Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
G. PITRUZZELLA
представено на 30 март 2023 година [1]

Дело C-715/20

K.L.
срещу
X sp. z o.o.

(Преюдициално запитване от Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Районен съд Краков — Нова Хута, Полша)

„Преюдициално запитване — Рамково споразумение относно срочната работа, сключено от ETUC, UNICE и CEEP — Клауза 4 — Принцип на недискриминация — Различно третиране в случай на уволнение — Прекратяване на срочен трудов договор — Липса на мотиви в акта за прекратяване“

1. Може ли национална разпоредба, която изисква посочване на основанията за уволнение само в случай на прекратяване на договор за неопределено време, но не и в случай на прекратяване на срочен договор, да е в съответствие с правото на Съюза, и по-специално с принципа на недискриминация, предвиден в клауза 4 от Рамковото споразумение, приложено към Директива 1999/70? Може ли евентуалното установяване на несъответствие на тази разпоредба с правото на Съюза да доведе до пряко прилагане на разпоредбите на Директива 1999/70, включително в спор между частноправни субекти?

I. Правна уредба

A. Правото на Европейския съюз

Директива 1999/70/ЕО [2]

2. Член 1 от Директива 1999/70 гласи:

„Целта на директивата е да въведе в действие Рамковото споразумение за срочните договори, сключено на 18 март 1999 г. между общите междуотраслови организации (CES, UNICE и CEEP), приложено по-долу“.

[1] Език на оригиналния текст: италиански.

[2] Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (ОВ L 175, 1999 г., стр. 43—48; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129) (наричана по-нататък „Директива 1999/70“).

Рамково споразумение относно срочната работа [3]

3. Клауза 4, озаглавена „Принцип на недискриминация“, гласи:

„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работници на постоянен трудов договор [в сходно положение], само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини.

[…].

3. Редът и условията за прилагането на настоящата клауза се определят от държавите членки след консултация със социалните партньори и/или социалните партньори, като имат предвид правото на Общността и националното законодателство, колективните трудови договори и практика.

[…]“.

Б. Полското право

4. Член 18[3a] от Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Закон от 26 юни 1974 г. за Кодекса на труда) (консолидиран текст: Dziennik Ustaw от 2020 г., позиция 1320, изменен) (наричан по-нататък „Кодекс на труда“) предвижда:

„§ 1. На работниците се осигурява равно третиране по отношение на възникването и прекратяването на трудовото правоотношение, условията за наемане, повишаването и достъпа до обучение за повишаване на професионалната квалификация, по-специално без оглед на пол, възраст, увреждане, раса, религия, гражданство, политически възгледи, синдикална принадлежност, етнически произход, убеждения, сексуална ориентация, както и без оглед на това дали договорът е срочен, или за неопределено време, нито на това дали е сключен за работа при пълно, или непълно работно време.

§ 2. Равно третиране в областта на заетостта означава недопускане на каквато и да било пряка или непряка дискриминация въз основа на признаците, посочени в параграф 1 […]“.

5. Член 30 от Кодекса на труда гласи:

„1. Трудовият договор се прекратява:

1) по съгласие на страните;

2) с изявление на една от страните и предизвестие (прекратяване на трудов договор с предизвестие);

3) с изявление на една от страните без предизвестие (прекратяване на трудов договор без предизвестие);

[3] Рамково споразумение за срочната работа, приложено към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (ОВ L 175, 1999 г., стр. 45—48; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129).

4) с изтичане на срока, за който е сключен. […]

2. […]

3. Изявлението на всяка от страните за прекратяване на трудовия договор със или без предизвестие трябва да бъде в писмен вид.

4. В изявлението на работодателя за прекратяване с предизвестие на трудов договор за неопределено време или за прекратяване на трудов договор без предизвестие трябва да се посочи основание за прекратяването. […]“.

6. Член 44 от Кодекса на труда гласи:

„Работникът може да оспори прекратяването на трудов договор пред компетентния съд по трудови спорове съгласно част 12“.

II. Фактите, главното производство и преюдициалните въпроси

7. На 1 ноември 2019 г. ищецът в главното производство и ответникът в главното производство сключват срочен трудов договор при условията на непълно работно време с краен срок 31 юли 2022 г.

8. На 15 юли 2020 г. работодателят връчва на ищеца писмено изявление за прекратяването на обвързващия страните трудов договор с едномесечно предизвестие, което изтича на 31 август 2020 г., без да посочи основания за прекратяването.

9. Вследствие на това служителят завежда дело пред Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Районен съд Краков — Нова Хута, Полша) и иска обезщетение за вредите, причинени от твърдяното незаконно уволнение (на основание член 50, параграф 3 от Кодекса на труда).

10. В главното производство ищецът посочва, на първо място, че изявлението на работодателя от 15 юли 2020 г. съдържа формални грешки, водещи до неговото опорочаване, в резултат на което възниква право на обезщетение, и на второ място, че с прекратяването се нарушава принципът на недискриминация въз основа на вида трудов договор, който се съдържа в правото на Съюза, а също и в разпоредбите на полското право [4].

11. От своя страна ответникът в главното производство твърди, че тъй като е спазил националното законодателство, не е допуснал никакво нарушение на националното право или на правото на Съюза [5].

12. Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Районен съд Краков — Нова Хута), сезиран с иск за присъждане на обезщетение на работника, изразява съмнения относно тълкуването на член 1 от Директива 1999/70 и на клаузи 1 и 4 от посоченото по-горе

[4] Член 30, параграф 4 от полския Кодекс на труда всъщност предвижда, че работодателят е длъжен да посочи мотивите за уволнението само при трудови договори за неопределено време.

[5] Тъй като, що се отнася до задължението за посочване на основанията за прекратяване, разпоредбите на Кодекса на труда правят разграничение между работниците, наети по трудов договор за неопределено време, и работниците, наети по срочен трудов договор, непосочването на основания за оспореното уволнение не може да се счита за дискриминационно.

Рамково споразумение, както и относно възможността частноправни субекти да се позовават на разпоредбите на посочената директива и посоченото Рамково споразумение директно пред националния съд.

13. При тези обстоятелства Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Районен съд Краков — Нова Хута) спира производството и поставя на Съда следните преюдициални въпроси:

„1. Трябва ли член 1 от Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP), както и клаузи 1 и 4 от това рамково споразумение да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която предвижда задължение на работодателя за писмено мотивиране на решението за прекратяване на трудов договор само за трудовите договори за неопределено време, поради което основателността на мотивите за прекратяване на договорите, сключени за неопределено време, подлежи на съдебен контрол, а същевременно не предвижда такова задължение на работодателя (т.е. за посочване на основанията за прекратяването) за срочните трудови договори (поради което на съдебен контрол подлежи единствено въпросът за съответствието на прекратяването с разпоредбите относно прекратяването на договорите)?

2. Възможно ли е страните по дело, ако са субекти на частното право, да се позовават на клауза 4 от посоченото рамково споразумение и на общия принцип на правото на Съюза за забрана на дискриминацията (член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз), съответно пораждат ли посочените разпоредби хоризонтален ефект?“.

III. Правен анализ

A. По първия преюдициален въпрос

1. Предварителни бележки

14. Главното производство е образувано по иск за присъждане на обезщетение за вреди, предявен от работник срещу (частен) работодател за това, че последният е прекратил трудов договор, писмено и в срока на предизвестието, без обаче да посочи основания за прекратяването. Работодателят смята, че е действал правилно, тъй като според полското законодателство работодателят е длъжен да посочи основанията, заедно с изявлението за прекратяване, само в случай че възнамерява да прекрати договор за неопределено време.

15. В този контекст запитващата юрисдикция пита Съда дали разликата в третирането на двата различни вида договори (срочен или за неопределено време) във връзка със задължението за посочване едновременно с уволнението на основанията за него и твърдяното последващо ограничаване на съдебната защита във връзка с основателността на мотивите за уволнението представляват дискриминация, забранена съгласно клаузи 1 и 4 от Рамковото споразумение.

16. За да се отговори на въпроса, е необходимо правилно да се установи правното положение, предмет на разликата в третирането в националното законодателство, като се разгледат всички релевантни разпоредби на националното законодателство: това е необходимо, за да може да се определи дали формалното разграничение между двата вида договори във връзка със задължението за посочване на основанията за прекратяване представлява действителна съществена дискриминация на работника по срочен договор, която е забранена от клауза 4 от Рамковото споразумение. Този анализ ще ни позволи да преценим дали е възможно тълкуване на националното право в съответствие с правото на Съюза.

17. Анализът ще бъде направен в следната последователност: а) кратко очертаване на границите на клауза 4, за да се разберат нейните цели и обхват, като се обърне специално внимание на понятията „условия за наемане на работа“, „работници на постоянен трудов договор [в сходно положение]“, „по-неблагоприятно третиране“ и „само защото имат срочен договор или правоотношение“; б) установяване на правното положение, предмет на твърдяната разлика в третирането („по-неблагоприятното“ третиране), като се разграничи материалноправният аспект на защитата, предоставена на работника срещу неоснователно уволнение, от формалния аспект, каквото е съобщаването на основанията на акта за прекратяване; в) цялостна оценка, въз основа на данните в преписката, на системата за защита, предоставена от полската правна уредба на работника на срочен договор, за да се установи дали тя му предоставя ефективна защита срещу неоснователно уволнение, която по същество не е по-неблагоприятна от защитата, предоставена на работниците на трудов договор за неопределено време; г) оценка на наличието на „обективни причини“ за неприлагането на разпоредбата.

18. Запитващата юрисдикция трябва да установи съответствието на националното законодателство с принципа на недискриминация, като вземе предвид указанията, които ще бъдат предоставени в настоящото заключение, в светлината на всички обстоятелства по конкретния случай.

2. Цели и обхват на клауза 4 от Рамковото споразумение

19. Клауза 4 установява „принцип на недискриминация“, който не е равнозначен на задължение за абсолютно равно третиране на работниците на трудов договор за неопределено време и работниците на срочен трудов договор. Социално-икономическата функция на двата вида договори е различна[6], но правото на Съюза иска да попречи на националния законодател и в крайна сметка на работодателя да могат да прокарват единствено въз основа на продължителността на договора различно третиране, което не е обективно „оправдано“.

20. Принципът на недискриминация, и следователно забраната работниците на срочен договор да се третират „по по-неблагоприятен начин“ от „работниците [в сходно положение] на постоянен трудов договор“, се прилага по отношение на „условията за наемане на работа“.

[6] Социално-икономическата функция на срочния трудов договор обикновено е справяне с временни ситуации, като реализиране на временен фирмен проект или заместване на друг работник поради болест или отпуск по майчинство.

21. От преписката по делото става ясно, че: i) ищецът в главното производство е работник на срочен трудов договор; ii) полското право предвижда различно третиране на работниците на срочен трудов договор (в сравнение с работниците на трудов договор за неопределено време) по отношение на задължението на работодателя да посочи основания в акта за прекратяване.

22. Що се отнася до понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, параграф 1 от Рамковото споразумение, решаващият критерий, за да се определи дали дадена мярка попада в това понятие, е именно наемането на работа, т.е. трудовото правоотношение, установено между работника и неговия работодател [7].

23. Във връзка с това Съдът постановява, че това понятие обхваща по-специално правилата за определяне на срока на предизвестието при прекратяване на срочен трудов договор, както и тези относно обезщетението, което се изплаща на работника поради прекратяването на трудовия му договор с неговия работодател [8]. От тази съдебна практика лесно може да се направи извод, че начините за прекратяване на трудовото правоотношение попадат в понятието „условия за наемане на работа“. Тълкуване на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, което изключва от определението на това понятие условията за прекратяване на срочен трудов договор, би ограничило — в противоречие с посочената в тази разпоредба цел — приложното поле на закрилата срещу дискриминация, предоставена на работниците на срочен трудов договор [9].

24. Що се отнася до понятието „работници [в сходно положение] на постоянен трудов договор“, съгласно установената практика на Съда [10] „принципът на недопускане на дискриминация изисква да не се третират по различен начин сходни положения и да не се третират еднакво различни положения, освен ако такова третиране не е обективно оправдано“ [11].

25. Преценката е разделена на три стъпки: i) проверка на сходството на положенията; ii) оценка на неблагоприятното положение; iii) установяване на наличието на обективни причини, които позволяват разлика в третирането.

26. Първата стъпка предполага оценка на фактическите положения и има за цел да установи дали те са аналогични, макар и не идентични [12].

[7] Вж. решение от 5 юни 2018 г., Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, т. 41), и решение от 25 юли 2018 г., Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, т. 27).

[8] Вж. решение от 5 юни 2018 г., Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, т. 42, 44 и 45).

[9] Вж. решение от 5 юни 2018 г., Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, т. 43 и цитираната съдебна практика).

[10] Вж. решения от 17 април 1997 г., EARL de Kerlast (C-15/95, EU:C:1997:196, т. 35), от 13 април 2000 г., Karlsson и др. (C-292/97, EU:C:2000:202, т. 39), от 6 март 2003 г., Niemann (C-14/01, EU:C:2003:128, т. 49), от 30 март 2006 г., Кралство Испания/Съвет на ЕС (C-87/03 и C-100/03, EU:C:2006:207, т. 48), от 11 юли 2006 г., Franz Egenberger (C-313/04, EU:C:2006:454, т. 33), от 20 декември 2017 г., Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), т. 42), от 5 юни 2018 г., Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, т. 46), и от 5 юни 2018 г., Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393, т. 49).

[11] Решение от 18 октомври 2012 г., Valenza (C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 40).

[12] Съгласно постоянната съдебна практика, за да се прецени дали съответните лица извършват същата или подобна работа по смисъла на Рамковото споразумение, в съответствие с клауза 3, точка 2 и клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение следва да се установи дали — предвид съвкупност от фактори, като естеството на работата, изискванията за квалификация и условията за наемане на работа — може да се приеме, че тези лица се намират в сходно положение; вж. определение от 18 май 2022 г., Министерство на образованието (Електронна карта) (C-450/21, непубликувано, EU:C:2022:411, т. 41).

27. Ако приеме за установено, че фактическите положения са сходни, националният съд трябва да установи наличието на поставяне в неблагоприятно положение на работника на срочен трудов договор („по-неблагоприятно“ третиране). Ще обърна повече внимание на този аспект в следващите точки, за да установя правилно правното положение, предмет на неравно третиране.

28. Само в случай че първите две стъпки позволят да се установи, че положенията са сходни и че е налице по-неблагоприятно третиране, националният съд е длъжен да провери наличието на обективни причини, които могат да обосноват разликата в третирането.

3. Правното положение, предмет на твърдяната дискриминация: „по-неблагоприятно“ третиране

29. След като бяха изяснени границите на приложното поле на клауза 4, трябва да се установи правното положение, предмет на твърдяната разлика в третирането, която попада в обхвата на клауза 4 от Рамковото споразумение и която, както ще видим във връзка с цялостната защита, предоставена на работника по срочен договор, е от решаващо значение за преценката дали е възможно националното право да се изтълкува в съответствие с правото на Съюза.

30. От преписката по делото става ясно, че член 30, параграф 4 от Кодекса на труда предвижда задължение да се „посочи основанието за прекратяване“ в случай на „прекратяване с предизвестие на трудов договор за неопределено време“ или на „прекратяване на трудов договор без предизвестие“.

31. Следователно, след като в параграф 3 е наложил писмена форма за прекратяване на всички видове договори (със или без предизвестие), полският законодател е възнамерявал да ограничи задължението за формално посочване на основанията само до случая на прекратяване без предизвестие (на срочен договор или договор за неопределено време). От това следва, че горепосоченото формално задължение да се посочат основанията за прекратяване, не важи при прекратяването на срочен договор с предизвестие.

32. От това обстоятелство обаче не може да се заключи, че полският законодател е възнамерявал да създаде различна система за защита срещу неоснователно уволнение за работниците на срочен договор и тези на договор за неопределено време.

33. Всъщност трябва да се прави разграничение между (материалноправния) аспект на защитата на работника срещу неоснователно уволнение, който се състои в необходимостта работникът по срочен договор да не може да бъде уволнен на дискриминационно или незаконно основание, и (формалния) аспект, който се състои в задължението в акта за прекратяване да се посочат основанията, на които работодателят е решил да прекрати договора предсрочно.

34. Единствената разпоредба от правото на Съюза, която предоставя защита на работниците срещу незаконни (индивидуални) уволнения, се съдържа в член 30 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).

35. В нея се посочва, че „всеки работник има право на защита срещу всяка форма на неоснователно уволнение, в съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики“.

36. Всъщност запитващата юрисдикция в своя анализ изразява съмнения относно съвместимостта на националното законодателство с член 30 от Хартата, но това се дължи на факта, че според нея националното законодателство „по принцип изключва възможността съдът по трудови спорове да проверява дали уволнението на работник, нает по [срочен договор], е основателно“ [13]. В следващата точка ще разгледам въпроса защо това обстоятелство — наличието или липсата на възможност националният съд да провери основателността на уволнението на работник на срочен договор — което е обект на противоположни позиции в полската съдебна практика, е от определящо значение за възможността националното право да се тълкува в съответствие с правото на Съюза.

37. Нормативното съдържание на разпоредбата се отнася до защитата срещу „неоснователно“ уволнение, а не до (формалните) аспекти на съдържанието на изявленията на работодателя.

38. Гарантирането на задължението на работодателя да информира работника в акта за прекратяване за формалните основания за уволнението, всъщност не е равнозначно на гарантиране на ефективна защита.

39. Като се има предвид полезното действие на Директива 1999/70, е от съществено значение обаче работникът да може да подложи на действителна проверка, от страна на съд — трета страна, основателността на мотивите за уволнението.

40. Както бе посочено от Европейската комисия, безспорно е, че предварителното съобщаване на основанията за прекратяване позволява на работника да упражни по-бързо правото си на защита: всъщност той не трябва да чака съдебната фаза, за да разбере основанията за уволнението.

41. Правото на Съюза обаче не изисква изрично от държавите членки да задължат работодателя да обоснове конкретно уволнението в акта за прекратяване, както отбелязва Република Полша в своето становище [14].

42. Ето защо ще продължа към последния етап от моя анализ на първия преюдициален въпрос: в случай на предсрочно прекратяване позволява ли полската правна уредба ефективна защита на работника на срочен трудов договор, включително при липса на предварително формално съобщаване на основанията за прекратяване?

4. Система за защита, предоставена на работника по срочен договор от полската правна уредба

43. Що се отнася конкретно до анализа на този аспект, констатирах разминаване между посоченото от запитващата юрисдикция и заявеното от полското правителство в писменото му становище и по време на съдебното заседание.

[13] Вж. точка 34 от акта за преюдициално запитване.

[14] Становище на Република Полша, точка 31.

44. По същество изглежда, че всъщност има известна несигурност в националната съдебна практика, и преди всичко известна непоследователност в акта на запитващата юрисдикция.

45. От една страна, запитващата юрисдикция посочва, че в решението си от 8 май 2019 г. (I PK 41/18) Sąd Najwyższy (Касационен съд, Полша) е признал възможността съдът да преразглежда и оценява основанията за прекратяване на срочен договор, но същевременно изпитва съмнения относно съвместимостта на член 30, параграф 4 от Кодекса на труда с правото на Съюза.

46. По друг повод Trybunał Konstytucyjny (Конституционен съд, Полша) е приел, че компетентният съд по трудови спорове може да разгледа и прекратяването на срочен трудов договор от гледна точка на възможно нарушение на социално-икономическата цел на закона или на принципите на социалния живот (чл. 8 от Кодекса на труда), или на наличието на забранена със закон разлика в третирането или дискриминация спрямо работника или служителя в хипотезата по член 11^3 и член 18^{3a} от Кодекса на труда, поради което тези разпоредби не са в противоречие с член 2 (т.е. с принципа на демократичната правова държава) и член 32 (който установява принципа на равенство пред закона и забрана за дискриминация в политическия, социалния или икономическия живот въз основа на какъвто и да било признак) от полската конституция.

47. От друга страна, запитващата юрисдикция заявява в параграф 34 от акта за преюдициално запитване, че въпросното национално законодателство по принцип изключва възможността съдът по трудови спорове да проверява дали уволнението на работник, нает по срочен договор, е основателно.

48. Полското правителство с по-голяма прецизност и повече подробности посочва [15], че в полската правна система липсата на задължение на работодателя да съобщи основанията за прекратяване не му дава право да уволни работника неоснователно. Всъщност работодателят е длъжен да посочи пред съда основанията за уволнението, ако бъдат поискани.

49. За тази цел било достатъчно работникът да представи prima facie доказателства, които позволяват да се презумира, че прекратяването има дискриминационен или неправомерен характер, тъй като е в противоречие със съвместното съжителство в обществото или със социално-икономическото предназначение на правото [16].

50. Следователно при поискване от страна на съда работодателят трябва да докаже валидността на основанията, които сам е посочил.

51. Отново според полското правителство процедурата, предвидена за трудови спорове, гарантира и на работниците по срочен договор ефективна защита, по същество подобна на тази на работниците по договор за неопределено време: съдът по трудови спорове е специализиран съд, достъпът до правосъдие е безплатен, правомощията ex officio на съда са доста широки и както изглежда, позволяват ефективна защита на по-слабата страна в отношенията.

[15] Протокол от съдебно заседание, стр. 2, и писмено становище, точка 23.

[16] Становище на Република Полша, точка 25.

52. Въпреки критичното си отношение към избора на полския законодател Комисията също признава в своето становище[17], че е възможно националното право да се тълкува в съответствие с правото на Съюза.

53. Както бе посочено обаче, запитващата юрисдикция, изглежда, клони към това да приеме, че националното законодателство не е в съответствие с правото на Съюза, но според мен този извод се основава на недоказана автоматична връзка: първият преюдициален въпрос е формулиран по такъв начин, че липсата на посочване на основанията в акта за прекратяване се свързва с („и следователно води до“) липсата на контрол от страна на съда на основанията за прекратяване. Следователно изглежда, че според запитващата юрисдикция съмненията ѝ относно съвместимостта на полското право с правото на Съюза, що се отнася до задължението за посочване на основанията за прекратяването, се основават именно на факта, че липсата на това задължение по отношение на срочните договори „води“ до липса на „съдебен контрол за основателността на мотивите за прекратяване“.

54. Очевидно е, че ако случаят е такъв, т.е. ако липсата на задължение за работодателя да посочи основанията в акта за прекратяване, води (автоматично) до липсата на правомощие на съда да преценява основателността и законосъобразността на уволнението, националната разпоредба със сигурност би била в противоречие с правото на Съюза.

55. В противен случай, по мое мнение, ако националният съд установи посочените по-долу обстоятелства, всяко от които има за цел да гарантира ефективна правна защита на работника по срочен договор, която по същество да не е по-неблагоприятна от тази на работника по договор за неопределено време (което е целта на принципа за недискриминация, посочен в клауза 4 от Рамковото споразумение), би имало място за тълкуване на националното право в съответствие с правото на Съюза: възможност работникът да оспори пред съд дискриминационния и незаконосъобразен характер на уволнението; производство, водено от специализиран съд със значителни правомощия ex officio, които му позволяват да задължи работодателя, след просто твърдение на работника, имащо за цел да се признае дискриминационният характер на уволнението, да докаже законността на основанията за прекратяване; безплатен достъп до правосъдие без особени формалности и задължения.

56. Последна бележка относно обстоятелство, което възникна по време на съдебното заседание: твърди се, че е в ход законодателна инициатива за изменение на разпоредбите на Кодекса на труда, с което да се премахне съществуващото в момента разграничение, що се отнася до задължението за посочване на основанията за прекратяване, между срочните трудови договори и трудовите договори за неопределено време. Въпреки че оценявам инициативата на полския законодател, смятам това обстоятелство за ирелевантно за целите на извършения анализ, тъй като то може просто да свидетелства за волята на полския законодател да преодолее всяко възможно тълкувателно съмнение, и не е непременно индикация за текущо несъответствие на действащите разпоредби с правото на Съюза.

57. Ето защо, в светлината на изложените съображения, смятам, че би било от полза за запитващата юрисдикция да разгледа възможността за тълкуване на националното право в съответствие с правото на Съюза, като приложи посочените по-горе критерии.

[17] Писмено становище, точка 32; въпреки че впоследствие в отговор на поставените въпроси Комисията заключава, че националното законодателство не е съвместимо с правото на Съюза.

5. „Обективни причини“ за изключване на прилагането на принципа за недискриминация

58. Както бе споменато по-горе, в случай че запитващата юрисдикция прецени, че е възможно въз основа на преценката за по-неблагоприятно третиране националното право да се тълкува в съответствие с правото на Съюза, остава да се разгледа възможността за изключване на прилагането на принципа на недискриминация по „обективни причини“.

59. Съгласно постоянната практика на Съда понятието „обективни причини“ изисква констатираното неравно третиране да е оправдано от наличието на точни и конкретни характеристики на съответното условие за наемане на работа в особения му контекст и въз основа на обективни и прозрачни критерии, позволяващи да се провери дали това третиране отговаря на реална потребност, дали е годно за постигане на преследваната цел и дали е необходимо в това отношение [18].

60. Позоваването на чисто временния характер на трудовото правоотношение само по себе си не представлява обективна причина [19]. Да се твърди обратното, би означавало да се обезсмислят целите на Директива 1999/70 и Рамковото споразумение. Комисията оспорва именно въз основа на тези аргументи наличието на обективни причини [20]. Вместо това в становището си и в съдебното заседание Република Полша твърди, че обективните причини следва да се търсят в съображения, свързани с политиката по заетостта, които могат да обосноват различно третиране, и по-специално в необходимостта от по-голяма гъвкавост на пазара на труда [21]. По същество изглежда, че тя се позовава на общ и абстрактен критерий, който може да бъде свързан с продължителността на самата работа.

61. С оглед на цитираната съдебна практика и на информацията в преписката по делото, която трябва да се провери от запитващата юрисдикция, считам, че не могат да се уважат доводите на полското правителство, че наличието или липсата на задължения за посочване на основанията за прекратяване на срочните трудови договори и трудовите договори за неопределено време, е оправдано от различната социална и икономическа функция на тези два вида договори и от преследването на законосъобразна цел на социалната политика на съответната държава членка, а именно пълна и продуктивна заетост.

[18] Посочените характеристики могат да произтичат по-специално от специфичното естество на задачите, за чието изпълнение са сключени срочни трудови договори, и от присъщите на тези задачи особености или евентуално от преследването на законосъобразна цел на социалната политика на държава членка; вж. определение от 18 май 2022 г., Министерство на образованието (Електронна карта) (C-450/21, непубликувано, EU:C:2022:411, т. 45), и определение от 22 март 2018 г., Centeno Meléndez (C-315/17, непубликувано, EU:C:2018:207, т. 65).

[19] Вж. определение от 22 март 2018 г., Centeno Meléndez (C-315/17, непубликувано, EU:C:2018:207, т. 62).

[20] Вж. становището на Комисията, точка 24, в която се посочва, че „разликата в третирането, що се отнася до условията на труд, между работниците на срочен договор и работниците на договор за неопределено време не може да бъде оправдана с критерий, който по общ и абстрактен начин се отнася до продължителността на самата работа. Да се приеме, че единствено временният характер на дадено трудово правоотношение е достатъчен, за да се обоснове такава разлика, би означавало да се обезсмислят целите на Директива 1999/70 и на Рамковото споразумение. Вместо да подобри качеството на срочната работа и да насърчи равното третиране, което се цели както от Директива 1999/70, така и от Рамковото споразумение, използването на такъв критерий би означавало да се запази за дълго време положение, неблагоприятно за работниците на срочни трудови договори“ (вж. определение от 9 февруари 2012 г. по дело Lorenzo Martínez, C-556/11, непубликувано, т. 50 и цитираната съдебна практика).

[21] Становище на Република Полша, точка 10.

Б. По втория преюдициален въпрос

62. С втория преюдициален въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали страните по правен спор, и двете частноправни субекти, могат да се позовават на клауза 4 от Рамковото споразумение.

63. На първо място, следва да се припомни, че принципът на предимство на правото на Съюза утвърждава върховенството на правото на Съюза над правото на държавите членки и задължава всички институции на държавите членки да осигурят пълно действие на различните норми на Съюза, като правото на държавите членки не може да накърнява признатото действие на тези различни норми на територията на посочените държави. За да се гарантира ефективността на всички разпоредби от правото на Съюза, този принцип задължава по-специално националните юрисдикции във възможно най-голяма степен да тълкуват вътрешното си право по начин, съответстващ на правото на Съюза, и да признаят на частноправните субекти възможността да бъдат обезщетени при накърняване на правата им поради нарушение на правото на Съюза, за което отговорност носи държава членка [22].

64. По-конкретно, Съдът многократно е постановявал, че национална юрисдикция, която е сезирана по спор единствено между частноправни субекти, е длъжна при прилагането на вътрешноправните разпоредби, приети с цел транспониране на предвидени в директива задължения, да вземе предвид нормите от националното право в тяхната цялост и във възможно най-голяма степен да ги тълкува в светлината на текста и целта на тази директива, за да се стигне до решение, което съответства на преследваната от нея цел [23].

65. Принципът на съответстващо тълкуване на националното право обаче има определени ограничения. Така задължението на националния съд да се позове на съдържанието на директива, когато тълкува и прилага релевантните норми на вътрешното право, е ограничено от общите принципи на правото и не може да служи за основа на тълкуване contra legem на националното право [24].

66. На второ място, следва да се отбележи, че когато националната правна уредба не може да се тълкува в съответствие с изискванията на правото на Съюза, принципът на предимство на правото на Съюза изисква националният съд, натоварен в рамките на своята компетентност с прилагането на разпоредбите от правото на Съюза, да гарантира пълното им действие, като при необходимост по собствена инициатива оставя без приложение противоречащите им разпоредби от националното законодателство, дори да са приети впоследствие, без да е необходимо да иска или да изчаква тяхната предварителна отмяна по законодателен път или по какъвто и да било друг ред, предвиден в конституцията [25].

67. Въпреки това трябва също така да се имат предвид другите съществени особености на правото на Съюза, и по-специално естеството и правните последици на директивите [26]. Директива, чиито разпоредби са ясни, точни и безусловни, има директен ефект по

[22] Вж. решения от 24 юни 2019 г., Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, т. 53, 54 и 57 и цитираната съдебна практика), и от 18 януари 2022 г., Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2022:33, т. 25 и 26).

[23] Вж. решения от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, т. 38 и цитираната съдебна практика), и от 4 юни 2015 г., Faber (C-497/13, EU:C:2015:357, т. 33).

[24] Вж. в този смисъл решения от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, т. 39 и цитираната съдебна практика), и от 13 декември 2018 г., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 51).

[25] Вж. в този смисъл решение от 24 юни 2019 г., Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, т. 58 и цитираната съдебна практика).

[26] Вж. в този смисъл решение от 24 юни 2019 г., Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, т. 59).

отношение на държавата, т.е. „вертикален директен ефект“ [27]. Директивата обаче не може сама по себе си да поражда задължения за частноправен субект и следователно тя самата не може да му бъде противопоставяна пред национална юрисдикция [28]. Всъщност съгласно член 288, трета алинея ДФЕС обвързващият характер на директива, на който се основава възможността за позоваване на нея, е налице само по отношение на „държавите членки, до ко[и]то е адресиран[а]“, като Съюзът има правомощия за общо и абстрактно налагане с незабавно действие на задължения на частноправни субекти само там, където е оправомощен да приема регламенти.

68. Следователно съгласно постоянната практика на Съда, дори да е ясна, точна и безусловна, разпоредба от директива не позволява на националния съд да изключи противоречаща ѝ разпоредба от вътрешното си право, ако по този начин се стига до налагане на допълнително задължение на частноправен субект [29].

69. Що се отнася до настоящия случай, според практика на Съда клауза 4, параграф 1 от Рамковото споразумение има „вертикален директен ефект“ [30], но в светлината на съдебната практика, цитирана в предходната точка, не може да има „хоризонтален директен ефект“, поради което работникът не може да извлече от Рамковото споразумение и от Директива 1999/70 право, което да предяви спрямо работодателя пред национален съд.

70. На този етап е необходимо да се провери дали работникът може да черпи право, което да предяви срещу работодателя, директно от Хартата, която да намери приложение посредством горепосочената клауза 4, параграф 1. По този начин навлизаме в деликатната област на хоризонталния директен ефект, който Съдът е признал в някои ограничени хипотези на някои разпоредби от Хартата. Разпоредбите от Хартата, които могат да бъдат посочени в настоящия случай, са членове 21 (недискриминация), 20 (равенство пред закона), 30 (защита при неоснователно уволнение) и 47 (право на ефективни правни средства за защита и на справедлив съдебен процес).

71. Съдът признава хоризонтален директен ефект на член 21 [31]. В тези решения обаче Съдът се позовава на дискриминационни признаци, изрично посочени в цитираната разпоредба, като възраст и религия. Въпросът, който трябва да се изясни тук, е дали член 21 обхваща и дискриминацията между работниците на срочен договор и работниците на трудов договор за неопределено време, т.е. дискриминацията, основана на социално-икономически признак.

[27] Вж. решения от 9 ноември 1995 г., Francovich (C-479/93, EU:C:1995:372, т. 11), от 11 юли 2002 г., Marks & Spencer (C-62/00, EU:C:2002:435, т. 25), и от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др. (C-397/01—C-403/01, EU:C:2004:584, т. 103).

[28] Вж. решения от 26 февруари 1986 г., Marshall (152/84, EU:C:1986:84, т. 48), от 14 юли 1994 г., Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:292, т. 20), от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др. (C-397/01—C-403/01, EU:C:2004:584, т. 108 и 109), от 24 януари 2012 г., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, т. 42), от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, т. 36), и от 7 август 2018 г., Smith (C-122/17, EU:C:2018:631, т. 43).

[29] Вж. решения от 24 юни 2019 г., Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530), и от 18 януари 2022 г., Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2022:33, т. 31, 32 и 33).

[30] Вж. решение от 15 април 2008 г., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, т. 68).

[31] Вж. решения от 17 април 2018 г., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), от 22 януари 2019 г., Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), и от 19 април 2016 г., DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

72. Първият аспект, който следва да се подчертае, е, че авторите на Хартата умишлено [32] са избрали неизчерпателен списък на основанията за дискриминация по член 21, както се вижда от използването на термина „по-специално“, което води до признаване, че в обхвата на разпоредбата попадат и основания за дискриминация, различни от изрично посочените в нея.

73. Признаването обаче, че списъкът с основания за дискриминация не е изчерпателен, не означава, че това е напълно отворен списък, в който могат да попаднат най-различни основания за дискриминация. В това отношение използваната законодателна техника е красноречива. Авторите на Хартата са установили забраната на дискриминацията въз основа на някои изрично посочени основания, които обаче не са единствени, тъй като списъкът е предшестван от израза „по-специално“ (на френски „notamment“, на английски „such as“, на испански „en particular“, на немски „insbesondere“). Този израз обаче, от една страна, показва, че списъкът с основания не е изчерпателен, но от друга, указва, че изрично посочените основания са пример за вида дискриминация, предвиден в член 21. Други основания за дискриминация могат да попаднат в обхвата на разпоредбата, при условие че са сходни с посочените в самата разпоредба.

74. Ако прегледаме изрично посочените основания, лесно ще видим, че всички те се отнасят до дискриминация, която засяга човешкото достойнство. Всички форми на дискриминация, основани на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или убеждения, политически или други мнения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация, са свързани с ценността на човешкото достойнство.

75. В този смисъл е възможно член 21 от Хартата да се разглежда като спецификация на човешкото достойнство, което е на първо място в списъка на ценностите, установени от член 2 от Договора за ЕС. Става дума за ценности, които, както Съдът изясни по-специално по отношение на „върховенството на закона“ [33] и „солидарността“ [34], не са просто насоки от политически характер. Напротив, те имат реален правен ефект и са уточнени в някои общи принципи на нивото на самото първично право и след това в по-подробни правила.

76. Ценността на човешкото достойнство съставлява истинското *Grundnorm* (основно правило) на европейския конституционализъм след Втората световна война в противовес на ужасите на тоталитарните режими, които отричаха всякаква стойност на човешката личност. Човешкото достойнство, което заема централно място в конституционните традиции на държавите членки и последователно се поставя в основата на конституционната идентичност на Съюза, ръководи тълкуването на първичното право и определя експанзивната сила на принципите, в които е конкретизирано, като например принципа за забрана на дискриминацията. В същото време обаче то маркира границите на тези принципи, като дава конституционно покритие на хоризонталния ефект на правото, посочен в член 21, който конкретизира принципа за забрана на дискриминацията, когато основанията за дискриминация са свързани с нарушение на човешкото достойнство.

[32] За сравнение вж. изчерпателния списък на основанията в член 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7—13).

[33] Вж. решения от 16 февруари 2022 г., Унгария/Европейски парламент и Съвет на Европейския съюз (C-156/21, EU:C:2022:97, т. 136 и 232), и от 16 февруари 2022 г., Полша/Европейски парламент и Съвет на Европейския съюз (C-157/21, EU:C:2022:98, т. 145 и 264).

[34] Вж. решение от 15 юли 2021 г., Германия/Полша (C-848/19 P, EU:C:2021:598, т. 43, 45 и 49).

77. Следователно сред основанията за дискриминация по член 21 от Хартата не може да има място за основание от социално-икономическо естество, като това относно статута на работника или вида на договорното отношение, което го обвързва с работодателя.

78. Този извод се подкрепя от три допълнителни съображения. На първо място, отново по отношение на законодателната техника, използвана от член 21 от Хартата, следва да се отбележи, че изключването на изчерпателен списък от забранени основания за дискриминация не води до приемането на „обща клауза“ или на това, което германската правна доктрина нарича „неопределено правно понятие“ (*unbestimmter Rechtsbegriff*), като например „добросъвестност“, „неотложност“, „обществена сигурност“, които по правило са разтегливи и могат да бъдат обогатени с променящи се значения, адаптирани към промените на правната система и на самото обществено съзнание. Напротив, авторите на Хартата посочват конкретни основания за дискриминация, всяко от които се счита за спецификация („по-специално“) на определен вид дискриминация, а именно тази, която накърнява човешкото достойнство.

79. Следва да се добави, че Съдът многократно е постановявал, че няма правомощие да разширява обхвата на основанията, посочени в член 21 от Хартата [35].

80. На второ място, следва да се отбележи, че в „Разясненията относно Хартата на основните права“ се уточнява, че „доколкото [член 21] съвпада с член 14 от ЕКПЧ, той се прилага съгласно него“. ЕСПЧ обаче, използвайки клаузата за „всяко друго условие“, разшири забраната за дискриминация, така че да обхване случаи, в които разликата в третирането се основава на полова идентичност [36], както и на сексуална ориентация [37], увреждане [38] и накрая възраст [39], все признаци, които се отнасят до достойнството на личността, единствените признаци, които могат да бъдат предмет на оценка от страна на ЕСПЧ.

81. Накрая, може да е полезно да се припомни, че в практиката на Съда член 1 от Директива 2000/78 се тълкува в смисъл, че тази директива не се отнася до дискриминация, основана на професионална категория [40].

82. Тъй като приложимостта на член 21 от Хартата към настоящия случай е изключена, бихме могли да се замислим относно възможността за позоваване на член 20. В действителност Съдът признава, че по отношение на работниците на срочен договор принципът на равенство е въведен от Директива 1999/70, и по-специално от клауза 4 от Рамковото споразумение [41]. Въпреки това няма решения на Съда, които да предвиждат хоризонтален директен ефект на тази клауза. Впрочем според мен такова тълкуване на член 20 следва да бъде изключено.

[35] Вж. решения от 11 юли 2006 г., Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456, т. 56), от 17 юли 2008 г., Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, т. 46), от 7 юли 2011 г., Agafiței и др. (C-310/10, EU:C:2011:467), и от 9 март 2017 г., Milkova (C-406/15, EU:C:2017:1989).

[36] ЕСПЧ, Identoba и др. с/у Грузия, № 73235/12, 12 май 2015 г., точка 96.

[37] ЕСПЧ, Fretté с/у Франция, № 36515/97, 26 февруари 2002 г., точка 32.

[38] ЕСПЧ, Glor с/у Швейцария, № 13444/04, 30 април 2009 г., ЕСПЧ, Guberina с/у Хърватия, № 23682/13, 22 март 2016 г.

[39] ЕСПЧ, Schwizgebel с/у Швейцария, № 25762/07, 10 юни 2010 г.

[40] Вж. решение от 13 юни 2017 г., Florescu и др. (C-258/14, EU:C:2017:448, т. 63).

[41] Вж. решение от 25 юли 2018 г., Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, т. 20).

83. Разпоредба на Хартата има хоризонтален директен ефект, ако е задължителна и безусловна. Поради това Съдът изключва наличието на хоризонтален директен ефект, когато разпоредба, като например член 27, препраща към хипотезите и условията, предвидени в правото на Съюза и в националните закони и практики [42].

84. При по-внимателен прочит, макар да не препраща изрично към правото на Съюза и националното законодателство, член 20 също не е безусловен и задължителен. Всъщност тези характеристики предполагат, че разпоредбата поражда право за частноправния субект, на което съответства конкретно задължение на друг частноправен субект. Това означава, че както съдържанието на правото, така и съдържанието на съответното задължение могат да бъдат извлечени директно от Хартата, без да е необходимо да се прибягва до други нормативни актове.

85. В случая на член 21 и на член 31, параграф 2, който се отнася до правото на платен отпуск, ако са изпълнени условията, посочени в двете горепосочени разпоредби, частноправният субект има право с точно определено съдържание, на което съответства задължение на друг частноправен субект с точно определено съдържание [43].

86. За разлика от разпоредбите, на които Съдът е признал хоризонтален директен ефект, член 20 има „отворена структура“, която не позволява пряко извличане на субективно право и на съответстващото му правно задължение, чието конкретно съдържание да се определи без приемането на законодателен акт.

87. Всъщност, ако частноправен субект твърди, че макар правното му положение да се различава от това на друг правен субект, законът го третира по същия начин като последния, и поради това претендира различно третиране, точното съдържание на това третиране не може да се изведе от Хартата, а следователно и съответното задължение на другия частноправен субект би останало неопределено. В такива случаи, след като бъде установено противоречие на законодателния акт (национален или на Съюза) с принципа на равенство, възниква задължение за националния или европейския законодател да адаптира законодателството си в съответната област по един или друг начин, като изборът, с който разполага, може да е по-широк или по-тесен [44].

88. Когато обаче възникне обратната хипотеза, при която даден субект твърди, че е бил третиран по различен начин, макар да са налице сходни ситуации, следва да се отбележи, че резултатите от сравнителния тест не са автоматични и недвусмислени. Всъщност е трудно да се установи със сигурност и автоматично обективен критерий или последователна правна доктрина, които да определят кога положенията следва да се смятат за сходни. Това бе признато от генерален адвокат Sharpston: „[я]сно е […], че критерият за релевантните прилики и разлики е различен в зависимост от основополагащите морални ценности на даден човек или общество“ [45]. Генералният адвокат откровено признава, че нашето усещане за това коя разлика е релевантна и коя не, зависи от набор от ценностни преценки, които са културно и исторически обусловени.

[42] Вж. решение от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, т. 45 и 49).

[43] Вж. решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, т. 79).

[44] Вж. решение от 16 септември 2010 г., Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, т. 68 и 71).

[45] Вж. заключението на генерален адвокат Sharpston по дело Bartsch (C-427/06, EU:C:2008:297, т. 44).

89. Поради тази разтегливост невинаги е лесно да се предвиди как сравнителният тест ще бъде приложен към определен набор от положения. Следователно, когато е заложен принципът на равенство, от член 20 от Хартата не е възможно да се изведе пряко конкретното съдържание на правото на частноправния субект, който се позовава на него, и съответстващото на него задължение на друг частноправен субект, който е установил правоотношение с първия, без да е приет законодателен акт в тази насока.

90. Съвсем различно е положението по член 21, когато са посочени основанията за разграничаване, които правят дискриминацията несъвместима с човешкото достойнство и следователно забранена от първичното право, в резултат на което дискриминираният субект може да поиска дискриминацията, основана на горепосочените основания, да бъде премахната и да му бъде предоставено най-благоприятното третиране.

91. Освен това, ако неоправданата разлика в третирането в ущърб на частноправния субект е достатъчна, за да може последният да се позове на член 20 срещу друг частноправен субект в областите, за които се прилага Хартата, член 21 на практика би бил лишен от смисъл. Всъщност, както видяхме, член 21 има хоризонтален директен ефект, който се отнася само до дискриминация на основанията, свързани със зачитане на човешкото достойнство, и по-конкретно на изрично споменатите основания, а не до всички видове дискриминация.

92. Що се отнася до правото на обосновано уволнение, член 30 също не може да има директен ефект, тъй като прилагането му зависи от националните закони и практики[46]. Следователно не е възможно да се приложат съвместно разпоредбите на член 30 и клауза 4 от Рамковото споразумение.

93. Както е известно и както е изяснено от Съда във връзка с член 27 от Хартата, който има почти идентична структура с тази на член 30, уместно е да се припомни, че от постоянната съдебна практика следва, че основните права, гарантирани в правния ред на Съюза, трябва да се прилагат във всички случаи, уредени от правото на Съюза[47].

94. Клауза 4 от Рамковото споразумение, приложено към Директива 1999/70, не представлява прилагане на член 30 от Хартата и нито една вторична разпоредба от правото на Съюза не урежда аспектите, свързани със задължението да се посочат основанията за прекратяване на договора на работника едновременно с акта за прекратяване.

95. Задължението за посочване на основанията едновременно с акта за прекратяване и в случай на срочен договор не може да бъде изведено като пряко приложима правна норма от текста на член 30 и следователно считам, възприемайки думите на Съда, които, изглежда, пасват идеално на разглежданото дело, че „обстоятелствата в делото по главното производство се отличават от тези, по които е постановено решение по дело C-555/07, Kücükdeveci, посочено по-горе, доколкото обсъжданият по това дело принцип за недопускане на дискриминация въз основа на възраст, прогласен в член 21, параграф 1 от Хартата, е достатъчен сам по себе си, за да бъде източник на субективно право за частноправните субекти, на което може да има позоваване като такова“[48].

[46] Член 30 от Хартата предвижда, че „[в]секи работник има право на защита срещу всяка форма на неоснователно уволнение, в съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики“.

[47] Вж. решение от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, т. 42).

[48] Вж. решение от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, т. 47).

96. Затова не може да се направи позоваване на член 30 от Хартата, взет самостоятелно, в съдебен спор като този в главното производство, за да се направи извод, че националната разпоредба, която евентуално не е в съответствие с Директива 1999/70, следва да се остави без приложение.

97. Ако се приеме, че в настоящия случай не са приложими нито член 21, нито член 20, нито член 30 от Хартата, не може да се приложи и член 47 от нея.

98. Съдът признава хоризонталния директен ефект на член 47. Следва да се подчертае обаче, че този хоризонтален директен ефект винаги е бил признаван в комбинация с други права, които могат да бъдат изтъкнати спрямо частноправен субект. По-специално, решението Egenberger признава хоризонтален директен ефект на член 47, но този член е приложен във връзка с общия принцип на недискриминация, залегнал в член 21 от Хартата и изяснен от Директива 2000/78 [49]. В цитирания случай съвместното прилагане на член 47 и друга разпоредба на Хартата с хоризонтален директен ефект се налага от самата нормативна структура на горепосочения член 47. Той всъщност признава право на ефективни правни средства за защита на всеки, „чиито права и свободи, гарантирани от правото на Съюза“, са били нарушени.

99. Следователно прилагането на член 47 от Хартата предполага, че частноправният субект е носител на право или свобода, гарантирани от правото на Съюза, които могат да бъдат упражнени в съда. Следователно, когато преценява дали може да се направи позоваване на тази разпоредба, Съдът проверява дали съществува материалноправна разпоредба, която в конкретния случай предоставя на страната по делото права, на които тя може да се позове пред съд [50].

100. Това означава не само че разглежданият случай трябва да попада в приложното поле на Хартата — в противен случай Хартата като цяло не би била приложима — но и че конкретната страна по делото разполага с *конкретно* право или свобода, защитени от правото на Съюза [51].

101. Този въпрос не е повдигнат в делата, по които са постановени решения DI, Bauer и Willmeroth, Cresco Investigation [52], тъй като членове 21 и 31 от Хартата, конкретизирани в съответните директиви, предоставят материални права на жалбоподателите и не е направено позоваване на член 47 от Хартата. Също така отбелязвам, че могат да бъдат наложени ограничения върху упражняването на правото на ефективна защита пред съд, залегнало в член 47 от Хартата [53].

102. Условието, посочено в предходните точки, не е изпълнено в настоящия случай, тъй като Рамковото споразумение не предоставя никакво право на работника спрямо работодателя, а той не може да черпи такова право и от член 20 или член 21 от Хартата.

[49] Вж. решение от 17 април 2018 г., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, т. 75—77).

[50] Вж. решение от 1 август 2022 г., Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Отказ за поемане на отговорност за непридружен ненавършил пълнолетие египетски гражданин) (C-19/21, EU:C:2022:605, т. 50).

[51] Вж. заключение от 7 април 2022 г., Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Отказ за поемане на отговорност за непридружен ненавършил пълнолетие египетски гражданин) (C-19/21, EU:C:2022:279, т. 47 и цитираната съдебна практика).

[52] Вж. решения от 19 април 2016 г., DI (C-441/14, EU:C:2016:278), от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871), и от 22 януари 2019 г., Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43).

[53] Вж. решение от 6 октомври 2020 г., État luxembourgeois (Съдебна защита срещу изискването на информация в данъчната област) (C-245/19 и C-246/19, EU:C:2020:795, т. 60).

IV. Заключение

103. Въз основа на гореизложените съображения предлагам на Съда да отговори на поставените от Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Районен съд Краков — Нова Хута, Полша) преюдициални въпроси по следния начин:

„Член 1 от Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP), както и клаузи 1 и 4 от горепосоченото Рамково споразумение трябва да се тълкуват в смисъл, че

допускат национална правна уредба, която предвижда задължение за работодателя да посочи писмено основанията за решението си да прекрати трудов договор, само по отношение на трудови договори, сключени за неопределено време, при условие че националният съд установи, приемайки, че е възможно националните разпоредби да се тълкуват в съответствие с правото на Съюза, че е гарантиран съдебният контрол за законосъобразност на основанията за прекратяване на срочни трудови договори и че работникът по срочен трудов договор може да се ползва от ефективна съдебна защита в светлината на изложените по-горе критерии.

Страните по спор между частноправни субекти не могат да се позовават на клауза 4 от Рамковото споразумение относно срочната работа“.