



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

20 februari 2024*

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Richtlijn 1999/70/EG – Door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – Clausule 4 – Non-discriminatiebeginsel – Ongelijke behandeling bij ontslag – Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – Geen verplichting om de redenen voor de beëindiging te vermelden – Rechterlijke toetsing – Artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie”

In zaak C-715/20,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (rechter in eerste aanleg Krakau – Nowa Huta, Polen) bij beslissing van 11 december 2020, ingekomen bij het Hof op 18 december 2020, in de procedure

K.L.

tegen

X sp. z o.o.,

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president, L. Bay Larsen, vicepresident, A. Arabadjiev, A. Prechal, E. Regan, F. Biltgen en N. Piçarra, kamerpresidenten, S. Rodin, P. G. Xuereb, L. S. Rossi, A. Kumin (rapporteur), N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer en D. Gratsias, rechters,

advocaat-generaal: G. Pitruzzella,

griffier: M. Siekierzyńska, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 22 november 2022,

gelet op de opmerkingen van:

- de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna, J. Lachowicz en A. Siwek-Ślusarek als gemachtigden,

* Procestaal: Pools.

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Martin, D. Recchia en A. Szmytkowska als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 30 maart 2023,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van clause 4 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is gesloten op 18 maart 1999 (hierna: „raamovereenkomst”) en is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB 1999, L 175, blz. 43), alsmede van de artikelen 21 en 30 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen K.L., een ontslagen werknemer, en X sp. z o.o., een vennootschap met beperkte aansprakelijkheid naar Pools recht en voormalige werkgever van K.L., over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die tussen hen was gesloten.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 1999/70

- 3 Overweging 14 van richtlijn 1999/70 luidt als volgt:

„Overwegende dat de partijen bij deze overeenkomst beoogden een raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten waarin de algemene beginselen en minimumvoorschriften inzake arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd worden geformuleerd; dat zij hun wil te kennen hebben gegeven de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te garanderen, en een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen”.
- 4 Artikel 1 van richtlijn 1999/70 bepaalt:

„Deze richtlijn is gericht op de uitvoering van de [raamovereenkomst].”

Raamovereenkomst

- 5 De derde alinea van de preambule van de raamovereenkomst luidt als volgt:

„Deze overeenkomst bevat de algemene beginselen en minimumeisen met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, onder erkenning van het feit dat bij de nadere toepassing ervan rekening moet worden gehouden met de specifieke nationale, sectoriële en seizoensituaties. Zij is een blijk van de bereidheid van de sociale partners een algemeen kader vast te stellen om de gelijke behandeling van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te waarborgen door hen tegen discriminatie te beschermen, en om gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op een manier die zowel voor de werkgevers als voor de werknemers aanvaardbaar is.”

- 6 Volgens clausule 1 van de raamovereenkomst beoogt deze overeenkomst, ten eerste, de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen en, ten tweede, een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.

- 7 Clausule 2 van de raamovereenkomst, met het opschrift „Werkingssfeer”, bepaalt in punt 1:

„Deze overeenkomst is van toepassing op werknemers met een contract voor bepaalde tijd die werken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding, als omschreven bij wet, collectieve overeenkomsten of gebruiken in iedere lidstaat.”

- 8 Clausule 3 van de raamovereenkomst luidt:

„In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. ‚werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd’: iemand met een rechtstreeks tussen een werkgever en een werknemer aangegane arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor bepaalde tijd waarvan het einde wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooien van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis;
 2. ‚vergelijkbare werknemer in vaste dienst’: een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd, in dezelfde vestiging, die hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met kwalificaties/bekwaamheden. Indien in dezelfde vestiging geen vergelijkbare werknemer in vaste dienst werkzaam is, wordt de vergelijking gemaakt op basis van de geldende collectieve overeenkomst of, bij ontstentenis van een geldende collectieve overeenkomst, overeenkomstig de wetgeving, de nationale collectieve overeenkomsten of gebruiken.”
- 9 Clausule 4 van de raamovereenkomst, getiteld „Non-discriminatiebeginsel”, bepaalt in punt 1:

„Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.”

Pools recht

10 Overeenkomstig artikel 8 van de ustawa – Kodeks pracy (wet houdende het wetboek arbeidsrecht), van 26 juni 1974 (Dz. U. nr. 24, volgnr. 141), in de op het hoofdgeding toepasselijke versie (Dz. U. van 2020, volgnr. 1320, zoals gewijzigd) (hierna: „arbeidswetboek”), mag een recht niet worden uitgeoefend in strijd met het sociaal-economische doel ervan of met de beginselen van sociaal samenleven.

11 Artikel 18^{3a}, §§ 1 en 2, van het arbeidswetboek bepaalt:

„§ 1. Werknemers dienen met betrekking tot het aangaan en de beëindiging van de arbeidsverhouding, de arbeidsvoorwaarden, bevorderingskansen en de toegang tot opleiding met het oog op de uitbreiding van hun beroepsvaardigheden gelijk te worden behandeld, in het bijzonder ongeacht hun geslacht, leeftijd, handicap, ras, godsdienst, nationaliteit, politieke overtuiging, lidmaatschap van een vakvereniging, etnische afkomst, overtuiging, seksuele geaardheid, en ongeacht of zij voor bepaalde of onbepaalde tijd, voltijds of deeltijds in dienst zijn.

§ 2. Gelijke behandeling in arbeid en beroep betekent het ontbreken van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van een van de in § 1 genoemde gronden.”

12 Artikel 18^{3b}, § 1, van het arbeidswetboek luidt:

„Onder voorbehoud van de §§ 2 tot en met 4 is er sprake van schending van het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep wanneer de werkgever met betrekking tot de situatie van een werknemer om een van de in artikel 18^{3a}, § 1, genoemde redenen een onderscheid maakt dat met name tot gevolg heeft dat:

- 1) geen arbeidsverhouding wordt aangegaan of de arbeidsverhouding wordt beëindigd,
 - 2) nadelige beloningsvoorwaarden of andere arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd of een bevordering of andere werkgerelateerde prestaties niet worden toegekend,
 - 3) [...]
- tenzij de werkgever aantoont dat daartoe objectieve redenen bestonden.”

13 Artikel 30 van het arbeidswetboek bepaalt:

„§ 1. De arbeidsovereenkomst eindigt:

- 1) krachtens overeenstemming tussen de partijen;
- 2) na een verklaring door een van de partijen met inachtneming van een opzegtermijn (beëindiging van de arbeidsovereenkomst met opzegtermijn);
- 3) na een verklaring door een van de partijen zonder inachtneming van een opzegtermijn (beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn);
- 4) bij het verstrijken van de termijn waarvoor zij is gesloten;

[...]

[...]

§ 3. De verklaring van elke partij inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met of zonder opzegtermijn moet schriftelijk worden gedaan.

§ 4. In het geval van beëindiging door de werkgever van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een opzegtermijn of indien een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd zonder opzegtermijn, moeten de redenen voor de beëindiging van de overeenkomst worden opgegeven.

[...]”

- 14 Artikel 44 van het arbeidswetboek luidt:

„De werknemer kan tegen de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst beroep instellen bij de sąd pracy [(rechter in arbeidszaken, Polen)] [...]”

- 15 Artikel 45, § 1, van het arbeidswetboek bepaalt:

„Wanneer wordt vastgesteld dat de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ongerechtvaardigd is of in strijd is met de bepalingen inzake de beëindiging van arbeidsovereenkomsten, verklaart de sąd pracy, op verzoek van de werknemer, de beëindiging nietig of doet hij, indien de overeenkomst reeds beëindigd is, uitspraak over het opnieuw in dienst nemen van de werknemer onder de toen geldende voorwaarden of over een schadevergoeding.”

- 16 Artikel 50, § 3, van dit wetboek luidt als volgt:

„Wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is beëindigd in strijd met de bepalingen inzake de beëindiging van een dergelijke overeenkomst, heeft de werknemer slechts recht op een vergoeding.”

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 17 K.L. en X hebben een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en voor deeltijdwerk gesloten voor de periode van 1 november 2019 tot en met 31 juli 2022.
- 18 Op 15 juli 2020 heeft X aan K.L., verzoeker in het hoofdgeding, een verklaring van beëindiging van deze arbeidsovereenkomst doen toekomen, met inachtneming van een opzegtermijn van een maand. Die beëindiging gold dus vanaf 31 augustus 2020, zonder dat de redenen daarvoor evenwel werden meegedeeld aan K.L.
- 19 Na zijn ontslag heeft K.L. bij de Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (rechter in eerste aanleg Krakau – Nowa Huta, Polen), de verwijzende rechter, een vordering tot schadevergoeding ingesteld krachtens artikel 50, § 3, van het arbeidswetboek, op grond dat zijn ontslag onrechtmatig was.
- 20 In het kader van die vordering stelt K.L., ten eerste, dat de verklaring van X vormfouten bevatte die gebreken opleverden waaraan een recht op schadevergoeding kon worden ontleend overeenkomstig artikel 50, § 3, van het arbeidswetboek. Ten tweede voert hij aan dat, zelfs indien het arbeidswetboek werkgevers niet de verplichting oplegt om de redenen voor de beëindiging

mee te delen bij beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, het ontbreken van die vermelding het non-discriminatiebeginsel schendt dat is neergelegd in het Unierecht en het Poolse recht, aangezien deze verplichting bestaat bij de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

- 21 X voert daarentegen aan dat hij verzoeker in het hoofdgeding heeft ontslagen overeenkomstig de geldende Poolse bepalingen van arbeidsrecht, hetgeen deze verzoeker niet betwist.
- 22 De verwijzende rechter bevestigt in het verzoek om een prejudiciële beslissing dat naar Pools recht de bevoegde rechter bij wie een werknemer beroep heeft ingesteld tegen de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de reden voor het ontslag niet onderzoekt, en de werknemer geen recht heeft op vergoeding wegens het ontbreken van een rechtvaardiging van dat ontslag. Een dergelijke werknemer wordt aldus de bescherming ontzegd die voortvloeit uit artikel 30 van het Handvest, volgens hetwelk „[i]edere werknemer [...] overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken recht [heeft] op bescherming tegen iedere vorm van kennelijk onredelijk ontslag”.
- 23 In dit verband merkt de verwijzende rechter op dat de Trybunał Konstytucyjny (grondwettelijk hof, Polen) in 2008 een arrest heeft gewezen dat betrekking had op de verenigbaarheid van artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek met de Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (grondwet van de Republiek Polen) van 2 april 1997 (Dz. U. van 1997, nr. 78, volgnr. 483) (hierna: „grondwet”), gelet op de verschillen waarin deze bepaling voorziet wat de bij beëindiging in acht te nemen vereisten betreft naargelang van het type arbeidsovereenkomst dat aan de orde is.
- 24 In dat arrest heeft de Trybunał Konstytucyjny geoordeeld dat artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek, voor zover het niet voorziet in een verplichting om de reden voor de beëindiging te vermelden in de verklaring van de werkgever houdende beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, en artikel 50, § 3, van dit wetboek, voor zover het niet voorziet in het recht van de werknemer op vergoeding wegens ongerechtvaardigde beëindiging van een dergelijke arbeidsovereenkomst, verenigbaar zijn met artikel 2 van de grondwet, waarin het beginsel van de democratische rechtsstaat is neergelegd, alsmede met artikel 32 van de grondwet, waarin het beginsel van gelijkheid voor de wet en het verbod van discriminatie in het politieke, sociale of economische leven om welke reden ook zijn verankerd.
- 25 De Trybunał Konstytucyjny is tot de slotsom gekomen dat er evenmin een reden was om aan te nemen dat het ingevoerde onderscheid, dat is gebaseerd op het kenmerk van de duur van tewerkstelling, niet was gemaakt aan de hand van een relevant criterium in de zin van artikel 32 van de grondwet.
- 26 De verwijzende rechter zet in dit verband uiteen dat de Sąd Najwyższy (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Polen) daarentegen in 2019 een arrest heeft gewezen waarin hij twijfels heeft geuit over de juiste tenuitvoerlegging van clause 4 van de raamovereenkomst in het Poolse recht, en bijgevolg over de verenigbaarheid van de relevante bepalingen van het arbeidswetboek met het Unierecht. Desalniettemin heeft de Sąd Najwyższy erop gewezen dat een entiteit die geen overheidsorgaan is, zoals een particuliere werkgever, niet aansprakelijk kan worden gesteld voor de onrechtmatigheid bestaande in de onjuiste omzetting van richtlijn 1999/70 in het nationale recht. Deze hoogste rechterlijke instantie mocht dus artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek niet buiten toepassing laten in de zaak die tot dat arrest heeft geleid, aangezien

zelfs een duidelijke, nauwkeurige en onvoorwaardelijke bepaling van een richtlijn die ertoe strekt rechten toe te kennen of verplichtingen op te leggen aan particulieren, niet kan worden toegepast in het kader van een uitsluitend tussen particulieren aanhangig geding.

- 27 De verwijzende rechter voegt daaraan toe dat in deze context met name rekening dient te worden gehouden met de arresten van 22 januari 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), en 19 april 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278). In dit verband preciseert hij dat de verboden criteria van onderscheid tussen werknemers, welke criteria aan de orde waren in die twee arresten, te weten godsdienst in de zaak die heeft geleid tot het arrest van 22 januari 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), en leeftijd in de zaak die heeft geleid tot het arrest van 19 april 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), uitdrukkelijk zijn vermeld in artikel 21 van het Handvest, terwijl een arbeidsverhouding in het kader van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen deel uitmaakt van de in die bepaling vermelde criteria. De verwijzende rechter merkt evenwel op dat artikel 21, lid 1, van het Handvest elke discriminatie verbiedt, aangezien de daarin genoemde criteria geen uitputtende lijst vormen, zoals blijkt uit het gebruik van het bijwoord „met name” in die bepaling.
- 28 Ten slotte is de verwijzende rechter van mening dat, indien het Hof van Justitie de raamovereenkomst in die zin uitlegt dat deze zich verzet tegen een nationale regeling als die in het hoofdgeding, zonder te verduidelijken of de Unieregeling waarvan om uitlegging wordt verzocht rechtstreekse horizontale werking heeft, naar Pools recht twee afzonderlijke regelingen voor de beëindiging van overeenkomsten voor bepaalde tijd zouden worden toegepast naargelang de werkgever al dan niet een overheidsorgaan is.
- 29 In die omstandigheden heeft de Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:
- „1) Moeten artikel 1 van richtlijn [1999/70] en de clausules 1 en 4 van [de raamovereenkomst] aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling die slechts in het geval van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd voorziet in de verplichting van de werkgever om de beslissing tot beëindiging van een arbeidsovereenkomst schriftelijk te motiveren en die aldus de redenen voor de beëindiging van overeenkomsten voor onbepaalde tijd aan rechterlijke toetsing onderwerpt, terwijl een dergelijke verplichting voor de werkgever (namelijk de vermelding van de redenen voor de beëindiging) niet bestaat in het geval van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (waardoor enkel de conformiteit van de beëindiging met de bepalingen inzake de beëindiging van overeenkomsten aan rechterlijke toetsing is onderworpen)?
- 2) Kunnen partijen in een geding tussen particulieren zich beroepen op clause 4 van [de raamovereenkomst] en het algemene Unierechtelijke beginsel van non-discriminatie (artikel 21 van het [Handvest]), en hebben deze bepalingen derhalve horizontale werking?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

- 30 Volgens vaste rechtspraak is het, in het kader van de bij artikel 267 VWEU ingestelde procedure van samenwerking tussen de nationale rechterlijke instanties en het Hof, de taak van het Hof om de nationale rechter een nuttig antwoord te geven aan de hand waarvan deze het bij hem aanhangige geding kan beslechten. Daartoe dient het Hof de voorgelegde vragen indien nodig te herformuleren. Dat een nationale rechter bij de formulering van een prejudiciële vraag formeel

gesproken heeft gerefereerd aan bepaalde voorschriften van het Unierecht, staat er niet aan in de weg dat het Hof die rechter alle uitleggingsgegevens verschaft die nuttig kunnen zijn voor de beslechting van de bij hem aanhangige zaak, ongeacht of hij naar die voorschriften heeft verwezen in zijn vragen. In dit verband staat het aan het Hof om uit alle door de nationale rechter verschaft gegevens en met name uit de motivering van de verwijzingsbeslissing de elementen van het Unierecht te putten die uitlegging behoeven, gelet op het voorwerp van het geding (arrest van 5 december 2023, *Nordic Info*, C-128/22, EU:C:2023:951, punt 99 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 31 Gelet op alle door de verwijzende rechter verstrekte gegevens en de opmerkingen van de Poolse regering en de Europese Commissie dienen in casu de gestelde vragen te worden geherformuleerd teneinde de verwijzende rechter nuttige uitleggingsgegevens te verschaffen.
- 32 Zonder dat hoeft te worden ingegaan op het verzoek om uitlegging van artikel 21 van het Handvest, dient derhalve te worden geoordeeld dat de verwijzende rechter met zijn vragen, die samen moeten worden onderzocht, in wezen wenst te vernemen of clausule 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale regeling die een werkgever niet verplicht om een schriftelijke motivering te verstrekken wanneer hij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd beëindigt met inachtneming van een opzegtermijn, terwijl hij daartoe wel verplicht is bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en of deze clausule kan worden ingeroepen in het kader van een geding tussen particulieren.
- 33 In de eerste plaats zij eraan herinnerd dat de raamovereenkomst van toepassing is op alle werknemers die tegen betaling arbeid verrichten in het kader van een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd met hun werkgever (zie in die zin arrest van 30 juni 2022, *Comunidad de Castilla y León*, C-192/21, EU:C:2022:513, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 34 In casu staat vast dat verzoeker in het hoofdgeding in het kader van zijn arbeidsverhouding met X werd beschouwd als een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de zin van clausule 2, punt 1, van de raamovereenkomst, gelezen in samenhang met clausule 3, punt 1, ervan, zodat het hoofdgeding binnen de werkingssfeer van deze raamovereenkomst valt.
- 35 In de tweede plaats heeft het in clausule 4 van de raamovereenkomst opgenomen verbod om werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd minder gunstig te behandelen dan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, betrekking op de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Bijgevolg dient te worden vastgesteld of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling, voor zover zij ziet op de beëindiging van een arbeidsovereenkomst, valt onder het begrip „arbeidsvoorwaarden” in de zin van clausule 4 van de raamovereenkomst.
- 36 Uit de formulering en het doel van genoemde clausule 4 vloeit voort dat deze geen betrekking heeft op de keuze als zodanig om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in plaats van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te sluiten, maar op de arbeidsvoorwaarden van werknemers die het eerste type arbeidsovereenkomst hebben gesloten ten opzichte van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers die op grond van het tweede type arbeidsovereenkomst in dienst zijn genomen (arrest van 8 oktober 2020, *Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu e.a.*, C-644/19, EU:C:2020:810, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 37 In dit verband is het beslissende criterium om te bepalen of een maatregel onder het begrip „arbeidsvoorwaarden” in de zin van clause 4 van de raamovereenkomst valt, juist het dienstverband, namelijk de arbeidsverhouding die tussen een werknemer en zijn werkgever tot stand is gekomen [beschikking van 18 mei 2022, Ministero dell’istruzione (Elektronische kaart), C-450/21, EU:C:2022:411, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 38 Zo heeft het Hof geoordeeld dat met name onder dat begrip vallen de aan een werknemer verleende bescherming bij onrechtmatig ontslag (arrest van 17 maart 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punt 52 en aldaar aangehaalde rechtspraak), alsmede de regels betreffende de vaststelling van de opzegtermijn in geval van opzegging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de regels betreffende de vergoeding die aan de werknemer wordt toegekend wegens de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst met zijn werkgever, aangezien deze vergoeding wordt betaald wegens de arbeidsverhouding die tussen hen is ontstaan (arrest van 25 juli 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 39 Een uitlegging van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst waarbij de opzegvoorwaarden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van de definitie van het begrip „arbeidsvoorwaarden” worden uitgesloten, zou immers ertoe leiden dat de werkingssfeer van de aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toegekende bescherming tegen een minder gunstige behandeling in strijd met de doelstelling van deze bepaling wordt ingeperkt (zie in die zin arrest van 25 juli 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 40 In het licht van deze rechtspraak valt een nationale regeling als die in het hoofdgeding dus onder het begrip „arbeidsvoorwaarden” in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst. Deze regeling betreft immers de regeling van beëindiging van een arbeidsovereenkomst bij ontslag, waarbij de bestaansreden van die regeling is gelegen in de arbeidsverhouding die is ontstaan tussen een werknemer en zijn werkgever.
- 41 In de derde plaats dient eraan te worden herinnerd dat in clause 1, onder a), van de raamovereenkomst staat te lezen dat deze overeenkomst onder andere tot doel heeft de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen. Voorts wordt in de derde alinea van de preambule van de raamovereenkomst gepreciseerd dat deze overeenkomst „een blijk [is] van de bereidheid van de sociale partners een algemeen kader vast te stellen om de gelijke behandeling van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te waarborgen door hen tegen discriminatie te beschermen”. In overweging 14 van richtlijn 1999/70 staat in dit verband te lezen dat het doel van de raamovereenkomst met name is de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door minimumvoorschriften vast te stellen waarmee de toepassing van het non-discriminatiebeginsel kan worden gegarandeerd (arrest van 17 maart 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 42 De raamovereenkomst, in het bijzonder clause 4 ervan, ziet erop dat het non-discriminatiebeginsel wordt toegepast op werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd, teneinde te voorkomen dat dit type arbeidsverhouding door een werkgever wordt gebruikt om deze werknemers rechten te onthouden die wel toekomen aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (arrest van 3 juni 2021, Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 43 Bovendien is het discriminatieverbod van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst slechts de specifieke uitdrukking van het algemene gelijkheidsbeginsel, dat deel uitmaakt van de grondbeginselen van het Unierecht (arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 44 Gelet op deze doelstellingen moet deze clause worden opgevat als de uitdrukking van een grondbeginsel van sociaal recht van de Unie, dat niet restrictief mag worden uitgelegd (zie in die zin arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 45 In overeenstemming met de doelstelling om een einde te maken aan discriminatie tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en die met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, bevat clause 4, die rechtstreekse werking heeft, in punt 1 een verbod om, wat de arbeidsvoorwaarden betreft, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, minder gunstig te behandelen dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om „objectieve redenen” gerechtvaardigd is (zie in die zin arresten van 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punten 56 en 64, en 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punt 42).
- 46 Meer concreet dient te worden onderzocht of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling, wat de bepalingen inzake beëindiging betreft, leidt tot een verschil in behandeling waarbij werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, alvorens in voorkomend geval te bepalen of een dergelijk verschil in behandeling gerechtvaardigd is om „objectieve redenen”.
- 47 Wat, ten eerste, de vraag betreft of de situaties in kwestie vergelijkbaar zijn, moet, om te beoordelen of de betrokken personen hetzelfde of soortgelijk werk in de zin van de raamovereenkomst verrichten, overeenkomstig clause 3, punt 2, en clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst worden onderzocht of deze personen, gelet op een reeks van factoren, zoals de aard van het werk, de opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden [arresten van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 5 juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punt 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 48 Gelet op het algemene karakter van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling, die de voorlichting regelt van ontslagen werknemers wat de redenen voor de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst betreft, blijkt dat deze regeling van toepassing is op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die vergelijkbaar kunnen zijn met werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 49 Het staat aan de verwijzende rechter, die als enige bevoegd is om de feiten te beoordelen, om na te gaan of verzoeker in het hoofdgeding zich in een situatie bevond die vergelijkbaar was met die van werknemers die tijdens dezelfde periode met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst waren genomen bij X (zie naar analogie arresten van 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 17 maart 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punt 54).

- 50 Wat, ten tweede, de vraag betreft of werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd minder gunstig worden behandeld dan werknemers in vaste dienst, staat vast dat de werkgever, wanneer hij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd beëindigt met inachtneming van een opzegtermijn, niet gehouden is om de werknemer meteen schriftelijk in kennis te stellen van de reden of redenen voor die beëindiging, terwijl hij daartoe gehouden is wanneer hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd beëindigt met inachtneming van een opzegtermijn.
- 51 Om te beginnen dient in dit verband te worden vastgesteld dat het bestaan van een minder gunstige behandeling in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst objectief moet worden beoordeeld. In een situatie als die in het hoofdgeding wordt een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die wordt beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn, niet ingelicht over de reden of redenen voor dat ontslag, in tegenstelling tot een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die wordt beëindigd, zodat hem informatie wordt ontzegd die belangrijk is om te beoordelen of het ontslag onrechtmatig is en om te overwegen eventueel een zaak aanhangig te maken bij een rechterlijke instantie. Er is dus sprake van een verschillende behandeling van deze twee categorieën werknemers in de zin van die bepaling.
- 52 Voorts stelt zowel de verwijzende rechter als de Poolse regering dat het ontbreken van een dergelijke informatieplicht de betrokken werknemer niet belet om een zaak aanhangig te maken bij de bevoegde arbeidsrechter, zodat deze kan nagaan of het betrokken ontslag eventueel een discriminatie oplevert of rechtsmisbruik vormt wegens de onverenigbaarheid ervan met het sociaal-economische doel van het betrokken recht of wegens schending van de beginselen van sociaal samenleven in de zin van artikel 8 van het arbeidswetboek.
- 53 Opgemerkt dient te worden dat een dergelijke situatie ongunstige gevolgen kan hebben voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, aangezien die werknemer – gesteld dat rechterlijke toetsing van de gegrondheid van de redenen voor beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst gewaarborgd is en aldus de effectieve rechterlijke bescherming van de betrokkene wordt verzekerd – niet vooraf beschikt over informatie die beslissend kan zijn voor zijn keuze om al dan niet een rechtsvordering in te stellen tegen de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.
- 54 Indien de betrokken werknemer twijfels heeft over de rechtmatigheid van de reden voor zijn ontslag, heeft hij dus – bij gebreke van een vrijwillige mededeling van die reden door de werkgever – geen andere keuze dan beroep in te stellen bij de bevoegde arbeidsrechter om dat ontslag aan te vechten. Deze werknemer kan pas in het kader van dat beroep verkrijgen dat deze rechter zijn werkgever gelast om de betrokken reden of redenen mee te delen, zonder dat hij vooraf de kans op slagen van dat beroep kan beoordelen. Volgens de door de Republiek Polen ter terechtzitting gegeven uitleg dient deze werknemer in het kader van dat beroep prima facie zijn betoog te staven dat ertoe strekt aan te tonen dat zijn ontslag discriminatie oplevert of rechtsmisbruik vormt, ondanks het feit dat hij de redenen voor dat ontslag niet kent. Hierbij komt nog dat, hoewel het instellen van een dergelijk beroep bij die arbeidsrechter door een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gratis is volgens de verklaring van de Republiek Polen ter terechtzitting, de voorbereiding en de opvolging van de procedure waarin dat beroep wordt behandeld kosten voor die werknemer met zich kunnen brengen, of zelfs kosten die moeten worden gedragen bij verwerping van dat beroep.

- 55 Ten slotte dient in deze context eraan te worden herinnerd dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de toekomst geen rechtsgevolgen meer sorteert na het daarin vastgestelde einde, hetgeen, zoals in casu, het bereiken van een bepaalde datum kan zijn. De partijen bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kennen dus vanaf het sluiten ervan de datum die bepalend is voor het einde van de overeenkomst. Dit einde beperkt de duur van de arbeidsverhouding, zonder dat de partijen na het sluiten van de overeenkomst hierover hun wil te kennen hoeven te geven (arrest van 5 juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punt 57). Wanneer een dergelijke arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever vroegtijdig wordt beëindigd door omstandigheden die niet te voorzien waren op de datum van sluiting van die overeenkomst en die dus het normale verloop van de arbeidsverhouding verstoren, kan die beëindiging aldus – door de onvoorziene aard ervan – een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd minstens even hard raken als de overeenkomstige werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt beëindigd.
- 56 Onder voorbehoud van de door de verwijzende rechter te verrichten verificaties levert een nationale regeling als die in het hoofdgeding derhalve een verschil in behandeling op waarbij werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd minder gunstig worden behandeld dan werknemers in vaste dienst, doordat voor laatstgenoemden niet de beperking in kwestie geldt wat de informatieverstrekking over de redenen voor het ontslag betreft.
- 57 Ten derde, onder voorbehoud van de verificatie waartoe de verwijzende rechter in punt 49 van het onderhavige arrest wordt verzocht over te gaan, dient nog te worden vastgesteld of de verschillende behandeling van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en vergelijkbare werknemers in vaste dienst – waarop de twijfels van de verwijzende rechter betrekking hebben – kan worden gerechtvaardigd om „objectieve redenen” in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst.
- 58 In dit verband dient eraan te worden herinnerd dat het begrip „objectieve redenen” in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst volgens vaste rechtspraak niet aldus mag worden begrepen dat het toestaat een verschil in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en die met een overeenkomst voor onbepaalde tijd te rechtvaardigen met het feit dat dit verschil is vastgelegd in een algemene, abstracte nationale regeling, zoals een wet of een collectieve arbeidsovereenkomst (zie in die zin arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 57 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 59 Dit begrip verlangt daarentegen dat het vastgestelde verschil in behandeling wordt gerechtvaardigd door precieze en concrete gegevens, die kenmerkend zijn voor de betreffende arbeidsvoorwaarde, in de bijzondere context waarin deze voorwaarde is gesteld en op grond van objectieve en transparante criteria, zodat kan worden nagegaan of dit verschil in behandeling voorziet in een werkelijke behoefte en passend en noodzakelijk is voor de verwezenlijking van het nagestreefde doel. Dergelijke gegevens kunnen met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor overeenkomsten voor bepaalde tijd zijn gesloten en uit de daaraan inherente kenmerken, of eventueel uit het nastreven van een legitieme doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat (arrest van 19 oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 60 In casu baseert de Poolse regering zich op de redenering die de Trybunał Konstytucyjny heeft gevolgd in het in de punten 23 tot en met 25 hierboven vermelde arrest en beroept zij zich op de verschillende sociaal-economische functie van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en die voor onbepaalde tijd.
- 61 Volgens de Poolse regering wordt met het in het Poolse recht gemaakte onderscheid op het gebied van de motiveringsplicht – naargelang een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een voor onbepaalde tijd wordt beëindigd – de legitieme doelstelling van een „nationaal sociaal beleid van volledige en productieve werkgelegenheid” nagestreefd. Hiertoe is een grote flexibiliteit van de arbeidsmarkt vereist. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd draagt bij tot die flexibiliteit door, enerzijds, een groter aantal personen een kans op werk te geven en tegelijkertijd de betrokken werknemers een passende bescherming te bieden en, anderzijds, de werkgevers in staat te stellen in hun behoeften te voorzien in geval van toename van hun activiteit, zonder dat zij op permanente basis aan de betrokken werknemer gebonden zijn.
- 62 De Poolse regering benadrukt aldus dat de verwezenlijking van die doelstelling in het gedrang zou komen indien werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hetzelfde beschermingsniveau zou worden geboden als dat wat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt geboden tegen beëindiging van een arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn. De Trybunał Konstytucyjny heeft dit bevestigd door te verklaren dat een dergelijke verschillende regeling in overeenstemming was met de artikelen 2 en 32 van de grondwet, waarin het beginsel van de democratische rechtsstaat respectievelijk het beginsel van gelijkheid voor de wet en het verbod van discriminatie in het politieke, sociale of economische leven zijn neergelegd.
- 63 Vastgesteld dient evenwel te worden dat de gegevens die de Poolse regering aanvoert ter rechtvaardiging van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling, geen precieze en concrete gegevens zijn die kenmerkend zijn voor de betreffende arbeidsvoorwaarde, zoals vereist door de in de punten 58 en 59 hierboven aangehaalde rechtspraak, maar eerder lijken op een criterium dat op algemene en abstracte wijze uitsluitend verwijst naar de duur zelf van het dienstverband. Met die gegevens kan dus niet worden verzekerd dat het litigieuze verschil in behandeling voorziet in een werkelijke behoefte in de zin van die rechtspraak.
- 64 Indien zou worden aanvaard dat de tijdelijke aard van de arbeidsverhouding op zichzelf reeds volstaat om een verschil in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst te rechtvaardigen, zouden de doelstellingen van de raamovereenkomst elke betekenis verliezen en zou een voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ongunstige situatie worden bestendigd [zie in die zin arrest van 16 juli 2020, *Governo della Repubblica italiana* (Status van de Italiaanse vrederechters), C-658/18, EU:C:2020:572, punt 152 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 65 Hoe dan ook moet volgens de in de punten 58 en 59 hierboven vermelde rechtspraak een dergelijk verschil in behandeling niet alleen beantwoorden aan een werkelijke behoefte, maar ook passend en noodzakelijk zijn voor de verwezenlijking van het nagestreefte doel. Bovendien moet dit doel, in overeenstemming met de vereisten van die rechtspraak, op coherente en stelselmatige wijze worden nagestreefd (arrest van 19 oktober 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, punt 62 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 66 De in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling blijkt niet noodzakelijk te zijn voor het bereiken van de door de Poolse regering aangevoerde doelstelling.

- 67 Zelfs indien werkgevers verplicht zouden zijn om de redenen voor de vroegtijdige beëindiging van een overeenkomst voor bepaalde tijd te vermelden, zou hun immers hierdoor niet de flexibiliteit worden ontnomen die eigen is aan dit type arbeidsovereenkomst, dat kan bijdragen tot volledige tewerkstelling op de arbeidsmarkt. In dit verband dient te worden beklemtoond dat de betrokken arbeidsvoorwaarde niet ziet op de mogelijkheid zelf voor een werkgever om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn, maar op de schriftelijke mededeling aan de werknemer van de reden of redenen voor zijn ontslag, zodat niet kan worden aangenomen dat die flexibiliteit aanzienlijk kan worden beïnvloed door deze voorwaarde.
- 68 Wat de vraag betreft of een nationale rechter in het kader van een geding tussen particulieren verplicht is om een nationale bepaling buiten toepassing te laten die in strijd is met clausule 4 van de raamovereenkomst, dient eraan te worden herinnerd dat wanneer de nationale rechterlijke instanties een dergelijk geding dienen te beslechten waarin blijkt dat de betrokken nationale regeling in strijd is met het Unierecht, het de taak van die rechterlijke instanties is om de voor de justitiabelen uit de bepalingen van het Unierecht voortvloeiende rechtsbescherming te verzekeren en de volle werking van die bepalingen te waarborgen (arrest van 7 augustus 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 69 Meer in het bijzonder heeft het Hof bij herhaling geoordeeld dat een nationale rechter bij wie een geding aanhangig is tussen uitsluitend particulieren, bij de toepassing van de ter uitvoering van de verplichtingen van een richtlijn vastgestelde nationale bepalingen het gehele nationale recht in beschouwing moet nemen, en dit zo veel mogelijk in het licht van de bewoordingen en van de doelstelling van deze richtlijn moet uitleggen om tot een oplossing te komen die in overeenstemming is met het daarmee beoogde doel (arrest van 18 januari 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 70 Het beginsel van conforme uitlegging van het nationale recht kent evenwel een aantal beperkingen. Zo wordt de verplichting van de nationale rechter om bij de uitlegging en de toepassing van de relevante bepalingen van zijn nationale recht uit te gaan van hetgeen is vastgesteld in een richtlijn, begrensd door de algemene rechtsbeginselen en kan deze verplichting niet dienen als grondslag voor een uitlegging contra legem van dat nationale recht (arrest van 18 januari 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 71 Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale bepaling, te weten artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek, kan worden uitgelegd in overeenstemming met clausule 4 van de raamovereenkomst.
- 72 Wanneer het niet mogelijk is om een nationale bepaling uit te leggen in overeenstemming met de vereisten van het Unierecht, verlangt het beginsel van voorrang van het Unierecht dat de nationale rechter die in het kader van zijn bevoegdheid Unierechtelijke bepalingen moet toepassen, elke nationale bepaling buiten toepassing laat die in strijd is met Unierechtelijke bepalingen die rechtstreekse werking hebben.
- 73 Evenwel blijkt uit vaste rechtspraak dat een richtlijn op zich geen verplichtingen kan opleggen aan particulieren, en een richtlijn als zodanig dus niet tegenover een particulier kan worden ingeroepen voor een nationale rechter. Krachtens artikel 288, derde alinea, VWEU bestaat het verbindende karakter van een richtlijn, dat de grondslag vormt voor de mogelijkheid om zich daarop te beroepen, immers slechts ten aanzien van „elke lidstaat waarvoor zij bestemd is”,

aangezien de Unie alleen bevoegd is om algemeen en abstract met onmiddellijke werking verplichtingen op te leggen aan particulieren wanneer haar de bevoegdheid is toegekend om verordeningen vast te stellen. Een nationale rechter mag derhalve niet op grond van een bepaling van een richtlijn, zelfs al is deze duidelijk, nauwkeurig en onvoorwaardelijk, een hiermee strijdige bepaling van zijn nationale recht buiten toepassing laten indien aldus een extra verplichting wordt opgelegd aan een particulier (arresten van 24 juni 2019, *Popławski*, C-573/17, EU:C:2019:530, punten 65-67, en 18 januari 2022, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 74 Een nationale rechter is dan ook niet verplicht om louter op grond van het Unierecht een bepaling van nationaal recht die in strijd is met een Unierechtelijke bepaling buiten toepassing te laten indien deze laatste bepaling geen rechtstreekse werking heeft, evenwel onverminderd de mogelijkheid voor deze rechter en voor elke bevoegde nationale administratieve instantie om op basis van het nationale recht elke bepaling van nationaal recht buiten toepassing te laten die in strijd is met een Unierechtelijke bepaling die geen rechtstreekse werking heeft (zie in die zin arrest van 18 januari 2022, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, punt 33).
- 75 Het is juist dat het Hof de rechtstreekse werking van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst heeft erkend door te oordelen dat deze bepaling inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is om door particulieren voor de nationale rechter te kunnen worden ingeroepen tegen de staat in ruime zin (zie in die zin arresten van 15 april 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, punt 68, en 12 december 2013, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, punt 28; zie ook arrest van 10 oktober 2017, *Farrell*, C-413/15, EU:C:2017:745, punten 33-35 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 76 Niettemin gaat het in casu in het hoofdgeding om een geschil tussen particulieren, zodat het Unierecht de nationale rechter niet ertoe kan verplichten om artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek buiten toepassing te laten op grond van de loutere vaststelling dat deze bepaling in strijd is met clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst.
- 77 Wanneer een lidstaat een regeling vaststelt tot precisering en concrete invulling van de arbeidsvoorwaarden waarop met name clause 4 van de raamovereenkomst van toepassing is, brengt deze lidstaat het Unierecht ten uitvoer in de zin van artikel 51, lid 1, van het Handvest, zodat hij met name de eerbiediging van het in artikel 47 van het Handvest verankerde recht op een doeltreffende voorziening in rechte moet waarborgen [zie naar analogie arrest van 6 oktober 2020, *État luxembourgeois* (Rechtsbescherming tegen een verzoek om inlichtingen in belastingzaken), C-245/19 en C-246/19, EU:C:2020:795, punten 45 en 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 78 Uit de uiteenzetting in de punten 47 tot en met 56 hierboven blijkt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling, die bepaalt dat een werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn – anders dan een werknemer in vaste dienst – niet meteen schriftelijk in kennis wordt gesteld van de reden of redenen voor dat ontslag, voor bovengenoemde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de toegang tot de rechter beperkt, die met name krachtens artikel 47 van het Handvest moet worden gewaarborgd. Op die manier wordt deze werknemer immers informatie ontegd die belangrijk is om te beoordelen of zijn ontslag eventueel onrechtmatig is en om in voorkomend geval een rechtszaak ter betwisting van dat ontslag voor te bereiden.

- 79 Gelet op deze overwegingen dient te worden vastgesteld dat het in het toepasselijke nationale recht voorziene verschil in behandeling, zoals vastgesteld in punt 56 hierboven, afbreuk doet aan het in artikel 47 van het Handvest neergelegde grondrecht op een doeltreffende voorziening in rechte, aangezien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet de mogelijkheid heeft – die een werknemer in vaste dienst wel heeft – om vooraf te beoordelen of het passend is in rechte op te komen tegen de beslissing houdende beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, en in voorkomend geval een beroep in te stellen waarbij de motivering van die beëindiging nauwgezet kan worden betwist. Gelet op de uiteenzetting in de punten 60 tot en met 67 hierboven, kunnen de door de Poolse regering aangevoerde gegevens een dergelijke beperking van dat grondrecht niet rechtvaardigen overeenkomstig artikel 52, lid 1, van het Handvest.
- 80 Het Hof heeft gepreciseerd dat artikel 47 van het Handvest op zichzelf volstaat en niet hoeft te worden verduidelijkt door bepalingen van Unierecht of van nationaal recht, om particulieren een als zodanig inroepbaar recht te verlenen (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 78).
- 81 Bijgevolg is de nationale rechterlijke instantie in de in punt 76 van het onderhavige arrest bedoelde situatie gehouden om binnen het kader van haar bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die voor de justitiabelen uit artikel 47 van het Handvest – gelezen in samenhang met clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst – voortvloeit met betrekking tot het recht op een doeltreffende voorziening in rechte, dat de toegang tot de rechter omvat, en moet zij dus artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek buiten toepassing laten voor zover dit nodig is om de volle werking van die bepaling van het Handvest te waarborgen [zie in die zin arresten van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 79, en 8 maart 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Rechtstreekse werking), C-205/20, EU:C:2022:168, punt 57].
- 82 Gelet op een en ander dient op de gestelde vragen te worden geantwoord dat clausule 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale regeling die een werkgever niet verplicht om een schriftelijke motivering te verstrekken wanneer hij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd beëindigt met inachtneming van een opzegtermijn, terwijl hij daartoe wel verplicht is bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een nationale rechter bij wie een geding tussen particulieren aanhangig is, is gehouden om, wanneer hij het toepasselijke nationale recht niet in overeenstemming met die clausule kan uitleggen, binnen het kader van zijn bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die voor de justitiabelen uit artikel 47 van het Handvest voortvloeit en om de volle werking van die bepaling te waarborgen door – voor zover nodig – elke daarmee strijdige nationale bepaling buiten toepassing te laten.

Kosten

- 83 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Grote kamer) verklaart voor recht:

Clausule 4 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is gesloten op 18 maart 1999 en is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd,

moet aldus worden uitgelegd dat

zij in de weg staat aan een nationale regeling die een werkgever niet verplicht om een schriftelijke motivering te verstrekken wanneer hij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd beëindigt met inachtneming van een opzegtermijn, terwijl hij daartoe wel verplicht is bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een nationale rechter bij wie een geding tussen particulieren aanhangig is, is gehouden om, wanneer hij het toepasselijke nationale recht niet in overeenstemming met die clausule kan uitleggen, binnen het kader van zijn bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die voor de justitiabelen uit artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie voortvloeit en om de volle werking van die bepaling te waarborgen door – voor zover nodig – elke daarmee strijdige nationale bepaling buiten toepassing te laten.

ondertekeningen