήριο προσθέτει ότι, στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να ληφθούν υπόψη ιδίως οι αποφάσεις της 22ας Ιανουαρίου 2019, *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43), και της 19ης Απριλίου 2016, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278). Διευκρινίζει, συναφώς, ότι τα κριτήρια τα οποία απαγορεύεται να εφαρμόζονται προκειμένου να γίνει διάκριση μεταξύ εργαζομένων, και τα οποία αποτέλεσαν αντικείμενο των δύο αυτών αποφάσεων, ήτοι η θρησκεία στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 22ας Ιανουαρίου 2019, *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43), και η ηλικία στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 19ης Απριλίου 2016, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278), μνημονεύονται ρητώς στο άρθρο 21 του Χάρτη, ενώ η εργασιακή σχέση στο πλαίσιο σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου δεν περιλαμβάνεται μεταξύ των κριτηρίων που μνημονεύονται στη διάταξη αυτή. Πάντως, το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί ότι το άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη θεσπίζει την απαγόρευση κάθε διάκρισης, δεδομένου ότι ο κατάλογος των κριτηρίων που παραθέτει δεν είναι εξαντλητικός, όπως προκύπτει από τη χρήση του επιρρήματος «ιδίως» στη διάταξη αυτή.
- 28 Τέλος, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι, εάν το Δικαστήριο ερμηνεύσει τη συμφωνία-πλαίσιο υπό την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης χωρίς να αποσαφηνίσει το ζήτημα του οριζόντιου άμεσου αποτελέσματος της ρύθμισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης της οποίας ζητείται η ερμηνεία, στο πολωνικό δίκαιο θα ισχύουν δύο διαφορετικά καθεστώτα καταγγελίας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ανάλογα με το αν ο εργοδότης αποτελεί ή όχι δημόσιο φορέα.
- 29 Υπό τις συνθήκες αυτές, το *Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie* (πρωτοδικείο Κρακοβίας – Nowa Huta, Κρακοβία) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:
- «1) Έχουν το άρθρο 1 της οδηγίας [1999/70] καθώς και οι ρήτρες 1 και 4 της [συμφωνίας-πλαισίου] την έννοια ότι αντιτίθενται σε ρύθμιση του εθνικού δικαίου η οποία επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να αιτιολογεί γραπτώς την απόφαση περί καταγγελίας σύμβασης εργασίας μόνο στην περίπτωση συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου και η οποία, ως εκ τούτου, υποβάλλει σε δικαστικό έλεγχο τη νομιμότητα του λόγου της καταγγελίας συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, χωρίς να προβλέπει ταυτόχρονα τέτοια υποχρέωση του εργοδότη να μνημονεύει τους λόγους της καταγγελίας στην περίπτωση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (με αποτέλεσμα να υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο μόνον το ζήτημα της συμμόρφωσης της δήλωσης καταγγελίας προς τις διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεων);
- 2) Χωρεί επίκληση εκ μέρους των διαδίκων της ρήτρας 4 της [συμφωνίας-πλαισίου] και της γενικής αρχής του δικαίου της Ένωσης περί απαγορεύσεως των διακρίσεων (άρθρο 21 του [Χάρτη]) στην περίπτωση ένδικης διαφοράς μεταξύ ιδιωτών και τυγχάνουν, κατά συνέπεια, οριζόντιας εφαρμογής οι προμνημονευθείσες διατάξεις;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

- 30 Κατά πάγια νομολογία, στο πλαίσιο της διαδικασίας συνεργασίας μεταξύ των εθνικών δικαστηρίων και του Δικαστηρίου την οποία θεσπίζει το άρθρο 267 ΣΛΕΕ, στο Δικαστήριο απόκειται να δώσει στον εθνικό δικαστή χρήσιμη απάντηση η οποία να του παρέχει τη δυνατότητα επίλυσης της διαφοράς της οποίας έχει επιληφθεί. Υπό το πρίσμα αυτό, εναπόκειται στο Δικαστήριο να αναδιατυπώσει, εφόσον είναι αναγκαίο, τα προδικαστικά ερωτήματα που του έχουν υποβληθεί. Το γεγονός ότι, από τυπικής απόψεως, ένα εθνικό δικαστήριο διατύπωσε προδικαστικό ερώτημα παραπέμποντας σε ορισμένες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης δεν εμποδίζει το Δικαστήριο να του παράσχει όλα τα ερμηνευτικά στοιχεία που μπορούν να είναι χρήσιμα για να αποφανθεί επί της υποθέσεως της οποίας έχει επιληφθεί, ανεξαρτήτως του αν στα υποβληθέντα ερωτήματα γίνεται μνεία των στοιχείων αυτών. Συναφώς, αποτελεί έργο του Δικαστηρίου να συναγάγει, από το σύνολο των στοιχείων που του παρέχει το εθνικό δικαστήριο και, ιδίως, από το σκεπτικό της αποφάσεως περί παραπομπής, εκείνα τα στοιχεία του δικαίου της Ένωσης που χρήζουν ερμηνείας, λαμβανομένου υπόψη του αντικειμένου της διαφοράς (απόφαση της 5ης Δεκεμβρίου 2023, *Nordic Info*, C-128/22, EU:C:2023:951, σκέψη 99 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 31 Εν προκειμένω, λαμβανομένων υπόψη όλων των στοιχείων που παρέσχε το αιτούν δικαστήριο και των παρατηρήσεων που υπέβαλαν η Πολωνική Κυβέρνηση καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, πρέπει, προκειμένου να παρασχεθούν στο αιτούν δικαστήριο χρήσιμα ερμηνευτικά στοιχεία, να αναδιατυπωθούν τα υποβληθέντα ερωτήματα.
- 32 Επομένως, χωρίς να είναι αναγκαίο να αποφανθεί το Δικαστήριο επί του αιτήματος ερμηνείας του άρθρου 21 του Χάρτη, πρέπει να γίνει δεκτό ότι, με τα προδικαστικά ερωτήματα, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσου έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση κατά την οποία ο εργοδότης δεν υποχρεούται να αιτιολογήσει εγγράφως την καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με προειδοποίηση, ενώ υπέχει τέτοια υποχρέωση σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, και αν είναι δυνατή η επίκληση της ρήτρας αυτής στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ ιδιωτών.
- 33 Κατά πρώτον, υπενθυμίζεται ότι η συμφωνία-πλαίσιο εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που παρέχουν αμειβόμενες υπηρεσίες στο πλαίσιο σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου που τους συνδέει με τον εργοδότη τους (πρβλ. απόφαση της 30ής Ιουνίου 2022, *Comunidad de Castilla y León*, C-192/21, EU:C:2022:513, σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 34 Εν προκειμένω, δεν αμφισβητείται ότι ο ενάγων της κύριας δίκης, στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης του με την X, θεωρούνταν ως εργαζόμενος με σύμβαση ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της ρήτρας 2, σημείο 1, σε συνδυασμό με τη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσου, όπερ συνεπάγεται ότι η διαφορά της κύριας δίκης εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω συμφωνίας-πλαίσου.
- 35 Κατά δεύτερον, η απαγόρευση της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε σχέση με τους εργαζομένους αορίστου χρόνου, την οποία προβλέπει η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσου, αφορά τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων. Επομένως, πρέπει να εξακριβωθεί αν η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης ρύθμιση, στο μέτρο που διέπει την καταγγελία σύμβασης εργασίας, εμπίπτει στην έννοια των «συνθηκών απασχόλησης», κατά τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσου.

- 36 Από το γράμμα και τον σκοπό της εν λόγω ρήτρας προκύπτει ότι αυτή δεν αφορά την ίδια την επιλογή σύναψης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου αντί για συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, αλλά τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων που έχουν συνάψει το πρώτο είδος σύμβασης σε σχέση με εκείνους που εργάζονται βάσει σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου (απόφαση της 8ης Οκτωβρίου 2020, Universitatea «Lucian Blaga» Sibiu κ.λπ., C-644/19, EU:C:2020:810, σκέψη 39 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 37 Συναφώς, το αποφασιστικό κριτήριο για να καθοριστεί αν ένα μέτρο εμπίπτει στην έννοια των «συνθηκών απασχόλησης», κατά τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαisiού, είναι ακριβώς το κριτήριο της απασχόλησης, δηλαδή της σχέσης εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του [διάταξη της 18ης Μαΐου 2022, Ministero dell'istruzione (Ηλεκτρονική κάρτα), C-450/21, EU:C:2022:411, σκέψη 33 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 38 Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι στην έννοια αυτή εμπίπτουν, μεταξύ άλλων, η προστασία που παρέχεται στον εργαζόμενο σε περίπτωση παράνομης απόλυσης (απόφαση της 17ης Μαρτίου 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, σκέψη 52 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), καθώς και οι κανόνες σχετικά με τον καθορισμό της προθεσμίας προειδοποίησης που ισχύει σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως και οι κανόνες σχετικά με την αποζημίωση η οποία χορηγείται στον εργαζόμενο λόγω λύσης της σύμβασης εργασίας που τον συνδέει με τον εργοδότη του, εφόσον μια τέτοια αποζημίωση καταβάλλεται λόγω της συναφθείσας μεταξύ τους σχέσης εργασίας (απόφαση της 25ης Ιουλίου 2018, Vernaza Ayoni, C-96/17, EU:C:2018:603, σκέψη 28 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 39 Ειδικότερα, τυχόν ερμηνεία της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού αποκλείουσα από το πεδίο εφαρμογής της έννοιας των «συνθηκών απασχόλησης» τις προϋποθέσεις καταγγελίας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου θα περιόριζε, κατά παράβαση του σκοπού για τον οποίο έχει θεσπισθεί η εν λόγω διάταξη, την έκταση της παρεχόμενης στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου προστασίας κατά της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης (πρβλ. απόφαση της 25ης Ιουλίου 2018, Vernaza Ayoni, C-96/17, EU:C:2018:603, σκέψη 29 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 40 Επομένως, υπό το πρίσμα της ανωτέρω νομολογίας, εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εμπίπτει στις «συνθήκες απασχόλησης» κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού. Πράγματι, η ρύθμιση αυτή προβλέπει το καθεστώς καταγγελίας σύμβασης εργασίας σε περίπτωση απόλυσης, ο δε λόγος ύπαρξης του συγκεκριμένου καθεστώτος είναι η σχέση εργασίας που έχει συναφθεί μεταξύ ενός εργαζομένου και του εργοδότη του.
- 41 Κατά τρίτον, υπενθυμίζεται ότι, κατά τη ρήτρα 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαisiού, ένας από τους σκοπούς της τελευταίας είναι η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων. Ομοίως, στο τρίτο εδάφιο του προοιμίου της συμφωνίας-πλαisiού διευκρινίζεται ότι η συμφωνία-πλαίσιο «αναδεικνύει τη βούληση των κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα γενικό πλαίσιο για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προστατεύοντάς τους από τις διακρίσεις». Η αιτιολογική σκέψη 14 της οδηγίας 1999/70 αναφέρει συναφώς ότι ο σκοπός της συμφωνίας-πλαisiού έγκειται ιδίως στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου διά του καθορισμού ελάχιστων απαιτήσεων ικανών να

διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων (απόφαση της 17ης Μαρτίου 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, σκέψη 48 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 42 Η συμφωνία-πλαίσιο, ιδίως δε η ρήτρα 4, αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου ώστε ο εργοδότης να μη μπορεί να χρησιμοποιήσει μια τέτοια σχέση εργασίας προκειμένου να στερήσει από τους ως άνω εργαζομένους τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους αορίστου χρόνου (απόφαση της 3ης Ιουνίου 2021, *Servicio Aragonés de Salud*, C-942/19, EU:C:2021:440, σκέψη 34 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 43 Επιπλέον, η απαγόρευση των διακρίσεων που προβλέπεται στη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου αποτελεί απλώς ειδική έκφραση της γενικής αρχής της ισότητας, η οποία περιλαμβάνεται στις θεμελιώδεις αρχές του δικαίου της Ένωσης (απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 44 Λαμβανομένων υπόψη των σκοπών αυτών, η εν λόγω ρήτρα πρέπει να νοηθεί ως έκφραση μιας θεμελιώδους αρχής του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης η οποία δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς (πρβλ. απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 38 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 45 Συμφώνως προς τον σκοπό της εξάλειψης των διακρίσεων μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου και εργαζομένων αορίστου χρόνου, το σημείο 1 της ανωτέρω ρήτρας, η οποία έχει άμεσο αποτέλεσμα, απαγορεύει να αντιμετωπίζονται, όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου λιγότερο ευνοϊκά σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου απλώς και μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν η διαφορετική αυτή μεταχείριση δικαιολογείται από «αντικειμενικούς λόγους» (πρβλ. αποφάσεις της 8ης Σεπτεμβρίου 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, σκέψεις 56 και 64, και της 5ης Ιουνίου 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 42).
- 46 Ειδικότερα, πρέπει να εξεταστεί αν η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης ρύθμιση συνεπάγεται, όσον αφορά το εν λόγω καθεστώς καταγγελίας, διαφορετική μεταχείριση η οποία συνιστά λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου, προτού εξακριβωθεί, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση, αν αυτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί από «αντικειμενικούς λόγους».
- 47 Όσον αφορά, πρώτον, τη συγκρισιμότητα των οικείων καταστάσεων, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον οι ενδιαφερόμενοι εκτελούν την ίδια ή παρόμοια εργασία, κατά την έννοια της συμφωνίας-πλαισίου, πρέπει, κατ' εφαρμογήν της ρήτρας 3, σημείο 2, και της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, να εξεταστεί αν, λαμβανομένου υπόψη ενός συνόλου παραγόντων, όπως η φύση της εργασίας, η απαιτούμενη κατάρτιση και οι συνθήκες απασχόλησης, τα πρόσωπα αυτά είναι δυνατόν να θεωρηθούν ως τελούντα σε συγκρίσιμη κατάσταση [αποφάσεις της 5ης Ιουνίου 2018, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, σκέψη 48 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, και της 5ης Ιουνίου 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].

- 48 Λαμβανομένου υπόψη του γενικού χαρακτήρα της επίμαχης στην υπόθεση της κύριας δίκης ρύθμισης –η οποία διέπει την παροχή πληροφοριών, σχετικά με τους λόγους που δικαιολογούν την καταγγελία, στους εργαζομένους των οποίων η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται–, προκύπτει ότι η ρύθμιση αυτή εφαρμόζεται σε εργαζομένους απασχολούμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου, οι οποίοι είναι δυνατόν να τελούν σε συγκρίσιμη κατάσταση με τους εργαζομένους που απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου.
- 49 Εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο, το οποίο είναι το μόνο αρμόδιο να εκτιμήσει τα πραγματικά περιστατικά, να κρίνει αν ο ενάγων της κύριας δίκης τελούσε σε συγκρίσιμη κατάσταση με τους εργαζομένους που απασχολούνταν στην X με σύμβαση αορίστου χρόνου κατά το ίδιο χρονικό διάστημα (βλ., κατ’ αναλογία, αποφάσεις της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, και της 17ης Μαρτίου 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, σκέψη 54).
- 50 Όσον αφορά, δεύτερον, την ύπαρξη λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε σχέση με τους εργαζομένους αορίστου χρόνου, δεν αμφισβητείται ότι, σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με προειδοποίηση, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να γνωστοποιήσει εκ προοιμίου εγγράφως στον εργαζόμενο τον ή τους λόγους που δικαιολογούν την καταγγελία, ενώ υπέχει τέτοια υποχρέωση σε περίπτωση καταγγελίας, με προειδοποίηση, σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.
- 51 Διαπιστώνεται συναφώς ότι, αφενός, η ύπαρξη λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης, κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλασιού, εκτιμάται αντικειμενικά. Σε κατάσταση όπως αυτή της υπόθεσης της κύριας δίκης, ο εργαζόμενος ορισμένου χρόνου του οποίου η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται με προειδοποίηση, δεδομένου ότι δεν ενημερώνεται –σε αντίθεση με τον εργαζόμενο αορίστου χρόνου του οποίου η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται– για τον ή τους λόγους της απόλυσής του, στερείται πληροφορίες οι οποίες είναι σημαντικές προκειμένου να εκτιμήσει αν η απόλυση είναι αδικαιολόγητη και να εξετάσει το ενδεχόμενο να προσφύγει ενώπιον δικαστηρίου. Επομένως, συντρέχει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των δύο αυτών κατηγοριών εργαζομένων, κατά την έννοια της ανωτέρω διάταξης.
- 52 Αφετέρου, τόσο το αιτούν δικαστήριο όσο και η Πολωνική Κυβέρνηση επισημαίνουν ότι το γεγονός ότι δεν απαιτείται η παροχή τέτοιων πληροφοριών δεν αποκλείει τη δυνατότητα του ενδιαφερόμενου εργαζομένου να προσφύγει ενώπιον του αρμόδιου επί εργατικών διαφορών δικαστηρίου, προκειμένου αυτό να είναι σε θέση να ελέγξει αν η απόλυση ενέχει ενδεχομένως δυσμενή διάκριση ή συνιστά κατάχρηση δικαιώματος λόγω του ότι δεν συμβιβάζεται προς τον κοινωνικοοικονομικό σκοπό του σχετικού δικαιώματος ή λόγω παραβίασης των αρχών της κοινωνικής συμβίωσης, κατά την έννοια του άρθρου 8 του εργατικού κώδικα.
- 53 Επισημαίνεται, όμως, ότι μια τέτοια κατάσταση μπορεί να έχει δυσμενείς συνέπειες για έναν εργαζόμενο ορισμένου χρόνου, καθόσον, ακόμη και αν υποθεθεί ότι εξασφαλίζεται ο δικαστικός έλεγχος του βασίμου των λόγων της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και ότι, κατ’ αυτόν τον τρόπο, διασφαλίζεται η αποτελεσματική δικαστική προστασία του ενδιαφερομένου, ο εν λόγω εργαζόμενος δεν διαθέτει εξ αρχής πληροφορίες που ενδέχεται να είναι καθοριστικές για την επιλογή του να ασκήσει ή να μην ασκήσει αγωγή κατά της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.
- 54 Επομένως, εάν ο εργαζόμενος έχει αμφιβολίες ως προς τη νομιμότητα του λόγου της απόλυσής του, η μόνη επιλογή την οποία έχει, ελλείψει εκούσιας γνωστοποίησης του λόγου αυτού από τον εργοδότη, είναι να ασκήσει αγωγή ενώπιον του αρμόδιου επί εργατικών διαφορών δικαστηρίου

για να προσβάλει την απόλυσή του. Μόνο στο πλαίσιο της αγωγής αυτής μπορεί ο εργαζόμενος να επιτύχει να υποχρεωθεί ο εργοδότης του από το εν λόγω δικαστήριο να γνωστοποιήσει τον ή τους σχετικούς λόγους, χωρίς να μπορεί να εκτιμήσει εκ των προτέρων τις πιθανότητες ευδοκίμησης της αγωγής του. Σύμφωνα, όμως, με τις εξηγήσεις που παρέσχε η Δημοκρατία της Πολωνίας κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ο εργαζόμενος οφείλει να τεκμηριώσει *prima facie*, με την αγωγή του, την επιχειρηματολογία με την οποία επιδιώκει να αποδείξει ότι η απόλυσή του ενέχει δυσμενή διάκριση ή είναι καταχρηστική, τούτο δε παρά το γεγονός ότι δεν γνωρίζει τους λόγους της απόλυσης. Επιπλέον, ακόμη και αν η άσκηση τέτοιας αγωγής από εργαζόμενο ορισμένου χρόνου ενώπιον του αρμόδιου επί εργατικών διαφορών δικαστηρίου είναι δωρεάν, όπως επίσης επισήμανε η Δημοκρατία της Πολωνίας κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η προετοιμασία και η παρακολούθηση της διαδικασίας εξέτασης της αγωγής είναι δυνατόν να συνεπάγονται δαπάνες για τον εργαζόμενο ή ακόμη και έξοδα τα οποία θα πρέπει να φέρει σε περίπτωση μη ευδοκίμησης της αγωγής.

- 55 Τέλος, υπενθυμίζεται στο πλαίσιο αυτό ότι μια σύμβαση ορισμένου χρόνου παύει να παράγει τα αποτελέσματά της για το μέλλον κατά τη λήξη του χρόνου για τον οποίο έχει συνομολογηθεί, λήξη η οποία μπορεί να επέλθει ιδίως, όπως εν προκειμένω, με την παρέλευση συγκεκριμένης δήλης ημέρας. Συνεπώς, τα μέρη μιας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου γνωρίζουν, από τη στιγμή της σύναψής της, την ημερομηνία λήξης της. Το χρονικό αυτό σημείο λήξης περιορίζει τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, χωρίς οι συμβαλλόμενοι να χρειάζεται να δηλώσουν τη βούλησή τους προς τούτο μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας (απόφαση της 5ης Ιουνίου 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, σκέψη 57). Η πρόωγη καταγγελία μιας τέτοιας σύμβασης εργασίας, με πρωτοβουλία του εργοδότη, εξαιτίας της επέλευσης γεγονότων τα οποία δεν προβλέπονταν κατά τον χρόνο σύναψης της σύμβασης και τα οποία, ως εκ τούτου, διαταράσσουν την κανονική εξέλιξη της σχέσης εργασίας, είναι υπό αυτή την έννοια, λόγω του απρόβλεπτου χαρακτήρα της, ικανή να θίξει έναν εργαζόμενο ορισμένου χρόνου τουλάχιστον στον ίδιο βαθμό που θίγει η καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου τον αντίστοιχο εργαζόμενο.
- 56 Επομένως, υπό την επιφύλαξη των εξακριβώσεων στις οποίες θα πρέπει να προβεί το αιτούν δικαστήριο, μια εθνική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εισάγει διαφορετική μεταχείριση η οποία συνίσταται σε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων ορισμένου χρόνου σε σχέση με τους εργαζομένους αορίστου χρόνου, απορρέουσα από το γεγονός ότι στους τελευταίους δεν εφαρμόζεται ο επίμαχος περιορισμός όσον αφορά την ενημέρωση σχετικά με τους λόγους που δικαιολογούν την απόλυση.
- 57 Τρίτον, υπό την επιφύλαξη της εξακρίβωσης στην οποία καλείται, με τη σκέψη 49 της παρούσας απόφασης, να προβεί το αιτούν δικαστήριο πρέπει επίσης να κριθεί αν η διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων ορισμένου χρόνου και των αντίστοιχων εργαζομένων αορίστου χρόνου, ως προς την οποία αμφιβάλλει το αιτούν δικαστήριο, μπορεί να δικαιολογηθεί από «αντικειμενικούς λόγους», κατά την έννοια της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού.
- 58 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία, η έννοια των «αντικειμενικών λόγων» της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού δεν σημαίνει ότι επιτρέπεται η δικαιολόγηση της διαφορετικής μεταχείρισης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου έναντι των εργαζομένων αορίστου χρόνου από το γεγονός ότι η μεταχείριση αυτή προβλέπεται από γενικό και αφηρημένο εθνικό κανόνα, όπως είναι ένας νόμος ή μια συλλογική σύμβαση (πρβλ. απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 57 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 59 Κατά την ως άνω έννοια, η διαπιστωθείσα διαφορετική μεταχείριση πρέπει, αντιθέτως, να δικαιολογείται από την ύπαρξη σαφών και συγκεκριμένων στοιχείων που να χαρακτηρίζουν τον υπό εξέταση όρο απασχόλησης στο ειδικό πλαίσιο όπου εντάσσεται και επί τη βάση αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων, προκειμένου να ελεγχθεί αν η διαφορετική μεταχείριση εξυπηρετεί πραγματικές ανάγκες, είναι κατάλληλη για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αναγκαία προς τούτο. Τα εν λόγω στοιχεία μπορούν να ανάγονται, μεταξύ άλλων, στην ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί συμβάσεις ορισμένου χρόνου και στα εγγενή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών ή, ενδεχομένως, στην επιδίωξη θεμιτού σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους κράτους μέλους (απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 58 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 60 Εν προκειμένω, η Πολωνική Κυβέρνηση, στηριζόμενη στη συλλογιστική που ακολούθησε το Trybunał Konstytucyjny (Συνταγματικό Δικαστήριο) στην απόφαση που μνημονεύθηκε στις σκέψεις 23 έως 25 της παρούσας απόφασης, επικαλείται τη διαφορά μεταξύ της κοινωνικής και οικονομικής λειτουργίας των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και εκείνης των συμβάσεων αορίστου χρόνου.
- 61 Κατά την Πολωνική Κυβέρνηση, η διάκριση που γίνεται στο πολωνικό δίκαιο όσον αφορά την απαίτηση αιτιολόγησης, ανάλογα με το αν πρόκειται για καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου ή σύμβασης ορισμένου χρόνου, εντάσσεται στην επιδίωξη του θεμιτού σκοπού μιας «εθνικής κοινωνικής πολιτικής που αποβλέπει στην πλήρη και παραγωγική απασχόληση». Η επιδίωξη του εν λόγω σκοπού απαιτεί μεγάλο βαθμό ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου συμβάλλει στην ευελιξία αυτή, αφενός, παρέχοντας σε μεγαλύτερο αριθμό ατόμων την ευκαιρία να προσληφθούν και συγχρόνως προβλέποντας κατάλληλη προστασία υπέρ των οικείων εργαζομένων, και, αφετέρου, παρέχοντας στους εργοδότες τη δυνατότητα να καλύψουν τις ανάγκες τους σε περίπτωση αύξησης της δραστηριότητάς τους, χωρίς ωστόσο να συνδέονται επί μονίμου βάσεως με τον οικείο εργαζόμενο.
- 62 Η Πολωνική Κυβέρνηση υπογραμμίζει, επομένως, ότι η διασφάλιση στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου του ίδιου επιπέδου προστασίας με αυτό που παρέχεται στους εργαζομένους αορίστου χρόνου έναντι της καταγγελίας σύμβασης εργασίας με προειδοποίηση θα έθετε σε κίνδυνο την επίτευξη του εν λόγω σκοπού. Τούτο επιβεβαιώθηκε από το Trybunał Konstytucyjny (Συνταγματικό Δικαστήριο), το οποίο έκρινε ότι μια τέτοια διαφορά μεταξύ καθεστώτων είναι θεμιτή υπό το πρίσμα των άρθρων 2 και 32 του Συντάγματος, τα οποία κατοχυρώνουν, αντιστοίχως, την αρχή του δημοκρατικού κράτους δικαίου και τις αρχές της ισότητας ενώπιον του νόμου και της απαγόρευσης των διακρίσεων στην πολιτική, κοινωνική ή οικονομική ζωή.
- 63 Διαπιστώνεται, όμως, ότι τα στοιχεία που επικαλείται η Πολωνική Κυβέρνηση για να δικαιολογήσει την επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης ρύθμιση δεν είναι σαφή και συγκεκριμένα στοιχεία τα οποία να χαρακτηρίζουν τον υπό εξέταση όρο απασχόλησης, όπως απαιτεί η νομολογία που υπομνήσθηκε στις σκέψεις 58 και 59 της παρούσας απόφασης, αλλά προσομοιάζουν μάλλον με κριτήριο το οποίο, κατά τρόπο γενικό και αφηρημένο, αναφέρεται αποκλειστικά στην ίδια τη διάρκεια της απασχόλησης. Επομένως, δεν είναι δυνατόν να διαπιστωθεί βάσει των στοιχείων αυτών ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης διαφορετική μεταχείριση εξυπηρετεί πραγματική ανάγκη, κατά την έννοια της εν λόγω νομολογίας.

- 64 Συναφώς, εάν γινόταν δεκτό ότι η προσωρινή φύση της σχέσης εργασίας αρκεί, αυτή και μόνη, για να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου και εργαζομένων αορίστου χρόνου, θα καθίσταντο άνευ ουσίας οι σκοποί της συμφωνίας-πλαίσιο και θα διαιωνιζόταν μια κατάσταση δυσμενής για τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου [πρβλ. απόφαση της 16ης Ιουλίου 2020, *Governmento della Repubblica italiana* (Καθεστώς των Ιταλών ειρηνοδικών), C-658/18, EU:C:2020:572, σκέψη 152 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 65 Εν πάση περιπτώσει, σύμφωνα με τη νομολογία που μνημονεύθηκε στις σκέψεις 58 και 59 της παρούσας απόφασης, πέραν του ότι μια τέτοια διαφορετική μεταχείριση πρέπει να εξυπηρετεί πραγματική ανάγκη, πρέπει επίσης να είναι κατάλληλη για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αναγκαία προς τούτο. Περαιτέρω, η επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού πρέπει να γίνεται με συνέπεια και συστηματικότητα, συμφώνως προς τις απαιτήσεις της εν λόγω νομολογίας (απόφαση της 19ης Οκτωβρίου 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, σκέψη 62 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 66 Η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης ρύθμιση, όμως, δεν είναι αναγκαία υπό το πρίσμα του σκοπού τον οποίο επικαλείται η Πολωνική Κυβέρνηση.
- 67 Πράγματι, ακόμη και αν οι εργοδότες ήταν υποχρεωμένοι να αναφέρουν τους λόγους της πρόωρης καταγγελίας σύμβασης ορισμένου χρόνου, δεν θα στερούνταν, εκ του γεγονότος αυτού, την ευελιξία που είναι σύμφυτη με τη συγκεκριμένη μορφή σύμβασης εργασίας, η οποία μπορεί να συμβάλει στην πλήρη απασχόληση στην αγορά εργασίας. Υπογραμμίζεται συναφώς ότι ο υπό εξέταση όρος απασχόλησης δεν αφορά την ίδια τη δυνατότητα του εργοδότη να καταγγείλει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου με προειδοποίηση, αλλά την έγγραφη γνωστοποίηση στον εργαζόμενο του ή των λόγων που δικαιολογούν την απόλυσή του, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να θεωρηθεί ότι οι συνθήκες αυτές είναι ικανές να επηρεάσουν αισθητά την ανωτέρω ευελιξία.
- 68 Όσον αφορά το ζήτημα αν ένα εθνικό δικαστήριο υποχρεούται, στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ ιδιωτών, να αφήσει ανεφάρμοστη μια εθνική διάταξη η οποία είναι αντίθετη προς τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσιο, υπενθυμίζεται ότι, όταν τα εθνικά δικαστήρια καλούνται να επιλύσουν μια τέτοια διαφορά, στο πλαίσιο της οποίας προκύπτει ότι η επίμαχη εθνική ρύθμιση είναι αντίθετη προς το δίκαιο της Ένωσης, οφείλουν να διασφαλίζουν την ένδικη προστασία την οποία κατοχυρώνουν υπέρ των ιδιωτών οι διατάξεις του δικαίου της Ένωσης και να εγγυώνται την πλήρη αποτελεσματικότητα των διατάξεων αυτών (απόφαση της 7ης Αυγούστου 2018, *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 69 Ειδικότερα, το Δικαστήριο έχει επανειλημμένως κρίνει ότι εθνικό δικαστήριο το οποίο επιλαμβάνεται διαφοράς ανακύπτουσας αποκλειστικώς μεταξύ ιδιωτών υποχρεούται, όταν εφαρμόζει τις διατάξεις του εσωτερικού δικαίου οι οποίες θεσπίστηκαν για τη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο των υποχρεώσεων που προβλέπονται από οδηγία, να λαμβάνει υπόψη το σύνολο των κανόνων του εσωτερικού δικαίου και να τους ερμηνεύει, στο μέτρο του δυνατού, υπό το πρίσμα του γράμματος και του σκοπού της οδηγίας προκειμένου να καταλήξει σε λύση σύμφωνη προς τον σκοπό που αυτή επιδιώκει (απόφαση της 18ης Ιανουαρίου 2022, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, σκέψη 27 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 70 Η αρχή της σύμφωνης προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας του εθνικού δικαίου υπόκειται ωστόσο σε ορισμένα όρια. Συγκεκριμένα, η υποχρέωση του εθνικού δικαστηρίου να λαμβάνει υπόψη το περιεχόμενο μιας οδηγίας όταν ερμηνεύει και εφαρμόζει τους σχετικούς κανόνες του εσωτερικού δικαίου οριοθετείται από τις γενικές αρχές του δικαίου και δεν μπορεί να αποτελέσει

έρισμα για την *contra legem* ερμηνεία του εσωτερικού δικαίου (απόφαση της 18ης Ιανουαρίου 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, σκέψη 28 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 71 Εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει αν η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική διάταξη, δηλαδή το άρθρο 30, παράγραφος 4, του εργατικού κώδικα, μπορεί να ερμηνευθεί κατά τρόπο σύμφωνο με τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαisiού.
- 72 Όταν δεν είναι δυνατή η σύμφωνη προς τις απαιτήσεις του δικαίου της Ένωσης ερμηνεία εθνικής διάταξης, η αρχή της υπεροχής του δικαίου της Ένωσης επιβάλλει στο εθνικό δικαστήριο στο οποίο έχει ανατεθεί, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, η εφαρμογή των διατάξεων του δικαίου αυτού την υποχρέωση να μην εφαρμόζει διάταξη του εθνικού δικαίου αντίθετη προς τις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης που έχουν άμεσο αποτέλεσμα.
- 73 Ωστόσο, κατά πάγια νομολογία, μια οδηγία δεν μπορεί, αφ' εαυτής, να γεννά υποχρεώσεις εις βάρος ιδιώτη και, επομένως, δεν χωρεί επίκληση της οδηγίας αυτής καθεαυτήν έναντι του ιδιώτη ενώπιον εθνικού δικαστηρίου. Συγκεκριμένα, δυνάμει του άρθρου 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ, ο δεσμευτικός χαρακτήρας μιας οδηγίας, στον οποίο στηρίζεται η δυνατότητα επίκλησής της, υφίσταται μόνον έναντι «κάθε κράτους μέλους στο οποίο απευθύνεται», η δε Ένωση δύναται να επιβάλλει, κατά τρόπο γενικό και αφηρημένο, υποχρεώσεις με άμεσο αποτέλεσμα εις βάρος ιδιωτών μόνον στις περιπτώσεις που της απονέμεται εξουσία έκδοσης κανονισμών. Ως εκ τούτου, ακόμη και αν μια διάταξη οδηγίας είναι σαφής, ακριβής και ανεπιφύλακτη, δεν επιτρέπει στον εθνικό δικαστή να αφήσει ανεφάρμοστη μια αντίθετη προς αυτή διάταξη του εσωτερικού δικαίου, εάν, κατ' αυτόν τον τρόπο, επιβάλλεται πρόσθετη υποχρέωση σε ιδιώτη (αποφάσεις της 24ης Ιουνίου 2019, *Porławski*, C-573/17, EU:C:2019:530, σκέψεις 65 έως 67, και της 18ης Ιανουαρίου 2022, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, σκέψη 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 74 Επομένως, ένα εθνικό δικαστήριο δεν υποχρεούται, βάσει του δικαίου της Ένωσης και μόνον, να αφήσει ανεφάρμοστη μια διάταξη του εσωτερικού δικαίου η οποία είναι αντίθετη προς διάταξη του δικαίου της Ένωσης αν η τελευταία αυτή διάταξη στερείται άμεσου αποτελέσματος, με την επιφύλαξη πάντως της δυνατότητας του εν λόγω δικαστηρίου, καθώς και κάθε αρμόδιας εθνικής διοικητικής αρχής, να μην εφαρμόσει, βάσει του εσωτερικού δικαίου, κάθε διάταξη του δικαίου αυτού που αντιβαίνει προς διάταξη του δικαίου της Ένωσης η οποία δεν έχει άμεσο αποτέλεσμα (πρβλ. απόφαση της 18ης Ιανουαρίου 2022, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, σκέψη 33).
- 75 Βεβαίως, το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει το άμεσο αποτέλεσμα της ρήτρας 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, κρίνοντας ότι, από απόψεως περιεχομένου, η διάταξη αυτή είναι ανεπιφύλακτη και αρκούντως ακριβής ώστε να μπορούν οι ιδιώτες να την επικαλεστούν ενώπιον εθνικού δικαστηρίου έναντι του κράτους υπό ευρεία έννοια (πρβλ. αποφάσεις της 15ης Απριλίου 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, σκέψη 68, και της 12ης Δεκεμβρίου 2013, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, σκέψη 28· βλ., επίσης, απόφαση της 10ης Οκτωβρίου 2017, *Farrell*, C-413/15, EU:C:2017:745, σκέψεις 33 έως 35 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 76 Ωστόσο, εν προκειμένω, δεδομένου ότι η διαφορά της κύριας δίκης ανέκυψε μεταξύ ιδιωτών, το δίκαιο της Ένωσης δεν μπορεί να επιβάλει στο εθνικό δικαστήριο την υποχρέωση να αφήσει ανεφάρμοστο το άρθρο 30, παράγραφος 4, του εργατικού κώδικα απλώς και μόνο βάσει της διαπίστωσης ότι η διάταξη αυτή είναι αντίθετη προς τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού.

- 77 Τούτου λεχθέντος, όταν ένα κράτος μέλος θεσπίζει ρύθμιση η οποία διευκρινίζει και συγκεκριμενοποιεί τις συνθήκες απασχόλησης που διέπονται ιδίως από τη ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαisiού, εφαρμόζει το δίκαιο της Ένωσης, κατά την έννοια του άρθρου 51, παράγραφος 1, του Χάρτη, και οφείλει επομένως να διασφαλίζει τον σεβασμό, μεταξύ άλλων, του δικαιώματος πραγματικής προσφυγής, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 47 του Χάρτη [βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 2020, *État luxembourgeois* (Δικαίωμα προσφυγής κατά αιτήματος παροχής πληροφοριών σε φορολογικά θέματα), C-245/19 και C-246/19, EU:C:2020:795, σκέψεις 45 και 46 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία].
- 78 Από τα εκτεθέντα, όμως, στις σκέψεις 47 έως 56 της παρούσας απόφασης συνάγεται ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική ρύθμιση, η οποία προβλέπει ότι, σε αντίθεση με τον εργαζόμενο αορίστου χρόνου, ο εργαζόμενος ορισμένου χρόνου του οποίου η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται με προειδοποίηση δεν ενημερώνεται εκ προοιμίου εγγράφως για τον ή τους λόγους της απόλυσής του, περιορίζει την πρόσβαση του εργαζομένου ορισμένου χρόνου στη δικαιοσύνη, πρόσβαση η οποία διασφαλίζεται ιδίως με την κατοχύρωση του σχετικού δικαιώματος στο άρθρο 47 του Χάρτη. Πράγματι, ο εν λόγω εργαζόμενος στερείται, κατ' αυτόν τον τρόπο, πληροφορίες που είναι σημαντικές για την εκτίμηση του τυχόν αδικαιολόγητου χαρακτήρα της απόλυσής του και, κατά περίπτωση, για την προετοιμασία της αγωγής του κατά της απόλυσης αυτής.
- 79 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η διαφορετική μεταχείριση την οποία καθιερώνει το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο, όπως διαπιστώθηκε στη σκέψη 56 της παρούσας απόφασης, θίγει το θεμελιώδες δικαίωμα πραγματικής προσφυγής που κατοχυρώνεται στο άρθρο 47 του Χάρτη, δεδομένου ότι ο εργαζόμενος ορισμένου χρόνου στερείται τη δυνατότητα – την οποία διαθέτει εντούτοις ο εργαζόμενος αορίστου χρόνου – να εκτιμήσει εκ των προτέρων αν είναι σκόπιμο να προσφύγει δικαστικώς κατά της απόφασης περί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του και, κατά περίπτωση, να ασκήσει αγωγή με την οποία να προσβάλλει επακριβώς τους λόγους της καταγγελίας αυτής. Εξάλλου, λαμβανομένων υπόψη των όσων εκτέθηκαν στις σκέψεις 60 έως 67 της παρούσας απόφασης, τα στοιχεία που προέβαλε η Πολωνική Κυβέρνηση δεν είναι ικανά να δικαιολογήσουν έναν τέτοιο περιορισμό του ανωτέρω δικαιώματος, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 52, παράγραφος 1, του Χάρτη.
- 80 Περαιτέρω, το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι το άρθρο 47 του Χάρτη είναι αυτοτελές και δεν χρειάζεται να εξειδικεύεται με διατάξεις του δικαίου της Ένωσης ή του εθνικού δικαίου προκειμένου να απονείμει στους ιδιώτες δικαίωμα δυνάμενο να προβληθεί αυτό καθεαυτό (πρβλ. απόφαση της 17ης Απριλίου 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψη 78).
- 81 Ως εκ τούτου, στην περίπτωση που εκτέθηκε στη σκέψη 76 της παρούσας απόφασης, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να διασφαλίσει, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, την ένδικη προστασία την οποία κατοχυρώνει υπέρ των ιδιωτών το άρθρο 47 του Χάρτη, σε συνδυασμό με τη ρήτρα 4, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, όσον αφορά το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής, το οποίο περιλαμβάνει την πρόσβαση στη δικαιοσύνη, και, επομένως, να αφήσει ανεφάρμοστο το άρθρο 30, παράγραφος 4, του εργατικού κώδικα στο μέτρο που τούτο είναι αναγκαίο για τη διασφάλιση της πλήρους αποτελεσματικότητας της ανωτέρω διάταξης του Χάρτη [πρβλ. αποφάσεις της 17ης Απριλίου 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψη 79, και της 8ης Μαρτίου 2022, *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld* (Άμεσο αποτέλεσμα), C-205/20, EU:C:2022:168, σκέψη 57].

- 82 Κατόπιν όλων των ανωτέρω σκέψεων, στα προδικαστικά ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσου έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση κατά την οποία ο εργοδότης δεν υποχρεούται να αιτιολογήσει εγγράφως την καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με προειδοποίηση, ενώ υπέχει τέτοια υποχρέωση σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Το εθνικό δικαστήριο που επιλαμβάνεται διαφοράς μεταξύ ιδιωτών υποχρεούται, όταν αδυνατεί να ερμηνεύσει το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο κατά τρόπο σύμφωνο με την εν λόγω ρήτρα, να διασφαλίσει, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, την ένδικη προστασία την οποία κατοχυρώνει υπέρ των ιδιωτών το άρθρο 47 του Χάρτη και να εγγυηθεί την πλήρη αποτελεσματικότητα του άρθρου αυτού, αφήνοντας εν ανάγκη ανεφάρμοστη κάθε αντίθετη εθνική διάταξη.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 83 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπύπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τμήμα μείζονος συνθέσεως) αποφαινεται:

Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP,

έχει την έννοια ότι:

αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση κατά την οποία ο εργοδότης δεν υποχρεούται να αιτιολογήσει εγγράφως την καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με προειδοποίηση, ενώ υπέχει τέτοια υποχρέωση σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Το εθνικό δικαστήριο που επιλαμβάνεται διαφοράς μεταξύ ιδιωτών υποχρεούται, όταν αδυνατεί να ερμηνεύσει το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο κατά τρόπο σύμφωνο με την εν λόγω ρήτρα, να διασφαλίσει, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, την ένδικη προστασία την οποία κατοχυρώνει υπέρ των ιδιωτών το άρθρο 47 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να εγγυηθεί την πλήρη αποτελεσματικότητα του άρθρου αυτού, αφήνοντας εν ανάγκη ανεφάρμοστη κάθε αντίθετη εθνική διάταξη.

(υπογραφές)