



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 20. februarja 2024*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 1999/70/ES – Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen med ETUC, UNICE in CEEP – Določba 4 – Načelo prepovedi diskriminacije – Različno obravnavanje v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi – Odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas – Neobstoj obveznosti navedbe razlogov za odpoved – Sodni nadzor – Člen 47 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah“

V zadevi C-715/20,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (okrajno sodišče v Krakovu – Nowa Huta v Krakovu, Poljska) z odločbo z dne 11. decembra 2020, ki je na Sodišče prispela 18. decembra 2020, v postopku

K. L.

proti

X sp. z o.o.,

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik, L. Bay Larsen, podpredsednik, A. Arabadjiev, predsednik senata, A. Prechal, predsednica senata, E. Regan, F. Biltgen, N. Piçarra, predsedniki senatov, S. Rodin, P. G. Xuereb, sodnika, L. S. Rossi, sodnica, A. Kumin (poročevalec), N. Wahl, sodnik, I. Ziemele, sodnica, J. Passer in D. Gratsias, sodnika,

generalni pravobranilec: G. Pitruzzella,

sodna tajnica: M. Siekierzyńska, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 22. novembra 2022,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za poljsko vlado B. Majczyna, J. Lachowicz in A. Siwek-Ślusarek, agenti,
- za Evropsko komisijo D. Martin, D. Recchia in A. Szmytkowska, agenti,

* Jezik postopka: poljščina.

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 30. marca 2023

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določbe 4 okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 (v nadaljevanju: okvirni sporazum), ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368), ter členov 21 in 30 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med K. L., delavcem, ki mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, ter X sp. z o.o., družbo z omejeno odgovornostjo poljskega prava in nekdanjim delodajalcem K. L. v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je veljala med tem delavcem in to družbo.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 1999/70

- 3 V uvodni izjavi 14 Direktive 1999/70 je navedeno:

„Podpisnice so želele skleniti okvirni sporazum o delu za določen čas, ki bi opredelil splošna načela in minimalne zahteve za pogodbe o zaposlitvi in delovnih razmerjih za določen čas; podpisnice so izrazile željo po izboljšanju kakovosti dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije in vzpostavitev okvira, ki bi preprečeval zlorabe, izhajajoče iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.“

- 4 Člen 1 Direktive 1999/70 določa:

„Namen te direktive je uveljaviti okvirni sporazum.“

Okvirni sporazum

- 5 V tretjem odstavku preambule okvirnega sporazuma je navedeno:

„Ta sporazum določa splošna načela in minimalne zahteve v zvezi z delom za določen čas, pri čemer upošteva, da se mora podrobna uporaba ravnati po posebnih nacionalnih, sektorskih in sezonskih razmerah. Kaže pripravljenost socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir za zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da jih ščitijo pred diskriminacijo, in za uporabo pogodb o zaposlitvi za določen čas po načelih, ki so sprejemljiva za delodajalce in delavce.“

6 V skladu z določbo 1 Okvirnega sporazuma je namen tega sporazuma, prvič, izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela prepovedi diskriminacije, in drugič, vzpostaviti okvir za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.

7 Določba 2, točka 1, okvirnega sporazuma, naslovljena „Področje uporabe“, določa:

„Ta sporazum se uporablja za delavce, zaposlene za določen čas, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor ju opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali običaji v vsaki državi članici.“

8 Določba 3 Okvirnega sporazuma določa:

„1. V tem sporazumu izraz

„delavec, zaposlen za določen čas“ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, sklenjeno neposredno med delodajalcem in delavcem in pri katerem je konec pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja določen z objektivnimi pogoji, kakršni so potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka.

2. V tem sporazumu izraz „primerljiv delavec, zaposlen za nedoločen čas“ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje za nedoločen čas v istem podjetju, opravlja enako ali podobno delo/poklic, pri čemer se upošteva izobrazba/strokovnost. Če v istem podjetju ni primerljivega delavca, zaposlenega za nedoločen čas, se za primerjavo uporabi veljavna kolektivna pogodba ali, če take pogodbe ni, nacionalno zakonodajo, kolektivne pogodbe ali običaji.“

9 Določba 4, točka 1, okvirnega sporazuma, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, določa:

„Delavce, zaposlene za določen čas, se glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, [zgolj zato, ker so zaposleni za določen čas,] razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.“

Poljsko pravo

10 V skladu s členom 8 ustawa – Kodeks pracy (zakonik o delovnih razmerjih), z dne 26. junija 1974 (Dz. U. št°24, pozicija 141), v različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari (Dz. U. iz leta 2020, pozicija 1320, kakor je bila spremenjena) (v nadaljevanju: zakonik o delovnih razmerjih), pravice ni mogoče izvrševati v nasprotju z njenim socialno-ekonomskim ciljem ali v nasprotju z načeli družbenega življenja.

11 Člen 18^{3a} (1) in (2), zakonika o delovnih razmerjih, določa:

„1. Delavci morajo biti pri zaposlovanju in prenehanju zaposlitve, pogojih zaposlitve, napredovanju in dostopu do usposabljanja zaradi pridobitve poklicnih kvalifikacij obravnavani enako, zlasti ne glede na spol, starost, invalidnost, raso, vero, narodnost, politično prepričanje, članstvo v sindikatu, etnično poreklo, versko prepričanje ali spolno usmerjenost, in tudi ne glede na zaposlitev za določen ali nedoločen čas ali s polnim ali skrajšanim delovnim časom.“

2. Enako obravnavanje pri zaposlovanju pomeni prepoved vsakršne diskriminacije, neposredne in posredne, iz razlogov, navedenih v odstavku 1.“

12 Člen 18^{3b}(1) zakonika o delovnih razmerjih določa:

„Brez poseganja v določbe odstavkov 2, 3 in 4 gre za kršitev načela enakega obravnavanja pri zaposlovanju, kadar delodajalec položaj delavca obravnava drugače iz enega ali več razlogov, vsebovanih v členu 18^{3a} (1), in zaradi tega:

1. ne pride do sklenitve ali pride do odpovedi delovnega razmerja,
 2. pride do neugodne določitve plačila za delo in drugih pogojev zaposlitve ali ne pride do napredovanja ali priznanja drugih plačil, povezanih z delom,
 3. [...]
- razen če delodajalec dokaže, da je tako ravnal iz objektivnih razlogov.

[...]“

13 Člen 30 zakonika o delovnih razmerjih določa:

„(1) Pogodba o zaposlitvi preneha:

1. na podlagi dogovora strank;
2. na podlagi izjave ene od strank ob upoštevanju odpovednega roka (prenehanje pogodbe o zaposlitvi z odpovednim rokom);
3. na podlagi izjave ene od strank brez odpovednega roka (prenehanje pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka);
4. ob izteku obdobja, za katero je bila sklenjena.

[...]

(3) Izjava vsake stranke o odpovedi ali prenehanju pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka mora biti dana v pisni obliki.

(4) V izjavi delodajalca o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za nedoločen čas, ali o prenehanju pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka mora biti naveden razlog za odpoved ali prenehanje pogodbe.“

14 Člen 44 zakonika o delovnih razmerjih določa:

„Delavec lahko zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi vloži tožbo na delovno sodišče iz dvanajstega dela tega zakonika [...].“

15 Člen 45(1) zakonika o delovnih razmerjih določa:

„Če se ugotovi, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas neupravičena ali da je v nasprotju z določbami o odpovedi pogodb o zaposlitvi, delovno sodišče na predlog delavca presodi o tem, ali je odpoved veljavna, če pa je pogodba že prenehala, pa o ponovni zaposlitvi na podlagi prejšnjih pogojev ali o odškodnini.“

16 Člen 50(3) zakonika o delovnih razmerjih določa:

„Če so bile z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za določen čas kršene določbe o odpovedi takšne pogodbe, je zaposleni upravičen le do odškodnine.“

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

17 K. L. in družba X. sta sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas s krajšim delovnim časom, za obdobje od 1. novembra 2019 do 31. julija 2022.

18 Družba X je 15. julija 2020 K. L., ki je tožeča stranka v postopku v glavni stvari, vročila izjavo o odpovedi te pogodbe o zaposlitvi z enomesečnim odpovednim rokom. Ta odpoved je tako začela veljati 31. avgusta 2020, ne da bi bil K. L. obveščen o odpovednih razlogih.

19 Po odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi je K. L. vložil tožbo pri Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (okrajno sodišče v Krakovu – Nowa Huta v Krakovu, Poljska), ki je predložitveno sodišče, s katero je zahteval izplačilo odškodnine na podlagi člena 50(3) zakonika o delovnih razmerjih, pri čemer se je skliceval na nezakonitost odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi.

20 K. L. je v tem zahtevku trdil, na eni strani, da je izjava družbe X vsebovala formalne napake, ki so povzročile nepravilnost, zaradi česar ima pravico do odškodnine na podlagi člena 50(3) zakonika o delovnih razmerjih. Na drugi strani je trdil, da čeprav zakonik o delovnih razmerjih delodajalcem ne nalaga obveznosti, da navedejo odpovedne razloge v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi, sklenjenih za določen čas, je zaradi neobstoja take navedbe kršeno načelo prepovedi diskriminacije, ki je določeno v pravu Unije in v poljskem pravu, ker ta obveznost obstaja v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi, sklenjenih za nedoločen čas.

21 Družba X pa je navedla, da je bila tožeči stranki iz postopka v glavni stvari pogodba o zaposlitvi odpovedana v skladu z veljavnimi določbami poljskega delovnega prava, česar naj ta tožeča stranka ne bi izpodbijala.

22 Predložitveno sodišče je v predlogu za sprejetje predhodne odločbe potrdilo, da v poljskem pravu – v primeru tožbe delavca zaradi odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi za določen čas – pristojno sodišče ne preuči razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi, zadevni delavec pa zaradi neobstoja utemeljitve te odpovedi pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odškodnine. Takemu delavcu bi bilo tako odvzeto varstvo, ki izhaja iz člena 30 Listine, v skladu s katerim ima „[v]sak delavec [...] pravico do varstva pred neupravičeno odpustitvijo v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji“.

- 23 Predložitveno sodišče v zvezi s tem navaja, da je Trybunał Konstytucyjny (ustavno sodišče, Poljska) leta 2008 izdalo sodbo, ki se je nanašala na skladnost s Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Ustava Republike Poljske) z dne 2. aprila 1997 (Dz. U. št. 78, pozicija 483) (v nadaljevanju: ustava) člena 30(4) zakonika o delovnih razmerjih, ob upoštevanju razlik, določenih v tej določbi glede zahtev v zvezi z odpovedjo, glede na vrsto zadevne pogodbe o zaposlitvi.
- 24 V tej sodbi naj bi to ustavno sodišče razsodilo, da sta člen 30(4) zakonika o delovnih razmerjih v delu, v katerem ne določa obveznosti, da je v izjavi delodajalca o odpovedi pogodbe o zaposlitvi naveden razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas, ter člen 50(3) tega zakonika v delu, v katerem ne določa pravice delavca do odškodnine zaradi neupravičene odpovedi take pogodbe o zaposlitvi, združljiva s členom 2 ustave, ki določa načelo demokratične pravne države, in z njenim členom 32, ki določa načelo enakosti pred zakonom in prepoveduje diskriminacijo v političnem, družbenem ali gospodarskem življenju iz kakršnega koli razloga.
- 25 Trybunał Konstytucyjny (ustavno sodišče) naj bi ugotovilo, da prav tako ni nobenega razloga, da bi se štelo, da uvedeno razlikovanje, ki temelji na značilnostih trajanja zaposlitve, ni bilo izvedeno na podlagi upoštevnega merila v smislu člena 32 ustave.
- 26 Predložitveno sodišče v tem okviru navaja, da je Sąd Najwyższy (vrhovno sodišče, Poljska) v sodbi, izdani leta 2019, nasprotno, izrazilo dvome glede pravnega prenosa določbe 4 okvirnega sporazuma v poljsko pravo in posledično glede skladnosti upoštevnih določb zakonika o delovnih razmerjih s pravom Unije. Ob tem naj bi to vrhovno sodišče navedlo, da nedržavni subjekt, kot je zasebni delodajalec, ne more biti odgovoren za nezakolitost zaradi nepravilnega prenosa Direktive 1999/70 v notranje pravo. To vrhovno sodišče naj torej ne bi moglo ravnati tako, da ne bi uporabilo člena 30(4) zakonika o delovnih razmerjih v zadevi, v kateri je bila izdana ta sodba, ker v okviru spora izključno med posamezniki ni mogoče uporabiti niti jasne, natančne in brezpogojne določbe direktive, katere namen bi bil podeliti pravice posameznikom ali jim naložiti obveznosti.
- 27 Predložitveno sodišče dodaja, da je treba v tem okviru upoštevati zlasti sodbi z dne 22. januarja 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), in z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278). V zvezi s tem pojasnjuje, da so merila – katerih uporaba je za razlikovanje med delavci, na katere sta se nanašali ti dve sodbi, prepovedana, in sicer vera v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 22. januarja 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), ter starost v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278) – izrecno navedena v členu 21 Listine, medtem ko delovnega razmerja v okviru pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni med merili, navedenimi v tej določbi. Vendar predložitveno sodišče trdi, da je v členu 21(1) Listine sicer določena prepoved vsakršne diskriminacije, pa seznam meril, ki jih navaja, ni izčrpen, kot naj bi dokazovala uporaba prislova „zlasti“ v tej določbi.
- 28 Nazadnje, predložitveno sodišče meni, da če bi Sodišče okvirni sporazum razlagalo tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, ne da bi pojasnilo vprašanje neposrednega horizontalnega učinka zakonodaje Evropske unije, katere razlaga se zahteva, bi se v poljskem pravu uporabljali dve različni ureditvi odpovedi pogodb o zaposlitvi za določen čas, glede na to, ali je delodajalec državni ali nedržavni subjekt.

29 V teh okoliščinah je Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (okrajno sodišče v Krakovu – Nowa Huta v Krakovu) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

- „1. Ali je treba člen 1 Direktive [1999/70] ter določbi 1 in 4 [okvirnega sporazuma] razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni zakonodaji, v skladu s katero ima delodajalec obveznost, da pisno obrazloži odločitev o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, le v zvezi s pogodbami o zaposlitvi za nedoločen čas – kar pomeni, da je pri pogodbah, sklenjenih za nedoločen čas, predmet sodnega nadzora utemeljenost odpovednega razloga – delodajalec pa take obveznosti (to je navedbe odpovednega razloga) nima v zvezi s pogodbami o zaposlitvi, sklenjenimi za določen čas (kar pomeni, da je predmet sodnega nadzora le vprašanje skladnosti odpovedi z določbami, s katerimi se ureja odpoved pogodb)?
2. Ali se lahko na določbo 4 [okvirnega sporazuma] in splošno načelo prava Unije o prepovedi diskriminacije (člen 21 (Listine)) sklicujejo stranke v okviru spora med posamezniki, in ali imajo zato zgoraj navedene določbe zato horizontalni učinek?“

Vprašanji za predhodno odločanje

- 30 V skladu z ustaljeno sodno prakso mora Sodišče v okviru postopka sodelovanja med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, uvedenega s členom 267 PDEU, nacionalnemu sodišču dati koristen odgovor, ki mu omogoča rešitev spora, o katerem odloča. S tega vidika mora Sodišče po potrebi preoblikovati vprašanja, ki so mu bila predložena. To, da je nacionalno sodišče vprašanje za predhodno odločanje formalno oblikovalo tako, da se je sklicevalo na nekatere določbe prava Unije, Sodišča ne ovira, da temu sodišču poda vse elemente razlage, ki bi mu lahko koristili pri odločanju o zadevi, ki mu je bila predložena, ne glede na to, ali se je v besedilu svojih vprašanj nanje sklicevalo ali ne. Glede tega mora Sodišče iz vseh elementov, ki jih je predložilo nacionalno sodišče, zlasti iz obrazložitve predložitvene odločbe, izluščiti elemente prava Unije, ki jih je treba razložiti ob upoštevanju predmeta spora (sodba z dne 5. decembra 2023, Nordic Info, C-128/22, EU:C:2023:951, točka 99 in navedena sodna praksa).
- 31 V obravnavanem primeru je treba ob upoštevanju vseh elementov, ki jih je predložilo predložitveno sodišče, ter stališč, ki sta jih predložili poljska vlada in Evropska komisija, postavljene vprašanji preoblikovati, da bi se predložitvenemu sodišču dalo koristne elemente razlage.
- 32 Tako je treba, ne da bi se bilo treba izreči o predlogu za razlago člena 21 Listine, šteti, da predložitveno sodišče z vprašanjema, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4 okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, v skladu s katero delodajalcu ni treba pisno obrazložiti odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas z odpovednim rokom, čeprav ima tako obveznost v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, in če se je na to določbo mogoče sklicevati v okviru spora med posamezniki.
- 33 Prvič, spomniti je treba, da se okvirni sporazum uporablja za vse delavce, ki opravljajo odplačne storitve v okviru delovnega razmerja za določen čas, sklenjenega s svojim delodajalcem (glej v tem smislu sodbo z dne 30. junija 2022, Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, točka 26 in navedena sodna praksa).

- 34 V obravnavanem primeru ni sporno, da je bila tožeča stranka iz postopka v glavni stvari v okviru delovnega razmerja z družbo X šteta za delavca, zaposlenega na podlagi pogodbe za določen čas, v smislu določbe 2, točka 1, okvirnega sporazuma v povezavi z določbo 3, točka 1, tega sporazuma, tako da spor o glavni stvari spada na področje uporabe tega okvirnega sporazuma.
- 35 Drugič, prepoved manj ugodnega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, v primerjavi z obravnavanjem delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ki izhaja iz določbe 4 okvirnega sporazuma, se nanaša na pogoje zaposlitve delavcev. Tako je treba ugotoviti, ali zakonodaja iz postopka v glavni stvari v delu, v katerem ureja odpoved pogodbe o zaposlitvi, spada pod pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4 okvirnega sporazuma.
- 36 Iz besedila in cilja te določbe je razvidno, da se slednja ne nanaša na samo izbiro sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, namesto pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, temveč na pogoje zaposlitve delavcev, ki so sklenili prvonavedeno vrsto pogodbe, v primerjavi s pogoji zaposlitve, ki veljajo za delavce, zaposlene na podlagi drugonavedene vrste pogodbe (sodba z dne 8. oktobra 2020, Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu in drugi, C-644/19, EU:C:2020:810, točka 39 in navedena sodna praksa).
- 37 V zvezi s tem je odločilno merilo za ugotovitev, ali neki ukrep spada pod pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4 okvirnega sporazuma, prav merilo zaposlitve, to je delovno razmerje, ki obstaja med delavcem in njegovim delodajalcem (sklep z dne 18. maja 2022, Ministero dell’istruzione (Elektronska kartica), C-450/21, EU:C:2022:411, točka 33 in navedena sodna praksa).
- 38 Sodišče je tako ugotovilo, da ta pojem zajema zlasti varstvo, ki se delavcu zagotovi v primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi (sodba z dne 17. marca 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, točka 52 in navedena sodna praksa), in pravila o določitvi odpovednega roka, ki se uporabljajo v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi za določen čas, kakor tudi pravila o odpravnini, ki se delavcu odobri zaradi odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi, ki ga veže z njegovim delodajalcem, saj se taka odpravnina plača zaradi delovnega razmerja, ki je nastalo med njima (sodba z dne 25. julija 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, točka 28 in navedena sodna praksa).
- 39 Razlaga določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma, ki bi iz opredelitve pojma „pogoji zaposlitve“ izključila pogoje odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, bi v nasprotju s ciljem, ki mu sledi ta določba, zmanjšala področje uporabe varstva pred manj ugodnim obravnavanjem, ki je priznано delavcem, zaposlenim za določen čas (glej v tem smislu sodbo z dne 25. julija 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, točka 29 in navedena sodna praksa).
- 40 Glede na to sodno prakso nacionalna zakonodaja, kot je ta iz postopka v glavni stvari, spada pod pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma. Ta zakonodaja namreč določa, kako je urejena odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru odpustitve, saj je smisel te ureditve v delovnem razmerju, vzpostavljenem med delavcem in njegovim delodajalcem.
- 41 Na tretjem mestu, opozoriti je treba, da določba 1(a) okvirnega sporazuma določa, da je eden od namenov tega sporazuma izboljšati kakovost dela za določen čas, z zagotavljanjem uporabe načela prepovedi diskriminacije. Poleg tega je v tretjem odstavku preambule tega okvirnega sporazuma navedeno, da ta „kaže pripravljenost socialnih partnerjev, da vzpostavijo splošni okvir za zagotavljanje enake obravnave delavcev, zaposlenih za določen čas, tako da jih ščitijo pred diskriminacijo“. V uvodni izjavi 14 Direktive 1999/70 je v zvezi s tem navedeno, da je cilj

- okvirnega sporazuma med drugim izboljšanje kakovosti dela za določen čas z določitvijo minimalnih zahtev za zagotavljanje uporabe načela prepovedi diskriminacije (sodba z dne 17. marca 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, točka 48 in navedena sodna praksa).
- 42 Namen okvirnega sporazuma, zlasti njegove določbe 4, je uveljavitev uporabe načela prepovedi diskriminacije za delavce, zaposlene za določen čas, da bi se preprečilo, da delodajalec tako delovno razmerje uporabi za prikrajšanje delavcev za pravice, ki so priznane delavcem, zaposlenim za nedoločen čas (sodba z dne 3. junija 2021, *Servicio Aragonés de Salud*, C-942/19, EU:C:2021:440, točka 34 in navedena sodna praksa).
- 43 Poleg tega je prepoved diskriminacije iz določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma le poseben izraz splošnega načela enakosti, ki spada med temeljna načela prava Unije (sodba z dne 19. oktobra 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 37 in navedena sodna praksa).
- 44 Glede na te cilje je treba to določbo razumeti tako, da izraža temeljno načelo socialnega prava Unije, ki ga ni mogoče razlagati ozko (glej v tem smislu sodbo z dne 19. oktobra 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 38 in navedena sodna praksa).
- 45 V skladu s ciljem odprave diskriminacije med delavci, zaposlenimi za določen čas, in delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, navedena določba, ki ima neposredni učinek, v točki 1 določa, da delavci, zaposleni za določen čas, glede pogojev zaposlitve ne smejo biti obravnavani manj ugodno kakor primerljivi delavci, zaposleni za nedoločen čas, razen kadar je različno obravnavanje upravičljivo iz „objektivnih razlogov“ (glej v tem smislu sodbi z dne 8. septembra 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, točki 56 in 64, in z dne 5. junija 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, točka 42).
- 46 Natančneje, preveriti je treba, ali zakonodaja iz postopka v glavni stvari, v zvezi s to ureditvijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi vodi do različnega obravnavanja, ki pomeni manj ugodno obravnavo delavcev, zaposlenih za določen čas, v primerjavi s primerljivimi delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, preden se po potrebi ugotovi, ali je takšno različno obravnavanje mogoče utemeljiti z „objektivnimi razlogi“.
- 47 Prvič, v zvezi s primerljivostjo zadevnih položajev je treba za presojo, ali zadevne osebe opravljajo enako ali podobno delo v smislu okvirnega sporazuma, v skladu z določbo 3, točka 2, in določbo 4, točka 1, tega sporazuma raziskati, ali je mogoče šteti, da so te osebe ob upoštevanju vseh okoliščin, kot so narava dela, pogoji glede usposabljanja in delovni pogoji, v primerljivem položaju (sodbi z dne 5. junija 2018, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, točka 48 in navedena sodna praksa, in z dne 5. junija 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, točka 51 in navedena sodna praksa).
- 48 Glede na splošni značaj zakonodaje iz postopka v glavni stvari, ki ureja obveščanje delavcev, katerih pogodba o zaposlitvi je odpovedana, v zvezi z razlogi za to odpoved, se zdi, da se ta zakonodaja uporablja za delavce, zaposlene za določen čas, ki jih je mogoče primerjati z delavci, zaposlenimi na podlagi pogodbe za nedoločen čas.

- 49 Predložitveno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejanskega stanja, bo moralo ugotoviti, ali je bila tožeča stranka v postopku v glavni stvari v položaju, ki je primerljiv s položajem delavcev, ki jih je družba X v istem obdobju zaposlila za nedoločen čas (glej po analogiji sodbi z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 42 in navedena sodna praksa, in z dne 17. marca 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, točka 54).
- 50 Drugič, glede obstoja manj ugodnega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, v primerjavi z obravnavanjem delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, ni sporno, da delodajalec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas z odpovednim rokom delavcu ni dolžan takoj pisno sporočiti enega ali več razlogov, ki to odpoved upravičujejo, medtem ko je to dolžan storiti v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas z odpovednim rokom.
- 51 V zvezi s tem je treba ugotoviti, na eni strani, da se obstoj manj ugodnega obravnavanja v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma, presoja objektivno. V položaju, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, pa je delavec, ki je zaposlen za določen čas, čigar pogodba o zaposlitvi se odpove z odpovednim rokom, prikrajšan za pomembne informacije, da bi lahko presodil, ali je odpoved pogodbe o zaposlitvi neutemeljena in ali naj vložijo tožbo na sodišče, saj v nasprotju z delavcem, zaposlenim za nedoločen čas, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi, ni obveščen o razlogu ali razlogih za to odpoved. Tako obstaja različno obravnavanje teh dveh kategorij delavcev v smislu te določbe.
- 52 Na drugi strani, tako predložitveno sodišče kot poljska vlada navajata, da neobstoj zahteve po takem obveščanju ne izključuje možnosti, ki bi jo imel zadevni delavec, da se obrne na pristojno delovno sodišče, da bi to lahko preverilo, ali je zadevna odpoved pogodbe o zaposlitvi morebiti diskriminatorna oziroma pomeni zlorabo pravice, zaradi njene nezdržljivosti s socialno-ekonomskim ciljem zadevne pravice, ali kršitev načel družbenega življenja, v smislu člena 8 zakonika o delovnih razmerjih.
- 53 Poudariti pa je treba, da ima tak položaj lahko neugodne posledice za delavca, zaposlenega za določen čas, ker ta delavec – tudi če bi bil zagotovljen sodni nadzor nad utemeljenostjo razlogov za odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi in bi bilo tako zagotovljeno učinkovito sodno varstvo zadevne osebe – pred tem ne bi imel na voljo informacij, ki bi lahko bile odločilne za odločitev, ali bo vložil tožbo zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi ali ne.
- 54 Če torej zadevni delavec dvomi o utemeljenosti razloga za odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi – če delodajalec tega razloga ne sporoči prostovoljno – nima druge izbire, kot da pri pristojnem delovnem sodišču vložijo tožbo, s katero izpodbija to odpoved pogodbe o zaposlitvi. Le v okviru te tožbe lahko ta delavec doseže, da navedeno sodišče njegovemu delodajalcu odredi, naj sporoči enega ali več zadevnih razlogov, ne da bi lahko *a priori* presodil možnosti za uspeh navedene tožbe. V skladu s pojasnili, ki jih je Republika Poljska podala na obravnavi, pa mora navedeni delavec v tej tožbi *prima facie* utemeljiti svoje trditve, s katerimi želi dokazati, da je bila odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi diskriminatorna oziroma nezakonita, in to čeprav ne pozna razlogov zanjo. K temu je treba dodati, da tudi če bi bila taka tožba, ki jo delavec, zaposlen za določen čas, vložijo pri tem delovnem sodišču, brezplačna, kot je na obravnavi navedla tudi Republika Poljska, lahko priprava in nadaljevanje postopka v zvezi z obravnavo te tožbe navedenemu delavcu povzročita stroške, in celo izdatke, ki jih mora kriti, če tožbi ne bi bilo ugodeno.
- 55 Nazadnje je treba v tem okviru opozoriti, da pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha učinkovati za prihodnost z iztekom obdobja, ki je zanjo določeno, pri čemer lahko to obdobje, kot v obravnavanem primeru, med drugim pomeni potek določenega datuma. Stranki pogodbe

o zaposlitvi za določen čas zato že ob njeni sklenitvi poznata datum, kdaj se to razmerje zaključi. Ta iztek omejuje trajanje delovnega razmerja, ne da bi stranki glede tega morali izraziti svojo voljo po sklenitvi te pogodbe o zaposlitvi (sodba z dne 5. junija 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, točka 57). Predčasna odpoved take pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca, ki je posledica nastopa okoliščin, ki na dan sklenitve te pogodbe niso bile predvidene in ki tako ovirajo običajen potek delovnega razmerja, lahko v tem smislu zaradi svoje nepredvidljivosti vpliva na delavca, zaposlenega za določen čas, vsaj toliko, kot vpliva odpoved pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas na ustreznega delavca.

- 56 Iz tega sledi, da nacionalna zakonodaja, kakršna je ta v postopku v glavni stvari, s pridržkom preverjanj, ki jih mora opraviti predložitveno sodišče, uvaja različno obravnavanje, ki pomeni manj ugodno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, v primerjavi z delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, ki izhaja iz okoliščine, da za zadnjenavedene ne velja zadevna omejitev glede informacij o razlogih v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.
- 57 Tretjič, ob upoštevanju preverjanja, ki naj ga opravi nacionalno sodišče, kot je navedeno v točki 49 te sodbe, je treba še ugotoviti, ali je mogoče različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in primerljivih delavcev, ki so zaposleni za nedoločen čas, o katerem dvomi nacionalno sodišče, utemeljiti z „objektivnimi razlogi“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma.
- 58 V zvezi s tem je treba opozoriti, da v skladu z ustaljeno sodno prakso pojma „objektivni razlogi“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma ni mogoče razumeti tako, da dopušča, da bi se različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, upravičilo s tem, da je različno obravnavanje določeno s splošnim in abstraktnim nacionalnim predpisom, kakršen je zakon ali kolektivna pogodba (glej v tem smislu sodbo z dne 19. oktobra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 57 in navedena sodna praksa).
- 59 Ta pojem, nasprotno, zahteva, da je ugotovljeno različno obravnavanje upravičeno z obstojem jasnih in konkretnih elementov, značilnih za zadevni pogoj za zaposlitev v posebnem kontekstu, v katerem se uporabi, ter na podlagi objektivnih in preglednih meril, da se preveri, ali to razlikovanje ustreza dejanski potrebi, ali se z njim lahko doseže želeni cilj in ali je nujno za dosego tega cilja. Te okoliščine so lahko zlasti posledica posebne narave nalog, za katerih izvedbo so bile sklenjene pogodbe za določen čas, in z njimi neločljivo povezanih značilnosti ali pa so, odvisno od primera, posledica uresničevanja legitimnega cilja socialne politike države članice (sodba z dne 19. oktobra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 58 in navedena sodna praksa).
- 60 V obravnavani zadevi se poljska vlada, ki se opira na razlogovanje Trybunał Konstytucyjny (ustavno sodišče) v sodbi, navedeni v točkah od 23 do 25 te sodbe, sklicuje na razliko med socialno in ekonomsko vlogo pogodbe o zaposlitvi za določen čas ter vlogo, ki jo ima pogodba za nedoločen čas.
- 61 Poljska vlada meni, da razlikovanje v poljskem pravu v zvezi z zahtevo po obrazložitvi glede na to, ali gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas, spada v okvir uresničevanja legitimnega cilja „nacionalne socialne politike, usmerjene k polni produktivni zaposlenosti“. Za uresničevanje tega cilja bi bila potrebna velika prožnost trga dela. Pogodba o zaposlitvi za določen čas pa naj bi prispevala k tej fleksibilnosti, na eni strani, ker

daje večjemu številu oseb možnost zaposlitve, hkrati pa zadevnim delavcem zagotavlja ustrezno varstvo, in na drugi strani, ker delodajalcem omogoča, da zadovoljijo svoje potrebe v primeru povečanja svoje dejavnosti, ne da bi bili pri tem trajno vezani na zadevnega delavca.

- 62 Poljska vlada tako poudarja, da bi zagotovitev enake ravni varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi z odpovednim rokom, delavcem, zaposlenim za določen čas, kot ga uživajo delavci, zaposleni za nedoločen čas, ogrozila uresničitev tega cilja. To naj bi potrdilo Trybunał Konstytucyjny (ustavno sodišče), ko je presodilo, da je taka razlika v ureditvi združljiva s členoma 2 in 32 ustave, ki določata načelo demokratične pravne države in načelo enakosti pred zakonom oziroma prepovedi diskriminacije v političnem, socialnem ali gospodarskem življenju.
- 63 Ugotoviti pa je treba, da elementi, na katere se sklicuje poljska vlada, da bi upravičila zakonodajo iz postopka v glavni stvari, niso natančni in konkretni elementi, značilni za zadevni pogoj za zaposlitev, kot to zahteva sodna praksa, navedena v točkah 58 in 59 te sodbe, ampak so bolj podobni merilu, ki se na splošno in abstraktno nanaša izključno na samo trajanje zaposlitve. Na podlagi teh elementov se torej ni mogoče prepričati, ali različno obravnavanje iz postopka v glavni stvari ustreza dejanski potrebi v smislu navedene sodne prakse.
- 64 V zvezi s tem bi priznanje, da zgolj začasnost delovnega razmerja zadostuje za utemeljitev različnega obravnavanja med delavci, zaposlenimi za določen čas, in delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, izničilo bistvo ciljev okvirnega sporazuma in bi pripeljalo do ustalitve neugodnega položaja za delavce, zaposlene za določen čas (glej v tem smislu sodbo z dne 16. julija 2020, *Governo della Repubblica italiana (Status italijanskih mirovnik)*, C-658/18, EU:C:2020:572, točka 152 in navedena sodna praksa).
- 65 Vsekakor mora biti v skladu s sodno prakso, navedeno v točkah 58 in 59 te sodbe, poleg tega, da mora tako različno obravnavanje ustrezati dejanski potrebi, z njim mogoče doseči zastavljeni cilj in biti nujno za doseg tega cilja. Poleg tega je treba temu cilju, v skladu z zahtevami navedene sodne prakse, slediti dosledno in sistematično (sodba z dne 19. oktobra 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, točka 62 in navedena sodna praksa).
- 66 Zakonodaja iz postopka v glavni stvari pa glede na cilj, na katerega se sklicuje poljska vlada, očitno ni nujna.
- 67 Namreč, tudi če bi morali delodajalci navesti razloge za predčasno odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas, slednji zaradi tega ne bi bili prikrajšani za prožnost, ki je neločljivo povezana s to obliko pogodbe o zaposlitvi in ki bi lahko prispevala k polni zaposlenosti na trgu dela. V zvezi s tem je treba poudariti, da se zadevni pogoj za zaposlitev ne nanaša na samo možnost delodajalca, da odpove pogodbo o zaposlitvi za določen čas z odpovednim rokom, temveč na pisno seznanitev delavca glede razloga ali razlogov, ki utemljujejo njegovo odpoved, tako da ni mogoče izhajati iz tega, da je ta pogoj takšen, da znatno spremeni to prožnost.
- 68 V zvezi z vprašanjem, ali mora nacionalno sodišče v okviru spora med posamezniki opustiti uporabo nacionalne določbe, ki je v nasprotju z določbo 4 okvirnega sporazuma, je treba opozoriti, da morajo nacionalna sodišča, kadar odločajo v takšnem sporu med posamezniki, v katerem je očitno, da je zadevna nacionalna zakonodaja v nasprotju s pravom Unije, zagotoviti sodno varstvo, ki za posameznike izhaja iz določb prava Unije, in polni učinek teh določb (sodba z dne 7. avgusta 2018, *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, točka 37 in navedena sodna praksa).

- 69 Natančneje, Sodišče je večkrat razsodilo, da mora nacionalno sodišče, ki odloča v sporu, ki poteka izključno med posamezniki, pri uporabi določb notranjega prava, sprejetih za prenos obveznosti iz direktive, upoštevati vsa pravila nacionalnega prava in jih razlagati, kolikor je mogoče, v smislu besedila in namena te direktive, da bi tako prišlo do rešitve, ki je v skladu z njenim ciljem (sodba z dne 18. januarja 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, točka 27 in navedena sodna praksa).
- 70 Vendar ima načelo skladne razlage nacionalnega prava nekatere omejitve. Tako je obveznost nacionalnega sodišča, da pri razlagi in uporabi upoštevanih pravil nacionalnega prava upošteva vsebino direktive, omejena s splošnimi pravnimi načeli in z njo ni mogoče utemeljiti razlage tega nacionalnega prava *contra legem* (sodba z dne 18. januarja 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, točka 28 in navedena sodna praksa).
- 71 Predložitveno sodišče bo moralo preveriti, ali je nacionalno določbo iz postopka v glavni stvari, in sicer člen 30(4) zakonika o delovnih razmerjih, mogoče razlagati v skladu z določbo 4 okvirnega sporazuma.
- 72 Če nacionalne določbe ni mogoče razlagati v skladu z zahtevami prava Unije, načelo primarnosti prava Unije zahteva, da nacionalno sodišče, ki v okviru svojih pristojnosti uporablja določbe tega prava, ne uporabi nobene določbe nacionalnega prava, ki je v nasprotju z določbami prava Unije z neposrednim učinkom.
- 73 Vendar iz ustaljene sodne prakse izhaja, da direktiva sama po sebi za posameznika ne more ustvarjati obveznosti in se torej nanjo kot tako pred nacionalnim sodiščem proti njemu ni mogoče sklicevati. Zavezujoča narava direktive, na kateri temelji možnost sklicevanja nanjo, v skladu s členom 288, tretji odstavek, PDEU namreč obstaja le za „vsako državo članico, na katero je naslovljena“, pri čemer je Unija pristojna za splošno in abstraktno predpisovanje obveznosti posameznikom s takojšnjim učinkom samo v primerih, v katerih je pristojna za sprejemanje uredb. Zato celo jasna, natančna in brezpogojna določba direktive nacionalnemu sodišču ne dopušča, da ne uporabi določbe svojega nacionalnega prava, ki je v nasprotju z navedeno določbo direktive, če bi bila s tem posamezniku naložena dodatna obveznost (sodbi z dne 24. junija 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, točke od 65 do 67, in z dne 18. januarja 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, točka 32 in navedena sodna praksa).
- 74 Tako nacionalno sodišče zgolj na podlagi prava Unije ni zavezano, da ne uporabi določbe svojega notranjega prava, ki je v nasprotju z določbo prava Unije, če zadnjenavedena določba nima neposrednega učinka, kar pa ne vpliva na možnost tega sodišča in vseh pristojnih nacionalnih upravnih organov, da določbe notranjega prava, ki je v nasprotju z določbo prava Unije, ki nima takega učinka, ne uporabijo na podlagi tega notranjega prava (glej v tem smislu sodbo z dne 18. januarja 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, točka 33).
- 75 Sodišče je sicer priznalo neposredni učinek določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma, pri čemer je presodilo, da je ta določba z vidika njene vsebine videti brezpogojna in dovolj natančna, da se posameznik lahko nanjo sklicuje pred nacionalnim sodiščem zoper državo v širšem smislu (glej v tem smislu sodbi z dne 15. aprila 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, točka 68, in z dne 12. decembra 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, točka 28; glej tudi sodbo z dne 10. oktobra 2017, Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, točke od 33 do 35 in navedena sodna praksa).

- 76 Vendar v obravnavanem primeru pravo Unije – ker gre v postopku o glavni stvari za spor med posamezniki – nacionalnemu sodišču ne more naložiti, da ne uporabi člena 30(4) zakonika o delovnih razmerjih zgolj na podlagi ugotovitve, da je ta določba v nasprotju z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma.
- 77 Vendar država članica s sprejetjem zakonodaje, ki podrobneje določa in konkretizira pogoje za zaposlitev, ki jih med drugim ureja določba 4 okvirnega sporazuma, izvaja pravo Unije v smislu člena 51(1) Listine in mora tako med drugim zagotoviti spoštovanje pravice do učinkovitega pravnega sredstva, ki je določena v členu 47 Listine (glej po analogiji sodbo z dne 6. oktobra 2020, *Etat luxembourgeois* (Pravica do pravnega sredstva zoper zahtevo po informacijah v davčnih zadevah), C-245/19 in C-246/19, EU:C:2020:795, točki 45 in 46 ter navedena sodna praksa).
- 78 Iz tega, kar je bilo navedeno v točkah od 47 do 56 te sodbe, pa izhaja, da nacionalna zakonodaja iz postopka v glavni stvari, ki določa, da delavec, ki je zaposlen za določen čas, čigar pogodba o zaposlitvi je odpovedana z odpovednim rokom, ni takoj pisno obveščen o razlogu ali razlogih za to odpoved pogodbe o zaposlitvi – drugače kakor delavec, ki je zaposlen za nedoločen čas – takemu delavcu, ki je zaposlen za določen čas, omejuje dostop do pravnega sredstva, katerega jamstvo je določeno zlasti v členu 47 Listine. Temu delavcu je namreč tako odvzeta pomembna informacija za presojo morebitne neutemeljenosti odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi in po potrebi za pripravo pravnega sredstva za izpodbijanje te odpovedi.
- 79 Glede na te preudarke je treba ugotoviti, da različno obravnavanje, ki je vzpostavljeno z nacionalnim pravom, ki se uporablja, kot je bilo ugotovljeno v točki 56 te sodbe, posega v temeljno pravico do učinkovitega pravnega sredstva iz člena 47 Listine, ker je delavec, ki je zaposlen za določen čas, prikrajšan za možnost – ki je na voljo delavcu, zaposlenemu za nedoločen čas – da predhodno oceni, ali je treba sprožiti sodni postopek zoper odločitev o odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi, in da po potrebi vložijo tožbo, s katero lahko natančno izpodbija razloge za takšno odpoved. Poleg tega – ob upoštevanju tega, kar je bilo navedeno v točkah od 60 do 67 te sodbe – elementi, ki jih je navedla poljska vlada, ne morejo upravičiti take omejitve te pravice na podlagi člena 52(1) Listine.
- 80 Sodišče pa je pojasnilo, da je člen 47 Listine dovolj sam po sebi in ga ni treba podrobneje opredeliti z določbami prava Unije ali nacionalnega prava, da bi se posameznikom podelila pravica, na katero se kot tako lahko sklicujejo (glej sodbo z dne 17. aprila 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 78).
- 81 Zato bi moralo nacionalno sodišče v primeru iz točke 76 te sodbe, v okviru svojih pristojnosti, zagotoviti sodno varstvo, ki za posameznike izhaja iz člena 47 Listine, v povezavi z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma, kar zadeva pravico do učinkovitega pravnega sredstva, ki zajema dostop do sodnega varstva, in torej ne bi smelo uporabiti člena 30(4) zakonika o delovnih razmerjih, v obsegu, ki je potreben za zagotovitev polnega učinka te določbe Listine (glej v tem smislu sodbi z dne 17. aprila 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 79, in z dne 8. marca 2022, *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld* (Neposredni učinek), C-205/20, EU:C:2022:168, točka 57).
- 82 Glede na vse zgornje preudarke je treba na postavljeni vprašanji odgovoriti, da je treba določbo 4 okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, v skladu s katero delodajalcu ni treba pisno obrazložiti odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas z odpovednim rokom, čeprav ima tako obveznost v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Nacionalno sodišče, ki odloča v sporu med posamezniki, mora, če veljavnega

nacionalnega prava ne more razlagati v skladu s to določbo, v okviru svojih pristojnosti zagotoviti sodno varstvo, ki za posameznike izhaja iz člena 47 Listine, in polni učinek tega člena tako, da po potrebi ne uporabi nobene nasprotujoče določbe nacionalne zakonodaje.

Stroški

- 83 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

Določbo 4 okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999, ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP

je treba razlagati tako, da

nasprotuje nacionalni zakonodaji, v skladu s katero delodajalcu ni treba pisno obrazložiti odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas z odpovednim rokom, čeprav ima tako obveznost v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Nacionalno sodišče, ki odloča v sporu med posamezniki, mora, če veljavnega nacionalnega prava ne more razlagati v skladu s to določbo, v okviru svojih pristojnosti zagotoviti sodno varstvo, ki za posameznike izhaja iz člena 47 Listine, in polni učinek tega člena tako, da po potrebi ne uporabi nobene nasprotujoče določbe nacionalne zakonodaje.

Podpisi