



## Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (veliko vijeće)

20. veljače 2024. \*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 1999/70/EZ – Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP – Članak 4. – Načelo nediskriminacije – Različito postupanje u slučaju otkaza – Raskid ugovora o radu na određeno vrijeme – Nepostojanje obveze navođenja razloga za raskid – Sudski nadzor – Članak 47. Povelje Europske unije o temeljnim pravima”

U predmetu C-715/20,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Općinski sud u Krakovu – Nowa Huta u Krakovu, Poljska), odlukom od 11. prosinca 2020., koju je Sud zaprimio 18. prosinca 2020., u postupku

**K. L.**

protiv

**X sp. z o.o.,**

SUD (veliko vijeće),

u sastavu: K. Lenaerts, predsjednik, L. Bay Larsen, potpredsjednik, A. Arabadjiev, A. Prechal, E. Regan, F. Biltgen, N. Piçarra, predsjednici vijeća, S. Rodin, P. G. Xuereb, L. S. Rossi, A. Kumin (izvjestitelj), N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer i D. Gratsias, suci,

nezavisni odvjetnik: G. Pitruzzella,

tajnik: M. Siekierzyńska, administratorica,

uzimajući u obzir pisani dio postupka i nakon rasprave održane 22. studenoga 2022.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za poljsku vladu, B. Majczyna, J. Lachowicz i A. Siwek-Ślusarek, u svojstvu agenata,
  - za Europsku komisiju, D. Martin, D. Recchia i A. Szmytkowska, u svojstvu agenata,
- saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 30. ožujka 2023.,

\* Jezik postupka: poljski

donosi sljedeću

### **Presudu**

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 4. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), sadržanog u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL 1999., L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.) i članaka 21. i 30. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe K. L., radnika koji je dobio otkaz, i društva X sp. z o.o., društva poljskog prava s ograničenom odgovornošću i bivšeg poslodavca osobe K. L., u pogledu raskida ugovora o radu na određeno vrijeme koji su bili sklopili taj radnik i to društvo.

### **Pravni okvir**

#### ***Pravo Unije***

##### *Direktiva 1999/70*

- 3 U skladu s uvodnom izjavom 14. Direktive 1999/70:

„Stranke potpisnice željele su zaključiti Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, utvrđujući opća načela i minimalne zahtjeve za ugovore o radnim odnosima i radu na određeno vrijeme; potpisnice su iskazale želju za poboljšanjem kvalitete rada na određeno vrijeme putem osiguranja primjene načela nediskriminacije te za uspostavljanjem okvira za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopne primjene ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.”

- 4 Člankom 1. Direktive 1999/70 određeno je:

„Svrha je ove Direktive staviti na snagu [Okvirni sporazum].”

##### *Okvirni sporazum*

- 5 Treći odlomak preambule Okvirnog sporazuma glasi:

„U ovom Sporazumu utvrđuju se opća načela i minimalni zahtjevi u vezi s radom na određeno vrijeme, pri čemu se prilikom njihove detaljne primjene mora voditi računa o posebnim nacionalnim, sektorskim i sezonskim uvjetima. Sporazum prikazuje pripremljenost socijalnih partnera da uspostave opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme, kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije te za korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme u skladu s načelima koja su prihvatljiva za poslodavce i radnike.”

6 U skladu s člankom 1. Okvirnog sporazuma, njegova je svrha, s jedne strane, poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije i, s druge strane, ustanoviti okvir za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.

7 Člankom 2. točkom 1. tog okvirnog sporazuma, naslovljenim „Područje primjene”, predviđeno je:

„Ovaj Sporazum se primjenjuje na radnike koji rade na određeno vrijeme, koji su sklopili ugovor o radu ili se nalaze u radnom odnosu na način utvrđen zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom u svakoj pojedinoj državi članici.”

8 Članak 3. Okvirnog sporazuma glasi kako slijedi:

„1. U smislu ovog Sporazuma pojam ‚radnik zaposlen na određeno vrijeme’ znači osoba koja je zaključila ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu, koji je sklopljen neposredno između poslodavca i radnika, a u kojem je prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa utvrđen objektivnim okolnostima, kao što je određeni datum, dovršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja.

2. U smislu ovog Sporazuma pojam ‚usporedivi radnik, zaposlen na neodređeno vrijeme’ znači radnik koji je zaključio ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, u istom poduzeću, koji obavlja isti ili slični posao/zanimanje, pri čemu se u obzir uzima stručna osposobljenost/vještine. U poduzeću u kojem nema usporedivog radnika zaposlenog na neodređeno vrijeme, za usporedbu se koristi važeći kolektivni ugovor ili, ako nema primjenjivog kolektivnog ugovora, nacionalno pravo, kolektivni ugovori ili praksa.”

9 Članak 4. točka 1. tog okvirnog sporazuma, naslovljen „Načelo nediskriminacije”, glasi:

„U pogledu uvjeta zapošljavanja, prema radnicima zaposlenim na određeno vrijeme ne smije se postupati na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme, jedino zato što prvi imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.”

### ***Poljsko pravo***

10 U skladu s člankom 8. ustave – Kodeks pracy (Zakon kojim se uspostavlja Zakonik o radu) od 26. lipnja 1974. (Dz. U. br. 24, pozicija 141), u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku (Dz. U. iz 2020., pozicija 1320, kako je izmijenjen) (u daljnjem tekstu: Zakonik o radu), pravo se ne može ostvarivati u suprotnosti s njegovom društveno-gospodarskom svrhom ili načelima društvenog suživota.

11 Člankom 18<sup>3a</sup> stavcima 1. i 2. Zakonika o radu propisano je:

„1. S radnicima se mora jednako postupati u pogledu zasnivanja i prestanka radnog odnosa, uvjeta zapošljavanja, promaknuća i pristupa osposobljavanju s ciljem poboljšanja stručnih kvalifikacija, a posebice neovisno o spolu, dobi, invaliditetu, rasi, vjeri, nacionalnosti, političkom uvjerenju, članstvu u sindikatu, etničkom podrijetlu, vjeri, spolnoj orijentaciji kao i neovisno o radnom odnosu na određeno ili neodređeno vrijeme, odnosno radnom odnosu u punom ili nepunom radnom vremenu.

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

12 U članku 18<sup>3b</sup> stavku 1. Zakonika o radu određeno je:

„Povredom načela jednakog postupanja pri zapošljavanju, ne dovodeći u pitanje stavke 2. do 4., smatra se poslodavčevo razlikovanje situacije radnika zbog jednog ili više razloga navedenih u članku 18<sup>3a</sup> stavku 1., iz kojeg proizlazi osobito:

1. odbijanje zasnivanja ili prestanka radnog odnosa,
2. nepovoljno utvrđivanje primitaka od rada ili drugih uvjeta zapošljavanja, nepromaknuće ili nepriznavanje drugih pogodnosti povezanih s radom,

3. [...]

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

[...]”

13 Članak 30. Zakonika o radu predviđa:

„1. Ugovor o radu prestaje:

1. sporazumom stranaka;
2. izjavom jedne od ugovornih strana uz otkazni rok (raskid ugovora o radu uz otkazni rok);
3. izjavom jedne od ugovornih strana bez otkaznog roka (raskid ugovora o radu bez otkaznog roka);
4. istekom vremena na koje je sklopljen.

[...]

3. Izjavu bilo koje od ugovornih strana o raskidu ugovora o radu uz ili bez otkaznog roka treba dati u pisanom obliku.

4. U poslodavčevoj izjavi o raskidu ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme uz otkazni rok ili raskidu ugovora o radu bez otkaznog roka potrebno je navesti razlog koji obrazlaže taj raskid.”

14 Članak 44. Zakonika o radu određuje:

„Radnik može pokrenuti postupak protiv raskida ugovora o radu pred radnim sudom [...].”

15 U članku 45. stavku 1. Zakonika o radu navodi se:

„Ako se utvrdi da raskid ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme nije opravdan ili je protivan odredbama o raskidu ugovora o radu, radni sud – u skladu s radnikovim zahtjevom – donosi

odluku o nevaljanosti raskida, a ako je ugovor već raskinut, o vraćanju radnika na posao pod prijašnjim uvjetima ili o naknadi štete.”

16 Članak 50. stavak 3. Zakonika o radu predviđa:

„Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme raskinut u suprotnosti s odredbama o raskidu takvog ugovora, radnik ima pravo samo na naknadu štete.”

### Glavni postupak i prethodna pitanja

17 Osoba K. L. i društvo X sklopili su ugovor o radu na određeno vrijeme u nepunom radnom vremenu za razdoblje od 1. studenoga 2019. do 31. srpnja 2022.

18 Dana 15. srpnja 2020. društvo X je osobi K. L., tužitelju iz glavnog postupka, dostavilo izjavu o raskidu tog ugovora o radu uz poštovanje jednomjesečnog otkaznog roka. Taj je raskid stupio na snagu 31. kolovoza 2020. a da osobi K. L. pritom nisu priopćeni razlozi za taj raskid.

19 Nakon što je dobila otkaz, osoba K. L. je Sądu Rejonowym dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Općinski sud u Krakovu – Nowa Huta u Krakovu, Poljska), sudu koji je uputio zahtjev, podnijela zahtjev za naknadu štete na temelju članka 50. stavka 3. Zakonika o radu, u kojem je istaknula nezakonitost svojega otkaza.

20 U tom je zahtjevu osoba K. L. istaknula da, s jedne strane, izjava društva X sadržava formalne pogreške koje dovode do nepravilnosti na temelju koje postoji pravo na naknadu štete, na temelju članka 50. stavka 3. Zakonika o radu. S druge strane, tvrdila je da je, iako Zakonik o radu poslodavcima ne nameće obvezu navođenja razloga za raskid ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, nepostojanje takvog navoda povrijedilo načelo nediskriminacije sadržano u pravu Unije i poljskom pravu jer ta obveza postoji u slučaju raskida ugovora o radu sklopljenih na neodređeno vrijeme.

21 Društvo X je pak navelo da je tužitelju iz glavnog postupka dalo otkaz u skladu s važećim odredbama poljskog prava, što taj tužitelj ne osporava.

22 Sud koji je uputio zahtjev u svojem zahtjevu za prethodnu odluku potvrđuje da u poljskom pravu, u slučaju radnikove tužbe protiv raskida njegova ugovora o radu na određeno vrijeme, nadležni sud ne ispituje razloge za otkaz i radnik o kojem je riječ nema pravo ni na kakvu naknadu štete zbog nepostojanja opravdanja tog otkaza. Takav radnik je tako lišen zaštite koja proizlazi iz članka 30. Povelje, u skladu s kojim „[s]vaki radnik ima pravo na zaštitu od neopravdanog otkaza u skladu s pravom Unije te nacionalnim zakonodavstvima i praksom”.

23 Sud koji je uputio zahtjev s tim u vezi ističe da je tijekom 2008. Trybunał Konstytucyjny (Ustavni sud, Poljska) donio presudu koja se odnosi na sukladnost s Konstytucjom Rzeczypospolitej Polskiej (Ustav Republike Poljske), od 2. travnja 1997. (Dz. U. iz 1997., br. 78, pozicija 483) (u daljnjem tekstu: Ustav), članka 30. stavka 4. Zakonika o radu, vodeći računa o razlikama predviđenima tom odredbom u smislu zahtjeva u pogledu raskida, ovisno o vrsti ugovora o radu o kojem je riječ.

24 U toj je presudi taj ustavni sud presudio da su članak 30. stavak 4. Zakonika o radu, u dijelu u kojem ne predviđa obvezu navođenja razloga za raskid u poslodavčevoj izjavi o raskidu ugovora o radu na određeno vrijeme, i članak 50. stavak 3. tog zakonika, u dijelu u kojem ne predviđa

radnikovo pravo na naknadu štete zbog neopravdanog raskida takvog ugovora o radu, usklađeni s člankom 2. Ustava, koji ustanovljuje načelo demokratske vladavine prava, te s njegovim člankom 32., koji predviđa načelo jednakosti pred zakonom i koji zabranjuje diskriminaciju u političkom, društvenom ili gospodarskom životu zbog bilo kojeg razloga.

- 25 Trybunał Konstytucyjny (Ustavni sud) zaključio je da se na temelju ničega ne može smatrati ni da ustanovljeno razlikovanje, koje se temelji na značajci trajanja zaposlenja, nije provedeno u skladu s relevantnim kriterijem, u smislu članka 32. Ustava.
- 26 Sud koji je uputio zahtjev navodi u tom kontekstu da je, suprotno tomu, u presudi donesenoj tijekom 2019. Sąd Najwyższy (Vrhovni sud, Poljska) izrazio dvojbe o pravilnoj provedbi članka 4. Okvirnog sporazuma u poljskom pravu i, slijedom toga, o sukladnosti relevantnih odredaba Zakonika o radu s pravom Unije. Imajući to na umu, taj je vrhovni sud naveo da se subjekt koji nije pojavni oblik države, poput privatnog poslodavca, ne može smatrati odgovornim za nezakonitost koja se odnosi na nepravilno prenošenje Direktive 1999/70 u nacionalno pravo. Stoga navedeni vrhovni sud nije mogao odbiti primijeniti članak 30. stavak 4. Zakonika o radu u predmetu u kojem je donesena ta presuda, s obzirom na to da se čak ni jasna, precizna i bezuvjetna odredba direktive kojom se dodjeljuju prava ili nameću obveze pojedincima ne može primijeniti u sporu u kojem su stranke isključivo pojedinci.
- 27 Sud koji je uputio zahtjev dodaje da u tom kontekstu valja uzeti u obzir osobito presude od 22. siječnja 2019., Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), i od 19. travnja 2016., DI (C-441/14, EU:C:2016:278). S tim u vezi on pojašnjava da su kriteriji čija je primjena zabranjena za potrebe razlikovanja među radnicima, o kojima je bila riječ u tim dvjema presudama, to jest vjera u predmetu u kojem je donesena presuda od 22. siječnja 2019., Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), i dob u predmetu u kojem je donesena presuda od 19. travnja 2016., DI (C-441/14, EU:C:2016:278), izričito navedeni u članku 21. Povelje, dok radni odnos u okviru ugovora o radu na određeno vrijeme nije jedan od kriterija navedenih u toj odredbi. Sud koji je uputio zahtjev ipak primjećuje da članak 21. stavak 1. Povelje sadržava zabranu svake diskriminacije, pri čemu popis u njemu navedenih kriterija nije taksativan, kao što to potvrđuje upotreba izraza „kao što je” u toj odredbi.
- 28 Naposljetku, sud koji je uputio zahtjev smatra da bi se, ako Sud protumači Okvirni sporazum u smislu da mu se protivi nacionalni propis poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku bez pojašnjenja horizontalnog izravnog učinka propisa Europske unije čije je tumačenje zatraženo, primjenjivala dva različita sustava raskida ugovorâ na određeno vrijeme u poljskom pravu ovisno o tome je li poslodavac pojavni oblik države.
- 29 U tim je okolnostima Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Općinski sud u Krakovu – Nowa Huta u Krakovu, Poljska) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Treba li članak 1. Direktive [1999/70] te članke 1. i 4. [Okvirnog sporazuma] tumačiti na način da im se protivi odredba nacionalnog prava kojom se uvodi obveza poslodavca da u pisanom obliku obrazloži odluku o raskidu ugovora o radu samo u odnosu na ugovore o radu sklopljene na neodređeno vrijeme, te se stoga sudskom nadzoru podvrgava opravdanost razlogâ raskida ugovora sklopljenih na neodređeno vrijeme, a da se istodobno njome ne predviđa takva obveza poslodavca (odnosno navođenje razloga kojim se opravdava raskid) u odnosu na ugovore o radu sklopljene na određeno vrijeme (tako da se sudskom nadzoru podvrgava samo pitanje usklađenosti raskida s odredbama o raskidu ugovorâ)?

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

### O prethodnim pitanjima

30. Prema ustaljenoj sudskoj praksi, u okviru postupka suradnje između nacionalnih sudova i Suda uspostavljene u članku 267. UFEU-a, na Sudu je da nacionalnom sudu pruži koristan odgovor koji će mu omogućiti da riješi spor koji se pred njim vodi. U tom smislu, ovisno o slučaju, zadaća je Suda da preoblikuje pitanja koja su mu postavljena. Činjenica da je nacionalni sud, s formalne točke gledišta, prethodno pitanje formulirao tako što se pozvao na pojedine odredbe prava Unije ne sprečava Sud da tom sudu dâ sve elemente tumačenja koji bi mogli biti korisni za donošenje odluke u postupku koji se vodi pred njim, bez obzira na to je li se na njih pozvao u tekstu svojih pitanja. U tom je smislu na Sudu da iz svih podataka koje je dostavio nacionalni sud, a posebno iz obrazloženja odluke kojom se upućuje zahtjev, izvuče one dijelove prava Unije koje je potrebno tumačiti imajući u vidu predmet spora (presuda od 5. prosinca 2023., *Nordic Info*, C-128/22, EU:C:2023:951, t. 99. i navedena sudska praksa).
31. U predmetnom slučaju, s obzirom na sve elemente koje je dostavio sud koji je uputio zahtjev te očitovanja koja su podnijele poljska vlada i Europska komisija, potrebno je, kako bi se sudu koji je uputio zahtjev pružili korisni elementi za tumačenje, preoblikovati postavljena pitanja.
32. Stoga, a da pritom nije potrebno odlučiti o zahtjevu za tumačenje članka 21. Povelje, treba smatrati da sud koji je uputio zahtjev svojim pitanjima, koja valja ispitati zajedno, u biti pita treba li članak 4. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis u skladu s kojim poslodavac nije dužan pisano obrazložiti raskid ugovora o radu na određeno vrijeme uz otkazni rok premda je to dužan učiniti u slučaju raskida ugovora o radu na neodređeno vrijeme i može li se na tu ugovornu odredbu pozvati u sporu između pojedinaca.
33. Kao prvo, valja podsjetiti na to da se Okvirni sporazum primjenjuje na sve radnike koji pružaju usluge uz naknadu u okviru radnog odnosa na određeno vrijeme koji ih veže za njihova poslodavca (vidjeti u tom smislu presudu od 30. lipnja 2022., *Comunidad de Castilla y León*, C-192/21, EU:C:2022:513, t. 26. i navedenu sudsku praksu).
34. U predmetnom slučaju nije sporno da se tužitelj iz glavnog postupka, u okviru njegova radnog odnosa s društvom X, smatrao radnikom zaposlenim u okviru ugovora na određeno vrijeme u smislu članka 2. točke 1. Okvirnog sporazuma, u vezi s njegovim člankom 3. točkom 1., tako da je glavni postupak obuhvaćen područjem primjene tog okvirnog sporazuma.
35. Kao drugo, zabrana postupanja prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme koje je nepovoljnije od onoga prema radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme iz članka 4. Okvirnog sporazuma odnosi se na uvjete zapošljavanja radnika. Stoga je potrebno odrediti je li propis o kojem je riječ u glavnom postupku, u mjeri u kojoj uređuje raskid ugovora o radu, obuhvaćen pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. Okvirnog sporazuma.

- 36 Iz teksta i cilja tog članka proizlazi da se on ne odnosi na sam izbor sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme umjesto ugovora o radu na neodređeno vrijeme, nego na uvjete zapošljavanja radnika koji su sklopili prvu vrstu ugovora u odnosu na one radnika zaposlenih na temelju druge vrste ugovora (presuda od 8. listopada 2020., *Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu i dr.*, C-644/19, EU:C:2020:810, t. 39. i navedena sudska praksa).
- 37 S tim u vezi, odlučujući kriterij za određivanje je li mjera obuhvaćena pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. Okvirnog sporazuma upravo je kriterij zapošljavanja, to jest radni odnos uspostavljen između radnika i njegova poslodavca (rješenje od 18. svibnja 2022., *Ministero dell’istruzione (Elektronička karta)*, C-450/21, EU:C:2022:411, t. 33. i navedena sudska praksa).
- 38 Tako je Sud smatrao da su tim pojmom obuhvaćeni, među ostalim, zaštita dodijeljena radniku u slučaju nezakonitog otkaza (presuda od 17. ožujka 2021., *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, t. 52. i navedena sudska praksa) te pravila o utvrđivanju otkaznog roka koji se primjenjuje u slučaju raskida ugovora o radu na određeno vrijeme kao i pravila o otpremnini koja se dodjeljuje radniku zbog raskida njegova ugovora o radu koji ga vezuje za poslodavca, s obzirom na to da se takva otpremnina plaća na temelju među njima zasnovanog radnog odnosa (presuda od 25. srpnja 2018., *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, t. 28. i navedena sudska praksa).
- 39 Naime, tumačenje članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma koje bi iz definicije pojma „uvjeti zapošljavanja” isključivalo uvjete raskida ugovora o radu na određeno vrijeme suzilo bi – protivno cilju te odredbe – područje primjene zaštite dodijeljene radnicima zaposlenima na određeno vrijeme od nepovoljnijeg postupanja (vidjeti u tom smislu presudu od 25. srpnja 2018., *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, t. 29. i navedenu sudska praksu).
- 40 S obzirom na tu sudska praksu, nacionalni propis poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku stoga je obuhvaćen pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma. Naime, taj propis predviđa sustav raskida ugovora o radu u slučaju otkaza, pri čemu je razlog postojanja tog sustava radni odnos koji je zasnovan između radnika i njegova poslodavca.
- 41 Kao treće, valja podsjetiti na to da je, u skladu s člankom 1. točkom (a) Okvirnog sporazuma, jedan od njegovih ciljeva poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme osiguranjem poštovanja načela nediskriminacije. Jednako tako, u trećem odlomku preambule Okvirnog sporazuma pojašnjeno je da on „prikazuje pripremljenost socijalnih partnera da uspostave opći okvir za osiguranje jednakog postupanja s radnicima zaposlenima na određeno vrijeme, kako bi ih se zaštitilo od diskriminacije”. Uvodna izjava 14. Direktive 1999/70 u tom smislu upućuje na to da je cilj Okvirnog sporazuma, među ostalim, poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme određivanjem minimalnih zahtjeva za osiguranje primjene načela nediskriminacije (presuda od 17. ožujka 2021., *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, t. 48. i navedena sudska praksa).
- 42 Svrha je Okvirnog sporazuma, osobito njegova članka 4., primjena načela nediskriminacije na radnike zaposlene na određeno vrijeme kako bi se spriječilo poslodavca da se radnim odnosom takve prirode koristi za uskratku tim radnicima prava koja se priznaju radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme (presuda od 3. lipnja 2021., *Servicio Aragonés de Salud*, C-942/19, EU:C:2021:440, t. 34. i navedena sudska praksa).



- 43 Usto, zabrana diskriminacije sadržana u članku 4. točki 1. Okvirnog sporazuma samo je poseban izraz općeg načela jednakosti koje je jedno od temeljnih načela prava Unije (presuda od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 37. i navedena sudska praksa).
- 44 S obzirom na te ciljeve, taj članak treba razumjeti kao izraz temeljnog načela socijalnog prava Unije, koje se ne može usko tumačiti (vidjeti u tom smislu presudu od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 38. i navedenu sudsku praksu).
- 45 U skladu s ciljem ukidanja diskriminacija među radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme, navedeni članak, koji ima izravan učinak, u svojoj točki 1. određuje zabranu postupanja, kad je riječ o uvjetima zapošljavanja, na nepovoljniji način prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme nego prema usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme samo zato što prvonavedeni rade na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano „objektivnim razlozima” (vidjeti u tom smislu presude od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 56. i 64. i od 5. lipnja 2018., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 42.).
- 46 Konkretnije, valja ispitati dovodi li propis o kojem je riječ u glavnom postupku, kad je riječ o tom sustavu raskida, do različitog postupanja koje se sastoji u nepovoljnijem postupanju prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme u odnosu na usporedive radnike zaposlenima na neodređeno vrijeme, a zatim odrediti, ovisno o slučaju, može li se takvo različito postupanje opravdati „objektivnim razlozima”.
- 47 Kad je riječ, prvo, o usporedivosti situacija o kojima je riječ kako bi se ocijenilo obavljaju li zainteresirane osobe istovjetan ili sličan posao, u smislu Okvirnog sporazuma, valja, u skladu s njegovim člankom 3. točkom 2. i člankom 4. točkom 1., ispitati može li se – vodeći računa o cijelom nizu čimbenika, poput prirode posla, uvjeta osposobljavanja i uvjeta zapošljavanja – smatrati da se te osobe nalaze u usporedivoj situaciji (presude od 5. lipnja 2018., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 48. i navedena sudska praksa i od 5. lipnja 2018., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, t. 51. i navedena sudska praksa).
- 48 S obzirom na opću prirodu propisa o kojem je riječ u glavnom postupku, koji uređuje informiranje radnika čiji je ugovor o radu raskinut o razlozima koji opravdavaju taj raskid, taj se propis primjenjuje na radnike zaposlene u okviru ugovora na određeno vrijeme koji se mogu usporediti s radnicima zaposlenima u okviru ugovora na neodređeno vrijeme.
- 49 Zadaća je suda koji je uputio zahtjev, koji je jedini nadležan za ocjenu činjenica, odrediti je li se tužitelj iz glavnog postupka nalazio u situaciji koja je usporediva sa situacijom radnika koje je društvo X zaposlilo na neodređeno vrijeme tijekom istog razdoblja (vidjeti analogijom presude od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 42. i navedenu sudsku praksu i od 17. ožujka 2021., Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, t. 54.).
- 50 Kad je riječ, drugo, o postojanju nepovoljnijeg postupanja prema radnicima koji su zaposleni na određeno vrijeme od postupanja prema radnicima koji su zaposleni na neodređeno vrijeme, nije sporno da, u slučaju raskida ugovora o radu na određeno vrijeme uz otkazni rok, poslodavac nije dužan radniku bez odgode pisano priopćiti razlog ili razloge koji opravdavaju taj raskid, dok je on to dužan učiniti u okviru raskida ugovora o radu na neodređeno vrijeme uz otkazni rok.

- 51 S tim u vezi valja utvrditi da se, s jedne strane, postojanje nepovoljnijeg postupanja, u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma, ocjenjuje objektivno. U situaciji poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, radnik koji je zaposlen na određeno vrijeme čiji je ugovor o radu raskinut uz otkazni rok, s obzirom na to da nije bio obaviješten, suprotno od radnika koji je zaposlen na neodređeno vrijeme čiji je ugovor o radu raskinut, o razlogu ili razlozima tog otkaza, lišen je informacije koja je važna za ocjenu neopravdanosti otkaza i za planiranje eventualnog pokretanja postupka pred sudom. Stoga postoji različito postupanje prema tim dvjema kategorijama radnika, u smislu te odredbe.
- 52 S druge strane, sud koji je uputio zahtjev i poljska vlada sugeriraju da nezahitjevanje takve informacije ne isključuje ovlast koju ima radnik o kojem je riječ da pokrene postupak pred nadležnim radnim sudom kako bi on mogao provjeriti je li otkaz o kojem je riječ eventualno diskriminatoran ili predstavlja zlouporabu prava zbog neusklađenosti s društveno-gospodarskom svrhom prava o kojem je riječ ili povredu načela društvenog suživota, u smislu članka 8. Zakonika o radu.
- 53 Valja istaknuti da takva situacija može dovesti do nepovoljnih posljedica za radnika koji je zaposlen na određeno vrijeme s obzirom na to da taj radnik, sve i da je zajamčen sudski nadzor osnovanosti razloga za raskid njegova ugovora o radu i da je na taj način osigurana djelotvorna sudska zaštita zainteresirane osobe, prethodno ne raspolaže informacijom koja može biti odlučujuća za odluku o pokretanju ili nepokretanju sudskog postupka protiv raskida njegova ugovora o radu.
- 54 Stoga, ako radnik o kojem je riječ dvoji o legitimnosti razloga svojega otkaza, a poslodavac mu nije dobrovoljno priopćio taj razlog, on nema drugog izbora nego li podnijeti tužbu nadležnom radnom sudu kojom osporava taj otkaz. Samo u okviru te tužbe taj radnik može ishoditi to da taj sud njegovu poslodavcu naloži da mu priopći razlog ili razloge o kojima je riječ a da pritom ne može unaprijed ocijeniti izgleda za uspjeh navedene tužbe. U skladu s pojašnjenjima koja je Republika Poljska dala na raspravi, navedeni radnik dužan je u toj tužbi *prima facie* potkrijepiti svoju argumentaciju kojom nastoji dokazati diskriminatornu ili zloporabnu prirodu svojega otkaza i to unatoč činjenici da ne zna razloge zbog kojih je do njega došlo. Usto, iako je, prema onome što je Republika Poljska također navela na raspravi, radniku koji je zaposlen na određeno vrijeme podnošenje takve tužbe tom radnom sudu besplatno, priprema i tijek postupka njezina ispitivanja mogu za navedenog radnika podrazumijevati izdatke, to jest troškove koje će on morati snositi u slučaju da ne uspije s tom tužbom.
- 55 Naposljetku, u tom kontekstu valja podsjetiti na to da ugovor na određeno vrijeme prestaje proizvoditi svoje učinke *pro futuro* istekom roka na koji je sklopljen, pri čemu taj rok može kao u predmetnom slučaju biti određeni datum. Prema tome, stranama ugovora o radu na određeno vrijeme od trenutka njegova sklapanja poznat je datum na koji on prestaje. Tim se rokom ograničava trajanje radnog odnosa a da strane u pogledu toga nisu izrazile svoju volju nakon sklapanja tog ugovora o radu (presuda od 5. lipnja 2018., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, t. 57.). Prijevremeni raskid takvog ugovora o radu na inicijativu poslodavca, koji proizlazi iz nastanka okolnosti koje nisu bile predvidive u trenutku sklapanja tog ugovora i koje tako ometu normalan tijek radnog odnosa, može u tom smislu zbog svoje nepredvidljivosti utjecati na radnika koji je zaposlen na određeno vrijeme barem onoliko koliko raskid ugovora o radu na neodređeno vrijeme može utjecati na odgovarajućeg radnika.

- 56 Iz toga slijedi da, uz pridržaj provjera koje mora izvršiti sud koji je uputio zahtjev, nacionalni propis poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku uspostavlja različito postupanje koje podrazumijeva nepovoljnije postupanje prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme u odnosu na radnike zaposlene na neodređeno vrijeme koje proizlazi iz okolnosti da se na potonje ne primjenjuje ograničenje o kojem je riječ, koje se odnosi na informaciju o razlozima koji opravdavaju otkaz.
- 57 Treće, uz pridržaj provjere iz točke 49. ove presude koju sud koji je uputio zahtjev mora izvršiti, valja još utvrditi može li se različito postupanje prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme, o kojem dvoji sud koji je uputio zahtjev, opravdati „objektivnim razlozima”, u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma.
- 58 S tim u vezi, valja podsjetiti na to da se, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, pojam „objektivni razlozi” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma ne može razumjeti kao da omogućava opravdanje različitog postupanja prema radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme i radnicima zaposlenima na određeno vrijeme činjenicom da je to različito postupanje predviđeno općim i apstraktnim nacionalnim pravim pravilom, poput zakona ili kolektivnog ugovora (vidjeti u tom smislu presudu od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 57. i navedenu sudsku praksu).
- 59 Naprotiv, taj pojam zahtijeva da utvrđeno različito postupanje bude opravdano postojanjem preciznih i konkretnih elemenata koji su svojstveni uvjetu zapošljavanja o kojem je riječ, u posebnom kontekstu u kojem dolazi do takvog postupanja i na temelju objektivnih i transparentnih kriterija, kako bi se moglo provjeriti odgovara li to različito postupanje stvarnoj potrebi, može li postići cilj koji se želi ostvariti i je li za tu svrhu nužno. Ti elementi mogu proizlaziti ponajprije iz posebne naravi zadaća za izvršenje kojih su sklopljeni ugovori o radu na određeno vrijeme i iz značajki svojstvenih takvim zadaćama ili, ovisno o slučaju, iz nastojanja postizanja nekog legitimnog cilja socijalne politike države članice (presuda od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 58. i navedena sudska praksa).
- 60 U predmetnom slučaju poljska vlada, oslanjajući se na rasuđivanje Trybunała Konstytucyjnego (Ustavni sud) u presudi navedenoj u točkama 23. do 25. ove presude, navodi razliku u društvenoj i gospodarskoj funkciji ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o radu na neodređeno vrijeme.
- 61 Prema mišljenju poljske vlade, razlikovanje u pogledu zahtjeva obrazlaganja u poljskom pravu ovisno o tome radi li se o raskidu ugovora na neodređeno vrijeme ili raskidu ugovora na određeno vrijeme dio je konteksta ostvarivanja legitimnog cilja „nacionalne socijalne politike kojom se nastoji postići puna produktivna zaposlenost”. Ostvarivanje tog cilja zahtijeva veliku fleksibilnost tržišta rada. Ugovor o radu na određeno vrijeme doprinosi toj fleksibilnosti tako što, s jedne strane, pruža većem broju osoba mogućnost zapošljavanja uz istodobno osiguranje prikladne zaštite radnika o kojima je riječ i, s druge strane, tako što omogućava poslodavcima da ispune svoje potrebe u slučaju povećanja aktivnosti a da pritom ne budu trajno vezani za radnika o kojem je riječ.
- 62 Tako poljska vlada naglašava da bi jamstvo razine zaštite u slučaju raskida ugovora o radu uz otkazni rok radnicima zaposlenima na određeno vrijeme iste kao što je i ona koju uživaju radnici zaposleni na neodređeno vrijeme ugrozilo postizanje navedenog cilja. To je potvrdio Trybunał

Konstytucyjny (Ustavni sud) kada je utvrdio da je takva razlika sustavâ legitimna s obzirom na članke 2. i 32. Ustava, koji uređuju načelo demokratske vladavine prava odnosno načela jednakosti pred zakonom i zabrane diskriminacije u političkom, društvenom ili gospodarskom životu.

- 63 Valja utvrditi da elementi koje navodi poljska vlada kako bi opravdala propis o kojem je riječ u glavnom postupku nisu precizni ni konkretni elementi koji su svojstveni uvjetu zapošljavanja o kojem je riječ, kako to zahtijeva sudska praksa navedena u točkama 58. i 59. ove presude, nego su zapravo kriterij koji općenito i apstraktno upućuje isključivo na samo trajanje rada. Stoga se na temelju tih elemenata ne može uvjeriti da različito postupanje o kojem je riječ u glavnom postupku odgovara stvarnoj potrebi u smisli navedene sudske prakse.
- 64 S tim u vezi, ako bi se priznalo da je puka privremena priroda radnog odnosa dovoljna kako bi opravdala različito postupanje prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme, to bi oduzelo bit ciljevima Okvirnog sporazuma i dovelo bi do održavanja nepovoljne situacije radnika zaposlenih na određeno vrijeme (vidjeti u tom smislu presudu od 16. srpnja 2020., *Governo della Repubblica italiana (Status talijanskih mirovnih sudaca)*, C-658/18, EU:C:2020:572, t. 152. i navedenu sudska praksu).
- 65 U svakom slučaju, na temelju sudske prakse navedene u točkama 58. i 59. ove presude, osim što takvo različito postupanje mora odgovarati stvarnoj potrebi, ono mora biti prikladno za ostvarenje cilja koji se želi postići i u tu svrhu mora biti nužno. Osim toga, taj se cilj mora postići na dosljedan i sustavan način, u skladu sa zahtjevima navedene sudske prakse (presuda od 19. listopada 2023., *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 62. i navedena sudska praksa).
- 66 Međutim, propis o kojem je riječ u glavnom postupku nije nužan s obzirom na cilj koji navodi poljska vlada.
- 67 Naime, sve i kad bi poslodavci bili obvezni navesti razloge za prijevremeni raskid ugovora na određeno vrijeme, njima samim time ne bi bila oduzeta fleksibilnost koja je svojstvena tom obliku ugovora o radu, a koja može doprinijeti punoj zaposlenosti na tržištu rada. S tim u vezi valja naglasiti da uvjet zapošljavanja o kojem je riječ nije povezan sa samom ovlašću raskida ugovora o radu na određeno vrijeme uz otkazni rok koju ima poslodavac, nego s pisanim priopćavanjem radniku jednog ili više razloga koji opravdavaju njegov otkaz tako da se ne može smatrati da taj uvjet može osjetno izmijeniti tu fleksibilnost.
- 68 Kad je riječ o tome je li nacionalni sud obvezan, u okviru spora između pojedinaca, ne primijeniti nacionalnu odredbu koja se protivi članku 4. Okvirnog sporazuma, valja podsjetiti na to da, kada nacionalni sudovi moraju odlučivati u takvom sporu, u kojima je očito da se nacionalni propis o kojem je riječ protivi pravu Unije, ti sudovi moraju osigurati sudska zaštitu koja za osobe proizlazi iz odredaba prava Unije i osigurati njihov puni učinak (presuda od 7. kolovoza 2018., *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, t. 37. i navedena sudska praksa).
- 69 Konkretnije, Sud je u više navrata presudio da je nacionalni sud koji odlučuje u sporu koji se vodi isključivo između pojedinaca, kada primjenjuje odredbe nacionalnog prava donesene radi prenošenja obveza predviđenih direktivom, dužan uzeti u obzir sva pravila tog nacionalnog prava i tumačiti ih, u najvećoj mogućoj mjeri, s obzirom na tekst i cilj te direktive kako bi došao do rješenja usklađenog s ciljem koji se njome nastoji postići (presuda od 18. siječnja 2022., *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, t. 27. i navedena sudska praksa).

- 70 Međutim, načelo usklađenog tumačenja nacionalnog prava ima određene granice. Stoga je obveza nacionalnog suda da se pozove na sadržaj direktive prilikom tumačenja i primjene relevantnih pravila unutarnjeg prava ograničena općim načelima prava i ne može služiti kao temelj tumačenja nacionalnog prava *contra legem* (presuda od 18. siječnja 2022., Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, t. 28. i navedena sudska praksa).
- 71 Zadaća je suda koji je uputio zahtjev da provjeri može li se nacionalna odredba o kojoj je riječ u glavnom postupku, to jest članak 30. stavak 4. Zakonika o radu, protumačiti u skladu s člankom 4. Okvirnog sporazuma.
- 72 Ako nacionalnu odredbu nije moguće protumačiti na način koji bi bio usklađen sa zahtjevima prava Unije, načelo nadređenosti tog prava zahtijeva da nacionalni sud koji je u okviru svojih nadležnosti dužan primijeniti odredbe tog prava ne primijeni nijednu odredbu nacionalnog prava koja je protivna odredbama prava Unije koje imaju izravan učinak.
- 73 Međutim, iz ustaljene sudske prakse proizlazi da direktiva ne može sama po sebi stvarati obveze za pojedinca te se stoga protiv njega pred nacionalnim sudom nije moguće pozivati na direktivu kao takvu. Naime, na temelju članka 288. trećeg stavka UFEU-a, obvezujuća priroda direktive, na kojoj se temelji mogućnost pozivanja na nju, postoji samo u odnosu na „svaku državu članicu kojoj je upućena”, pri čemu Unija ima ovlast općenito i apstraktno utvrđivati obveze za pojedince s izravnim učinkom samo u području u kojem joj je dodijeljena ovlast donošenja uredaba. Stoga, iako jasna, precizna i bezuvjetna, odredba direktive nacionalnom sudu ne omogućuje da izuzme iz primjene odredbu svojeg nacionalnog prava koja joj je protivna ako bi se time pojedincu nametnula dodatna obveza (presude od 24. lipnja 2019., Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, t. 65. do 67. i od 18. siječnja 2022., Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, t. 32. i navedena sudska praksa).
- 74 Stoga nacionalni sud nije dužan samo na temelju prava Unije ne primijeniti odredbu svojeg nacionalnog prava koja je protivna odredbi prava Unije ako potonja odredba nema izravan učinak, pritom ipak ne dovodeći u pitanje mogućnost tog suda, kao i svih nadležnih nacionalnih upravnih tijela, da na temelju nacionalnog prava izuzmu iz primjene svaku odredbu tog prava koja je protivna pravu Unije bez takvog učinka (vidjeti u tom smislu presudu od 18. siječnja 2022., Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, t. 33.).
- 75 Točno je da je Sud priznao izravan učinak članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma kada je presudio da je, kad je riječ o njezinu sadržaju, ta odredba bezuvjetna i dovoljno precizna kako bi se pojedinac mogao na nju pozvati pred nacionalnim sudom protiv države u širem smislu (vidjeti u tom smislu presude od 15. travnja 2008., Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, t. 68. i od 12. prosinca 2013., Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, t. 28.; vidjeti također presudu od 10. listopada 2017., Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, t. 33. do 35. i navedenu sudsku praksu).
- 76 Ipak, u predmetnom slučaju, budući da su stranke glavnog postupka pojedinci, pravo Unije ne može nacionalnom sudu nametnuti neprimjenu članka 30. stavka 4. Zakonika o radu samo na temelju utvrđenja prema kojem je ta odredba protivna članku 4. točki 1. Okvirnog sporazuma.
- 77 Imajući to na umu, kada donese propis kojim se pojašnjavaju i konkretiziraju uvjeti zapošljavanja koji su, među ostalim, uređeni člankom 4. Okvirnog sporazuma, država članica provodi pravo Unije, u smislu članka 51. stavka 1. Povelje i stoga treba jamčiti poštovanje, među ostalim, prava

na djelotvoran pravni lijek, sadržanog u njezinu članku 47. (vidjeti analogijom presudu od 6. listopada 2020., *État luxembourgeois* (Pravna zaštita protiv zahtjeva za informacije u području oporezivanja), C-245/19 i C-246/19, EU:C:2020:795, t. 45. i 46. i navedenu sudsku praksu).

- 78 Iz navedenog u točkama 47. do 56. ove presude proizlazi da nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku, kojim se predviđa da radnik koji je zaposlen na određeno vrijeme, a čiji je ugovor o radu raskinut uz otkazni rok, nije bez odgode pisano obaviješten o razlogu ili razlozima tog otkaza, za razliku od radnika koji je zaposlen na neodređeno vrijeme, ograničava takvom radniku koji je zaposlen na određeno vrijeme pristup sudu, koji je zajamčen osobito člankom 47. Povelje. Naime, taj je radnik na taj način lišen informacije koja je važna za ocjenu eventualne neopravdanosti njegova otkaza i ovisno o slučaju za pripremu sudskog postupka kojim će ga osporavati.
- 79 S obzirom na ta razmatranja, valja utvrditi da različito postupanje koje je ustanovljeno primjenjivim nacionalnim pravom, kako je utvrđeno u točki 56. ove presude, povrijeđuje temeljno pravo na djelotvoran pravni lijek sadržano u članku 47. Povelje, s obzirom na to da je radnik koji je zaposlen na određeno vrijeme lišen mogućnosti – koju pak ima radnik koji je zaposlen na neodređeno vrijeme – da unaprijed ocijeni je li potrebno pokrenuti postupak protiv odluke o raskidu njegova ugovora o radu i, ovisno o slučaju, je li potrebno podnijeti tužbu kojom precizno osporava razloge takvog raskida. Osim toga, vodeći računa o onome što je navedeno u točkama 60. do 67. ove presude, elementi koje je navela poljska vlada ne mogu opravdati takvo ograničenje tog prava na temelju članka 52. stavka 1. Povelje.
- 80 Sud je pojasnio da je članak 47. Povelje sam po sebi dovoljan i da ne mora biti pojašnjen odredbama prava Unije ili nacionalnog prava kako bi pojedincima dodijelio pravo na koje se kao takvo mogu pozivati (vidjeti u tom smislu presudu od 17. travnja 2018., *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 78.).
- 81 Stoga, u slučaju predviđenom u točki 76. ove presude, nacionalni sud bit će dužan u okviru svojih nadležnosti osigurati sudsku zaštitu koja proizlazi za osobe iz članka 47. Povelje, u vezi s člankom 4. točkom 1. Okvirnog sporazuma, kad je riječ o pravu na djelotvoran pravni lijek, koje obuhvaća pristup pravosuđu, te stoga ne primijeniti članak 30. stavak 4. Zakonika o radu u mjeri u kojoj je to potrebno kako bi zajamčio puni učinak te odredbe Povelje (vidjeti u tom smislu presude od 17. travnja 2018., *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 79. i od 8. ožujka 2022., *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld* (Izravan učinak), C-205/20, EU:C:2022:168, t. 57.).
- 82 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na postavljena pitanja valja odgovoriti tako da članak 4. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis u skladu s kojim poslodavac nije dužan pisano obrazložiti raskid ugovora o radu na određeno vrijeme uz otkazni rok iako je to dužan učiniti u slučaju raskida ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Nacionalni sud pred kojim se vodi spor između pojedinaca dužan je, kada ne može protumačiti primjenjivo nacionalno pravo na način koji je usklađen s tim člankom, da u okviru svojih nadležnosti osigura sudsku zaštitu koja proizlazi za osobe iz članka 47. Povelje i da zajamči puni učinak tog članka tako da u mjeri u kojoj je to potrebno ne primijeni nijednu protivnu nacionalnu odredbu.

## Troškovi

- 83 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (veliko vijeće) odlučuje:

**Članak 4. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP,**

**treba tumačiti na način da mu se:**

**protivi nacionalni propis u skladu s kojim poslodavac nije dužan pisano obrazložiti raskid ugovora o radu na određeno vrijeme uz otkazni rok iako je to dužan učiniti u slučaju raskida ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Nacionalni sud pred kojim se vodi spor između pojedinaca dužan je, kada ne može protumačiti primjenjivo nacionalno pravo na način koji je usklađen s tim člankom, da u okviru svojih nadležnosti osigura sudsku zaštitu koja proizlazi za osobe iz članka 47. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i da zajamči puni učinak tog članka tako da u mjeri u kojoj je to potrebno ne primijeni nijednu protivnu nacionalnu odredbu.**

Potpisi