Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
GIOVANNIEGO PITRUZZELLI
przedstawiona w dniu 30 marca 2023 r.[1]

Sprawa C-715/20

K.L.
przeciwko
X sp. z o.o.

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Polska)]

Odesłanie prejudycjalne – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 4 – Zasada niedyskryminacji – Odmienne traktowanie w wypadku zwolnienia z pracy – Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony – Brak wskazania przyczyn w wypowiedzeniu

1. Czy przepis krajowy, który wymaga podania przyczyn zwolnienia jedynie w przypadku rozwiązania umowy na czas nieokreślony, nie zaś w przypadku umowy na czas określony, może być zgodny z prawem Unii, a w szczególności z zasadą niedyskryminacji ustanowioną w klauzuli 4 porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70? Czy ewentualne stwierdzenie niezgodności tych przepisów z prawem Unii może skutkować bezpośrednim zastosowaniem przepisów dyrektywy 1999/70 również w sporze między jednostkami?

I. Ramy prawne

A. Prawo Unii Europejskiej

Dyrektywa 1999/70/WE[2]

2. Artykuł 1 dyrektywy 1999/70 stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wykonanie załączonego do niej Porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony, zawartego dnia 18 marca 1999 r. między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC)”.

[1] Język oryginału: włoski.

[2] Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1999, L 175, s. 43), zwana dalej „dyrektywą 1999/70”.

Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony [3]

3. Klauzula 4, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji", stanowi:

„1. Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.

[…]

3. Warunki stosowania niniejszej klauzuli określone zostaną przez państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub przez partnerów społecznych, z uwzględnieniem regulacji wspólnotowych oraz ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.

[…]".

B. Prawo polskie

4. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zmianami) (zwana dalej „kodeksem pracy") stanowi w art. 18^{3a}:

„§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 […]".

5. Artykuł 30 kodeksu pracy stanowi:

„§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

1) na mocy porozumienia stron;

2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);

3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);

4) z upływem czasu, na który była zawarta. […]

[3] Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, stanowiące załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. 1999, L 175, s. 45).

§ 2. […]

§ 3. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. […]".

6. Artykuł 44 kodeksu pracy stanowi:

„Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w dziale dwunastym".

II. Okoliczności faktyczne, postępowanie główne i pytania prejudycjalne

7. W dniu 1 listopada 2019 r. powód w postępowaniu głównym i strona pozwana w postępowaniu głównym zawarli umowę o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy, której termin upływał w dniu 31 lipca 2022 r.

8. W dniu 15 lipca 2020 r. pracodawca wręczył powodowi pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu łączącej strony umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 sierpnia 2020 r., nie wskazując jednak przyczyn wypowiedzenia.

9. W związku z tym pracownik wystąpił do Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Polska) z żądaniem zasądzenia odszkodowania za szkodę wyrządzoną w jego ocenie niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy (na podstawie art. 50 § 3 kodeksu pracy).

10. W postępowaniu głównym powód, po pierwsze, podniósł, że oświadczenie pracodawcy z dnia 15 lipca 2020 r. posiadało błędy formalne, powodujące wadliwość dającą prawo do zasądzenia odszkodowania, a po drugie, wskazał, że wypowiedzenie naruszało zawartą w prawie Unii, a także w przepisach prawa polskiego [4] zasadę niedyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę.

11. Z kolei strona pozwana w postępowaniu głównym utrzymywała, że ponieważ działała zgodnie z przepisami krajowymi, nie naruszyła ani prawa krajowego, ani prawa Unii [5].

12. Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie, rozpatrujący roszczenie pracownika o odszkodowanie, powziął wątpliwość co do wykładni art. 1 dyrektywy 1999/70 oraz klauzul 1 i 4 wspomnianego porozumienia ramowego, a także co do możliwości powoływania się przez podmioty prywatne bezpośrednio przed sądem krajowym na przepisy wyżej wymienionych dyrektywy i porozumienia ramowego.

[4] Artykuł 30 § 4 polskiego kodeksu pracy stanowi bowiem, że pracodawca jest zobowiązany do wskazania przyczyn zwolnienia tylko w przypadku umów na czas nieokreślony.

[5] Skoro przepisy kodeksu pracy dokonują rozróżnienia pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę na czas określony w zakresie obowiązku wskazania przyczyny zwolnienia, to brak uzasadnienia w zaskarżonym zwolnieniu nie mógł być uznany za dyskryminujący.

13. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie zawiesił postępowanie i zwrócił się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1. Czy art. 1 Dyrektywy Rady [1999]/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), a także klauzule 1 i 4 ww. porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, iż stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które wprowadza obowiązek pracodawcy podania na piśmie uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę jedynie w odniesieniu do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a co za tym idzie poddaje kontroli sądowej zasadność przyczyny wypowiedzenia umów zawartych na czas nieokreślony, nie przewidując jednocześnie takiego obowiązku pracodawcy (tj. wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie) w stosunku do umów o pracę z[a]wartych na czas określony (w związku z czym kontroli sądowej poddaje się jedynie kwestię zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiadaniu umów)?

2. Czy na klauzulę 4 ww. porozumienia ramowego oraz ogólną zasadę prawa [Unii] dotyczącą zakazu dyskryminacji (art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej) mogą powoływać się strony w sporze sądowym, w którym po obu stronach sporu występują podmioty prywatne, a co za tym idzie czy wskazane wyżej regulacje wywołują skutek horyzontalny?”.

III. Analiza prawna

A. Pierwsze pytanie prejudycjalne

1. Uwagi wstępne

14. Spór w postępowaniu głównym dotyczy powództwa o odszkodowanie wniesionego przez pracownika przeciwko pracodawcy (prywatnemu) z powodu rozwiązania umowy o pracę, dokonanego na piśmie i z zachowaniem okresu wypowiedzenia, lecz bez jednoczesnego wskazania przyczyn leżących u podstaw wypowiedzenia. Pracodawca uważa, że działał prawidłowo, gdyż zgodnie z polskim prawem pracodawca ma obowiązek wskazać przyczyny jednocześnie z wypowiedzeniem jedynie w przypadku, gdy umowa, którą zamierza rozwiązać, jest umową zawartą na czas nieokreślony.

15. W tym kontekście sąd odsyłający zwrócił się do Trybunału z pytaniem, czy odmienne traktowanie dwóch różnych rodzajów umów (umowy na czas określony i umowy na czas nieokreślony) w zakresie obowiązku wskazania przyczyn w momencie dokonywania zwolnienia oraz podnoszone wynikające z tego ograniczenie ochrony sądowej w zakresie zasadności przyczyn stanowią dyskryminację zakazaną na podstawie klauzul 1 i 4 porozumienia ramowego.

16. W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie konieczne jest prawidłowe określenie sytuacji prawnej będącej przedmiotem odmiennego traktowania w prawie krajowym poprzez analizę wszystkich odpowiednich przepisów prawa krajowego, tak aby móc stwierdzić, czy formalnemu zróżnicowaniu obu rodzajów umów w zakresie obowiązku wskazania przyczyn wypowiedzenia

odpowiada rzeczywista istotna dyskryminacja pracowników zatrudnionych na czas określony, zakazana przez klauzulę 4 porozumienia ramowego. Wskazana analiza pozwoli ocenić, czy możliwa jest wykładnia prawa krajowego zgodna z prawem Unii.

17. Analiza zostanie przeprowadzona z podziałem na następujące etapy: a) zwięzłe określenie ram samej klauzuli 4 w celu zrozumienia jej celu i zakresu, ze szczególnym uwzględnieniem takich pojęć, jak: „warunki pracy [zatrudnienia]", „pracownicy porównywalni zatrudnieni na czas nieokreślony", „mniej korzystne traktowanie" „jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony"; b) określenie sytuacji prawnej będącej przedmiotem zarzucanego odmiennego traktowania („mniej korzystnego" traktowania) poprzez odróżnienie materialnoprawnego aspektu przyznanej pracownikowi ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem od formalnego aspektu w postaci poinformowania o przyczynach wypowiedzenia; c) dokonanie, na podstawie informacji zawartych w aktach sprawy, całościowej oceny systemu ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony wprowadzonego przez polski porządek prawny w celu stwierdzenia, czy zapewnia on tym pracownikom skuteczną ochronę przed nieuzasadnionym zwolnieniem, która nie byłaby co do istoty mniej korzystna niż ochrona zagwarantowana pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony; d) określenie ewentualnych „powodów o charakterze obiektywnym" uzasadniających odstąpienie od stosowania tego przepisu.

18. Do sądu odsyłającego będzie należało ustalenie zgodności przepisów krajowych z zasadą niedyskryminacji przy uwzględnieniu wskazówek, które zostaną przedstawione w niniejszej opinii, w świetle wszystkich okoliczności konkretnej sprawy.

2. Cel i zakres klauzuli 4 porozumienia ramowego

19. Klauzula 4 ustanawia „zasadę niedyskryminacji", która nie oznacza bezwzględnego nakazu równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony i pracowników zatrudnionych na czas określony. Społeczno-gospodarcza funkcja obu tych rodzajów umów jest różna[6], ale prawo Unii ma zapobiegać sytuacjom, w których wyłącznie ze względu na czas trwania umowy ustawodawca krajowy oraz ostatecznie pracodawca mogliby stwarzać sytuacje odmiennego traktowania, które nie byłoby obiektywnie „uzasadnione".

20. Zasada niedyskryminacji, a więc zakaz „mniej korzystnego traktowania" pracowników zatrudnionych na czas określony w stosunku do „porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony", ma zastosowanie w odniesieniu do „warunków pracy [zatrudnienia]".

21. Z akt sprawy wynika, że: (i) powód w postępowaniu głównym był pracownikiem zatrudnionym na czas określony; (ii) prawo polskie przewiduje odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony (w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony) w zakresie ciążącego na pracodawcy obowiązku wskazania przyczyn w oświadczeniu o wypowiedzeniu.

[6] Społeczno-gospodarczą funkcją umów o pracę na czas określony jest co do zasady zaradzanie sytuacjom tymczasowym, takim jak realizacja wyłącznie okazjonalnych projektów przedsiębiorstwa lub zastąpienie innego pracownika nieobecnego z powodu choroby lub macierzyństwa.

22. W odniesieniu do pojęcia „warunków pracy [zatrudnienia]” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego decydującym kryterium dla ustalenia, czy dany przepis objęty jest tym pojęciem, jest właśnie kryterium zatrudnienia, mianowicie stosunek pracy łączący pracownika z jego pracodawcą [7].

23. W tym względzie Trybunał orzekł, że tym pojęciem są w szczególności objęte normy dotyczące określenia okresu wypowiedzenia mającego zastosowanie w wypadku rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony oraz normy dotyczące odprawy przyznawanej pracownikowi ze względu na rozwiązanie jego umowy o pracę z pracodawcą [8]. Z orzecznictwa tego można bez trudu wywieść, że zasady dotyczące rozwiązywania stosunków pracy mieszczą się w pojęciu „warunków pracy [zatrudnienia]”. Wykładnia klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, która wykluczałaby z definicji wspomnianego pojęcia warunki rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas określony, sprowadzałaby się do ograniczenia – na przekór celowi tego postanowienia – zakresu stosowania ochrony przed dyskryminacją przyznanej pracownikom zatrudnionym na czas określony [9].

24. Co się tyczy pojęcia „porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony”, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału [10] „zasada niedyskryminacji wymaga, by porównywalne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób, a sytuacje odmienne nie były traktowane jednakowo, chyba że takie traktowanie jest uzasadnione w sposób obiektywny” [11].

25. Przeprowadzenie oceny następuje w trzech etapach: (i) weryfikacja porównywalności sytuacji; (ii) ocena niekorzystnego charakteru sytuacji; (iii) ustalenie istnienia ewentualnych obiektywnych powodów uzasadniających odmienne traktowanie.

26. Pierwsza czynność wiąże się z oceną sytuacji faktycznych, która ma na celu ustalenie, czy chodzi o sytuacje porównywalne, nawet jeśli nie są one jednakowe [12].

27. Jeżeli sąd krajowy stwierdzi, że sytuacje faktyczne są porównywalne, powinien wówczas ustalić istnienie niekorzystnego położenia pracownika zatrudnionego na czas określony („mniej korzystne” traktowanie). W dalszej części opinii rozwinę tę kwestię w celu prawidłowego określenia sytuacji prawnej będącej przedmiotem odmiennego traktowania.

28. Jedynie w przypadku, gdy dwa pierwsze etapy pozwolą potwierdzić porównywalny charakter sytuacji i istnienie niekorzystnego położenia, sąd krajowy jest zobowiązany do sprawdzenia istnienia obiektywnych powodów, które mogłyby uzasadniać odmienne traktowanie.

7 Zobacz wyroki: z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 41); z dnia 25 lipca 2018 r., Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 27).

8 Zobacz wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 42, 44, 45).

9 Zobacz wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).

10 Zobacz wyroki: z dnia 17 kwietnia 1997 r., EARL de Kerlast (C-15/95, EU:C:1997:196, pkt 35); z dnia 13 kwietnia 2000 r., Karlsson i in. (C-292/97, EU:C:2000:202, pkt 39); z dnia 6 marca 2003 r., Niemann (C-14/01, EU:C:2003:128, pkt 49); z dnia 30 marca 2006 r., Hiszpania/Rada (C-87/03 i C-100/03, EU:C:2006:207, pkt 48); z dnia 11 lipca 2006 r., Franz Egenberger (C-313/04, EU:C:2006:454, pkt 33); z dnia 20 grudnia 2017 r., Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, pkt 42); z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 46); z dnia 5 czerwca 2018 r., Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 49).

11 Wyrok z dnia 18 października 2012 r., Valenza (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, pkt 40).

12 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, aby ocenić, czy zainteresowane osoby wykonują pracę identyczną lub podobną w rozumieniu porozumienia ramowego, należy zgodnie z klauzulą 3 pkt 2 i klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego ustalić, czy zważywszy na ogół czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy, można uznać, że osoby te znajdują się w porównywalnej sytuacji [zob. postanowienie z dnia 18 maja 2022 r., Ministero dell’istruzione (Karta elektroniczna) (C-450/21, niepublikowane, EU:C:2022:411, pkt 41)].

3. Sytuacja prawna będąca przedmiotem zarzucanej dyskryminacji: „mniej korzystne" traktowanie

29. Po wyjaśnieniu granic zakresu stosowania klauzuli 4 porozumienia ramowego konieczne jest określenie sytuacji prawnej będącej przedmiotem zarzucanego odmiennego traktowania, wchodzącej w zakres klauzuli 4 tego porozumienia, co jak wyjaśnię, w powiązaniu z całokształtem ochrony przyznanej pracownikom zatrudnionym na czas określony ma decydujące znaczenie dla oceny możliwości dokonania wykładni zgodnej.

30. Z akt sprawy wynika, że art. 30 § 4 kodeksu pracy przewiduje obowiązek „wskazan[ia] przyczyn[y] uzasadniając[ej] wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy" w przypadku „wypowiedzeni[a] umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony" lub w przypadku „rozwiązani[a] umowy o pracę bez wypowiedzenia".

31. Polski ustawodawca, po wprowadzeniu w art. 30 § 3 kodeksu pracy wymogu formy pisemnej dla rozwiązywania wszystkich rodzajów umów (z wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia), zdecydował natomiast ograniczyć obowiązek formalnego wskazania przyczyn jedynie do przypadków rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (umowy na czas określony lub nieokreślony). Z powyższego wynika, że wspomniany formalny obowiązek wskazania przyczyn wypowiedzenia nie znajduje zastosowania w przypadku rozwiązania umowy na czas określony za wypowiedzeniem.

32. Na tej podstawie nie można jednak wnioskować, że wolą polskiego ustawodawcy było ustanowienie innego systemu ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem dla pracowników zatrudnionych na czas określony niż ten, którym są objęci pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony.

33. Należy bowiem odróżnić aspekt (materialny) ochrony pracowników przed nieuzasadnionym zwolnieniem – polegający na konieczności zapewnienia, że pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas określony nie zostanie zwolniony z powodów o charakterze dyskryminacyjnym lub niezgodnych z prawem – od aspektu (formalnego), sprowadzającego się do obowiązku, lub jego braku, wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyn, na podstawie których pracodawca postanowił rozwiązać umowę przed upływem terminu, na który została zawarta.

34. Jedyny przepis prawa Unii, który przyznaje pracownikom ochronę przed niezgodnym z prawem zwolnieniem (indywidualnym), jest zawarty w art. 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą").

35. Przepis ten stanowi, że „[k]ażdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi".

36. W swojej analizie sąd odsyłający bowiem zgłasza wątpliwości co do zgodności przepisów krajowych z art. 30 karty, jest to jednak spowodowane tym, że jego zdaniem przepisy krajowe wyłączają „co do zasady możliwość badania przez sąd pracy, czy zwolnienie z pracy pracownika zatrudnionego w oparciu o taką umowę jest uzasadnione"[13]. W dalszej części opinii omówię, dlaczego to właśnie od tej okoliczności, to jest możliwości przeprowadzenia przez sąd krajowy

[13] Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, pkt 34.

kontroli w zakresie zasadności zwolnienia pracownika na czas określony, będącej przedmiotem przeciwstawnych stanowisk w polskim orzecznictwie, zależy możliwość dokonania wykładni zgodnej.

37. Treść normatywna przepisu odnosi się do ochrony przed „nieuzasadnionym charakterem" zwolnienia, a nie do aspektów (formalnych), dotyczących treści oświadczeń pracodawcy.

38. Zagwarantowanie obowiązku poinformowania pracownika przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o przyczynach formalnie uzasadniających zwolnienie nie jest bowiem równoznaczne z zapewnieniem skutecznej ochrony pracownikowi.

39. Mając na uwadze skuteczność (effet utile) dyrektywy 1999/70, istotne jest natomiast, aby pracownik miał możliwość skutecznego zwrócenia się do bezstronnego sądu o kontrolę zasadności przyczyn leżących u podstaw zwolnienia.

40. Z pewnością nie sposób zaprzeczyć, jak wskazała Komisja Europejska, że uprzednie powiadomienie o przyczynach umożliwia pracownikowi szybsze skorzystanie z prawa do obrony – nie musi on bowiem czekać na etap postępowania przed sądem, aby poznać przyczyny zwolnienia.

41. Prawo Unii nie zobowiązuje jednak wprost państw członkowskich, aby nałożyły na pracodawcę obowiązek wyraźnego uzasadnienia przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę w oświadczeniu o wypowiedzeniu, co podkreśliła Rzeczpospolita Polska w swoich uwagach [14].

42. Przejdę zatem do ostatniego etapu analizy pierwszego pytania prejudycjalnego: czy polski porządek prawny zapewnia skuteczną ochronę pracownikom zatrudnionym na czas określony w przypadku wypowiedzenia umowy przed upływem terminu, na jaki została ona zawarta, nawet pomimo braku wcześniejszego formalnego podania przyczyn?

4. System ochrony pracowników zatrudnionych na czas określony przewidziany w polskim porządku prawnym

43. W odniesieniu do tego konkretnego aspektu mojej analizy zauważyłem istnienie odmiennych stanowisk pomiędzy tym, co twierdził sąd odsyłający, a tym, co przedstawił rząd polski w uwagach na piśmie i podczas rozprawy.

44. Co więcej, wydaje się również, że istnieje pewien zakres niepewności w orzecznictwie krajowym i przede wszystkim pewne niespójności w postanowieniu sądu odsyłającego.

45. Z jednej strony sąd odsyłający przypomina, że Sąd Najwyższy (Polska) w wyroku z dnia 8 maja 2019 r. (I PK 41/18) dopuścił możliwość kontroli i oceny przez sąd przyczyn wypowiedzenia umowy na czas określony, zgłaszając jednocześnie wątpliwości co do zgodności art. 30 § 4 kodeksu pracy z prawem Unii.

46. Patrząc z kolei z innego punktu widzenia, Trybunał Konstytucyjny (Polska) stwierdził, że właściwy sąd pracy może poddać kontroli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony również pod kątem ewentualnego naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współżycia społecznego (art. 8 kodeksu pracy) bądź zaistnienia niedozwolonego

[14] Uwagi Rzeczypospolitej Polskiej, pkt 31.

przez prawo zróżnicowania bądź dyskryminacji pracownika w sytuacji określonej przez art. 11^3 oraz art. 18^{3a} kodeksu pracy, a tym samym przepisy te nie są niezgodne z art. 2 (tj. zasadą demokratycznego państwa prawnego) i art. 32 (wprowadzającym zasadę równości wobec prawa i zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny) Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

47. Z drugiej strony ten sam sąd odsyłający stwierdził w pkt 34 postanowienia odsyłającego, że sporna regulacja krajowa wyłącza co do zasady możliwość badania przez sąd pracy, czy zwolnienie z pracy pracownika zatrudnionego w oparciu o umowę zawartą na czas określony jest uzasadnione.

48. Rząd polski z większą precyzją i dbałością o szczegóły zaznaczył [15], że sam fakt, iż w polskim systemie prawa brak jest po stronie pracodawcy obowiązku wskazania przyczyn wypowiedzenia, nie uprawnia go jednak do nieuzasadnionego zwolnienia pracownika. Przed sądem bowiem pracodawca jest zobowiązany do podania przyczyn zwolnienia, jeśli zostanie do tego wezwany.

49. W tym celu wystarczającym byłoby, aby pracownik przedstawił dowody „prima facie", pozwalające domniemywać, że wypowiedzenie miało charakter dyskryminujący lub stanowiło nadużycie jako sprzeczne zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa [16].

50. Wówczas to na pracodawcy spoczywałby obowiązek udowodnienia zasadności przyczyn podanych przez niego na wezwanie sądu.

51. Rząd polski uważa również, że procedura przewidziana dla sporów pracowniczych gwarantuje także pracownikom zatrudnionym na czas określony skuteczną ochronę, co do istoty podobną do tej zagwarantowanej pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony: sąd pracy jest sądem wyspecjalizowanym, dostęp do sądu jest bezpłatny, uprawnienia sędziego ex officio są dość szerokie i, jak się wydaje, umożliwiają skuteczną ochronę słabszej strony stosunku pracy.

52. Również Komisja [17], krytykując wprawdzie wybór polskiego ustawodawcy, potwierdza w swoich uwagach możliwość dokonania wykładni zgodnej.

53. Z kolei sąd odsyłający, jak wskazałem, zdaje się skłaniać ku niezgodności uregulowań krajowych z prawem Unii, lecz czyni to na podstawie moim zdaniem nieudowodnionej automatycznej korelacji: zgodnie z treścią pierwszego pytania prejudycjalnego brak wskazania przyczyn w oświadczeniu o wypowiedzeniu miałby prowadzić („a co za tym idzie") do braku kontroli sądowej przyczyn wypowiedzenia. Można by odnieść wrażenie, że wątpliwości sądu odsyłającego co do zgodności polskiego prawa z prawem Unii z punktu widzenia obowiązku wskazania przyczyn wypowiedzenia opierają się właśnie na przesłance, że brak takiego obowiązku w przypadku umów na czas określony pociąga za sobą („a co za tym idzie") brak „kontroli sądowej zasadnoś[ci] przyczyny wypowiedzenia".

[15] Protokół z rozprawy, s. 2; uwagi na piśmie, pkt 23.

[16] Uwagi Rzeczypospolitej Polskiej, pkt 25.

[17] Uwagi na piśmie, pkt 32; chociaż następnie w odpowiedzi na pytania Komisja stwierdza, że przepisy krajowe nie są zgodne z prawem Unii.

54. Oczywiste jest, że gdyby tak było, a mianowicie, gdyby brak obowiązku wskazania przez pracodawcę przyczyn w oświadczeniu o wypowiedzeniu (automatycznie) skutkował brakiem uprawnienia sądu do oceny zasadności i zgodności z prawem zwolnienia, to przepis krajowy byłby niewątpliwie sprzeczny z prawem Unii.

55. Możliwość dokonania wykładni zgodnej istniałaby natomiast moim zdaniem w sytuacji, gdyby sąd krajowy musiał ustalić następujące okoliczności, których łączne występowanie zapewniałoby pracownikom zatrudnionym na czas określony skuteczną ochronę sądową, co do istoty nie mniej korzystną niż w przypadku pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (co stanowi cel zasady niedyskryminacji ustanowionej w klauzuli 4 porozumienia ramowego), a mianowicie: możliwość podniesienia przez pracownika przed sądem dyskryminacyjnego i bezprawnego charakteru jego zwolnienia; postępowanie prowadzone przez wyspecjalizowany sąd, posiadający znaczące uprawnienia ex officio, pozwalające zobowiązać pracodawcę, w oparciu o samo twierdzenie pracownika o dyskryminacyjnym charakterze zwolnienia z pracy, aby wykazał zasadność przyczyn wypowiedzenia; nieodpłatny i pozbawiony szczególnych formalności lub obowiązków dostęp do sądu.

56. Ostatnia uwaga dotyczy okoliczności, która wynikła w trakcie rozprawy: według oświadczeń [rządu polskiego] ma być podejmowana inicjatywa ustawodawcza mająca na celu zmianę przepisów kodeksu pracy w taki sposób, aby wyeliminować istniejące obecnie zróżnicowanie pomiędzy umowami na czas określony i umowami na czas nieokreślony w zakresie obowiązku wskazywania przyczyn wypowiedzenia. Doceniając inicjatywę polskiego ustawodawcy, uważam jednak tę okoliczność za nieistotną dla celów przeprowadzanej analizy, gdyż może ona świadczyć po prostu o woli wyeliminowania przez polskiego ustawodawcę ewentualnych wątpliwości interpretacyjnych, a niekoniecznie stanowić dowód istniejącej niezgodności obowiązujących przepisów z prawem Unii.

57. Uważam zatem w świetle powyższych rozważań, że sąd odsyłający może skutecznie wziąć pod uwagę możliwość dokonania wykładni zgodnej, stosując kryteria przedstawione powyżej.

5. „Powody o charakterze obiektywnym" uzasadniające wyłączenie stosowania zasady niedyskryminacji

58. Jak wspomniałem powyżej, w przypadku gdyby sąd odsyłający przyjął, że nie może dokonać wykładni zgodnej na podstawie oceny dotyczącej mniej korzystnego traktowania, pozostaje rozważyć możliwość odstąpienia od stosowania zasady niedyskryminacji ze względu na „powody o charakterze obiektywnym".

59. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pojęcie „powodów o charakterze obiektywnym" wymaga, by stwierdzone odmienne traktowanie było uzasadnione istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących warunek zatrudnienia, do którego się odnosi, w szczególnym kontekście, w który się on wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria, aby upewnić się, czy to odmienne traktowanie odpowiada rzeczywistej potrzebie, może prowadzić do osiągnięcia zamierzonego celu i jest do tego niezbędne [18].

[18] Wspomniane okoliczności mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla których wykonania zawarto umowy na czas określony, oraz z ich swoistych cech lub, w danym przypadku, z realizacji uzasadnionego celu polityki społecznej państwa członkowskiego; zob. postanowienia: z dnia 18 maja 2022 r., Ministero dell'istruzione (Karta elektroniczna) (C-450/21, niepublikowane, EU:C:2022:411, pkt 45); z dnia 22 marca 2018 r., Centeno Meléndez (C-315/17, niepublikowane, EU:C:2018:207, pkt 65).

60. Odwołanie się jedynie do tymczasowego charakteru stosunku pracy nie stanowi samo w sobie powodu o charakterze obiektywnym [19]. Odmienne stwierdzenie prowadziłoby do pozbawienia znaczenia celów dyrektywy 1999/70 i porozumienia ramowego. Komisja kwestionuje istnienie powodów o charakterze obiektywnym w oparciu właśnie o powyższe argumenty [20]. Rzeczpospolita Polska natomiast twierdzi, zarówno w swoich uwagach, jak i podczas rozprawy, że powodów tych należy upatrywać w założeniach polityki zatrudnienia, które mogą uzasadniać odmienne traktowanie, w szczególności w potrzebie większej elastyczności na rynku pracy [21]. W istocie wydaje się, że odwołuje się ona do ogólnego i abstrakcyjnego kryterium, które odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia.

61. Moim zdaniem w świetle przytoczonego powyżej orzecznictwa oraz dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, z zastrzeżeniem weryfikacji przez sąd odsyłający, nie można zgodzić się z argumentacją rządu polskiego, że ustanowienie lub brak ustanowienia obowiązku uzasadnienia rozwiązania umów o pracę na czas określony i umów o pracę na czas nieokreślony są uzasadnione odmienną funkcją społeczną i gospodarczą obu tych rodzajów umów, a także realizacją uzasadnionego celu polityki społecznej państwa członkowskiego, jakim jest pełne i produktywne zatrudnienie.

B. Drugie pytanie prejudycjalne

62. Poprzez swoje drugie pytanie prejudycjalne sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy na klauzulę 4 porozumienia ramowego mogą powoływać się strony w sporze sądowym pomiędzy podmiotami prywatnymi.

63. W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że zasada pierwszeństwa prawa Unii ustanawia prymat prawa Unii nad prawem państw członkowskich i nakłada na wszystkie organy państw członkowskich obowiązek zapewnienia pełnej skuteczności różnych norm prawa Unii, a prawo państw członkowskich nie może mieć wpływu na skuteczność przyznaną tym różnym normom w obrębie terytorium tych państw. W celu zapewnienia skuteczności wszystkich przepisów prawa Unii zasada ta wymaga w szczególności dokonywania przez sądy krajowe wykładni ich prawa krajowego w możliwie największym zakresie zgodnej z prawem Unii i przyznania jednostkom możliwości uzyskania odszkodowania w przypadku, gdy ich prawa zostały naruszone przez naruszenie prawa Unii, które można przypisać państwu członkowskiemu [22].

[19] Zobacz postanowienie z dnia 22 marca 2018 r., Centeno Meléndez (C-315/17, niepublikowane, EU:C:2018:207, pkt 63).

[20] Zobacz uwagi Komisji, pkt 24, w których stwierdzono, że „odmienne pod względem warunków zatrudnienia traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony nie może zostać uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia. Przyznanie, że sam tymczasowy charakter stosunku zatrudnienia wystarcza do uzasadnienia tego odmiennego traktowania, podważyłoby cele dyrektywy 1999/70 oraz porozumienia ramowego. Zamiast poprawiać warunki pracy na czas określony i promować równość traktowania, do czego dążą zarówno dyrektywa 1999/70, jak i porozumienie ramowe, odwołanie do takiego kryterium sprowadzałoby się do utrwalenia sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony” (zob. postanowienie z dnia 9 lutego 2012 r., Lorenzo Martínez (C-556/11, niepublikowane, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo).

[21] Uwagi Rzeczypospolitej Polskiej, pkt 10.

[22] Zobacz wyroki: z dnia 24 czerwca 2019 r., Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, pkt 53, 54, 57 i przytoczone tam orzecznictwo); z dnia 18 stycznia 2022 r., Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2022:33, pkt 25, 26).

64. Dokładniej rzecz ujmując, Trybunał wielokrotnie orzekał, że sąd krajowy, który rozstrzyga spór pomiędzy jednostkami, podczas stosowania przepisów prawa wewnętrznego wydanych w celu transpozycji zobowiązań przewidzianych przez dyrektywę ma obowiązek uwzględnić całość przepisów prawa krajowego i interpretować je tak dalece, jak to możliwe, w świetle treści, jak również celu dyrektywy, aby uzyskać wynik zgodny z zamierzonym przez nią celem [23].

65. Zasada wykładni zgodnej prawa krajowego ma jednak pewne granice. Spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści dyrektywy przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest bowiem ograniczony przez ogólne zasady prawa i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego contra legem [24].

66. W drugiej kolejności należy jednakże zauważyć, że w razie niemożności dokonania wykładni uregulowania krajowego w sposób zgodny z wymogami prawa Unii zasada pierwszeństwa prawa Unii wymaga, by sąd krajowy, do którego należy w ramach jego właściwości stosowanie przepisów prawa Unii, zapewnił pełną ich skuteczność, w razie konieczności odstępując z własnej inicjatywy od stosowania wszelkich sprzecznych z nimi przepisów prawa krajowego, także późniejszych, bez konieczności wnoszenia o uprzednie uchylenie tych przepisów w drodze ustawodawczej lub w jakimkolwiek innym trybie konstytucyjnym i bez konieczności oczekiwania na takie uchylenie [25].

67. Niemniej należy jeszcze wziąć pod uwagę inne podstawowe cechy charakterystyczne prawa Unii, a w szczególności charakter i skutki prawne dyrektyw [26]. Dyrektywa, której przepisy są jasne, precyzyjne i bezwarunkowe, wywołuje bezpośrednie skutki wobec państwa, czyli „bezpośrednie skutki wertykalne” [27]. Dyrektywa nie może jednak sama w sobie tworzyć obowiązków wobec podmiotów prywatnych i nie można zatem powoływać się na dyrektywę jako taką przeciwko podmiotom prywatnym przed sądem krajowym [28]. Zgodnie bowiem z art. 288 akapit trzeci TFUE prawnie wiążący charakter dyrektywy, na którym opiera się możliwość powołania się na nią, istnieje wyłącznie w stosunku do „każdego państwa członkowskiego, do którego jest ona skierowana”, przy czym Unia ma uprawnienia do nakładania w sposób ogólny, abstrakcyjny i bezpośrednio skuteczny zobowiązań na jednostki wyłącznie w obszarach, w których powierzono jej uprawnienie do wydawania rozporządzeń.

68. W związku z tym nawet jasny, precyzyjny i bezwarunkowy przepis dyrektywy nie pozwala sądowi krajowemu na odstąpienie od stosowania przepisu prawa krajowego, który jest z nim sprzeczny, jeżeli w wyniku tego odstąpienia zostałby nałożony na podmiot prywatny dodatkowy obowiązek [29].

[23] Zobacz wyroki: z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo); z dnia 4 czerwca 2015 r., Faber (C-497/13, EU:C:2015:357, pkt 33).

[24] Zobacz podobnie wyroki: z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo); z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 51).

[25] Zobacz podobnie wyrok z dnia 24 czerwca 2019 r., Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo).

[26] Zobacz podobnie wyrok z dnia 24 czerwca 2019 r., Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, pkt 59).

[27] Zobacz wyroki: z dnia 9 listopada 1995 r., Francovich (C-479/93, EU:C:1995:372, pkt 11); z dnia 11 lipca 2002 r., Marks & Spencer (C-62/00, EU:C:2002:435, pkt 25); z dnia 5 października 2004 r., Pfeiffer i in. (od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 103).

[28] Zobacz wyroki: z dnia 26 lutego 1986 r., Marshall (152/84, EU:C:1986:84, pkt 48); z dnia 14 lipca 1994 r., Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:292, pkt 20); z dnia 5 października 2004 r., Pfeiffer i in. (od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 108, 109); z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 42); z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 36); z dnia 7 sierpnia 2018 r., Smith (C-122/17, EU:C:2018:631, pkt 43).

[29] Zobacz wyroki: z dnia 24 czerwca 2019 r., Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530); z dnia 18 stycznia 2022 r., Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2022:33, pkt 31–33).

69. Przechodząc do niniejszej sprawy, zgodnie z orzecznictwem Trybunału, klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego wywiera „bezpośrednie skutki wertykalne”[30], nie może jednak w świetle orzecznictwa przytoczonego w poprzednim punkcie wywierać „bezpośrednich skutków horyzontalnych”, a co za tym idzie pracownik nie może wywodzić z porozumienia ramowego i dyrektywy 1999/70 prawa, na które mógłby się powołać przeciwko pracodawcy bezpośrednio przed sądami krajowymi.

70. Na tym etapie chodzi o zbadanie, czy prawo, na które można się powołać przeciwko pracodawcy, może być wyprowadzone bezpośrednio z karty, której wdrożenie wynika z wyżej wymienionej klauzuli 4 pkt 1. Tak oto wkraczamy w delikatną tematykę bezpośrednich skutków horyzontalnych, które Trybunał dopuścił w pewnych określonych przypadkach w odniesieniu do niektórych postanowień karty. Postanowienia karty, na które można by się powołać w niniejszej sprawie, to art. 21 (niedyskryminacja), art. 20 (równość wobec prawa), art. 30 (prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy) i art. 47 (prawo do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu).

71. Trybunał dopuścił bezpośredni skutek horyzontalny art. 21[31]. W wyrokach tych jednak Trybunał odniósł się do czynników dyskryminacyjnych wyraźnie wymienionych w tym przepisie, takich jak wiek i religia. Kwestią wymagającą wyjaśnienia jest w tym miejscu to, czy art. 21 obejmuje również dyskryminację między pracownikami zatrudnionymi na czas określony i pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, to jest dyskryminację opartą na kryterium społeczno-gospodarczym.

72. Pierwszym aspektem, który należy podkreślić, jest to, że autorzy karty celowo[32] zdecydowali się na niewyczerpujący katalog przyczyn dyskryminacji, które są określone w art. 21, o czym świadczy użycie terminu „w szczególności”, co pozwala objąć zakresem tego przepisu dodatkowe przyczyny dyskryminacji oprócz tych wyraźnie w nim wymienionych.

73. Przyznanie, że wykaz przyczyn dyskryminacji nie jest zamknięty, nie oznacza jednak, że jest to lista całkowicie nieograniczona, mogąca obejmować najrozmaitsze przyczyny dyskryminacji. W tym zakresie zastosowana technika legislacyjna jest wymowna. Autorzy karty przewidzieli zakaz dyskryminacji ze względu na wyraźnie określone przyczyny, które nie są jedynymi, ponieważ lista jest poprzedzona wyrażeniem „w szczególności” (w języku francuskim „notamment”, w angielskim „such as”, w hiszpańskim „en particular”, w niemieckim „insbesondere”). O ile jednak, z jednej strony, wyrażenie to uściśla, że lista przyczyn nie jest wyczerpująca, o tyle wskazuje ono również, że wyraźnie wymienione przyczyny stanowią przykład rodzaju dyskryminacji objętej art. 21. Inne przyczyny dyskryminacji będą objęte tym przepisem pod warunkiem, że będą zgodne z przyczynami w nim wymienionymi.

74. Dokonując analizy wyraźnie wskazanych przyczyn, łatwo zauważyć, że wszystkie one odnoszą się do dyskryminacji naruszającej godność ludzką. Dyskryminacja ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania,

30 Zobacz wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 68).

31 Zobacz wyroki: z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257); z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874); z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43); z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

32 Porównaj z zamkniętym katalogiem przyczyn zawartym w art. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną dotyczy wartości, jaką jest godność ludzka.

75. W tym sensie art. 21 karty można postrzegać jako doprecyzowanie pojęcia godności ludzkiej, która otwiera listę wartości zapisanych w art. 2 traktatu UE. Wartości, które, jak wyjaśnił Trybunał, w szczególności w odniesieniu do „państwa prawnego” [33] i „solidarności” [34], nie są zwykłymi wytycznymi o charakterze politycznym. Przeciwnie, posiadają one odrębną, rzeczywistą moc prawną i są skonkretyzowane w niektórych zasadach ogólnych na poziomie prawa pierwotnego, a także w bardziej szczegółowych regulacjach.

76. Wartość, jaką jest godność ludzka, stanowi prawdziwą „Grundnorm” europejskiego konstytucjonalizmu z okresu po drugiej wojnie światowej jako sprzeciw wobec okrucieństw totalitaryzmów, które odmawiały osobie ludzkiej jakiejkolwiek wartości. Godność ludzka, która zajmuje centralne miejsce w tradycjach konstytucyjnych państw członkowskich i konsekwentnie leży u podstaw tożsamości konstytucyjnej Unii, wytycza kierunek wykładni prawa pierwotnego oraz określa zasięg wykładni rozszerzającej zasad, w których jest doprecyzowana, takich jak chociażby zasada niedyskryminacji. Jednocześnie jednak wyznacza ona ich granice, przyznając konstytucyjne umocowanie dla horyzontalnej skuteczności prawa przewidzianego w art. 21, w którym skonkretyzowana została zasada niedyskryminacji, w przypadku gdy przyczyny dyskryminacji wiążą się z naruszeniem godności ludzkiej.

77. W konsekwencji przyczyny dyskryminacji z art. 21 karty nie mogą obejmować przyczyn o charakterze społeczno-gospodarczym, takich jak przyczyny dotyczące statusu pracownika lub rodzaju stosunku umownego łączącego go z pracodawcą.

78. Powyższy wniosek potwierdzają trzy dodatkowe argumenty. Po pierwsze, odnosząc się ponownie do techniki legislacyjnej zastosowanej w art. 21 karty, należy zauważyć, że wyeliminowanie zamkniętego katalogu zakazanych przyczyn dyskryminacji nie przełożyło się na przyjęcie „klauzuli generalnej” lub tego, co doktryna niemiecka nazywa „nieokreślonym pojęciem prawnym” (unbestimmter Rechtsbegriff), takim jak na przykład „dobra wiara”, „pilny charakter”, „bezpieczeństwo publiczne”, które z natury rzeczy są elastyczne a ich znaczenia mogą być wzbogacane o warianty dostosowujące się do zmian porządku prawnego i samej świadomości społecznej. Autorzy karty wskazali natomiast pewne przyczyny dyskryminacji, z których każda stanowi doprecyzowanie („w szczególności”) określonego rodzaju dyskryminacji, a mianowicie takiej, która narusza godność ludzką.

79. Należy dodać, że Trybunał wielokrotnie wykluczył swoje uprawnienie do rozszerzania zakresu przyczyn dyskryminujących przewidzianych w art. 21 karty [35].

80. Po drugie, należy zauważyć, że w Wyjaśnieniach dotyczących karty praw podstawowych wskazano, że art. 21 „[w] zakresie, w jakim odpowiada [art.] 14 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, ma zastosowanie zgodnie z tym artykułem”. Z kolei ETPC, powołując się na klauzulę „jakichkolwiek innych przyczyn”, rozszerzył

[33] Zobacz wyroki: z dnia 16 lutego 2022 r., Węgry/Parlament i Rada (C-156/21, EU:C:2022:97, pkt 136, 232); z dnia 16 lutego 2022 r., Polska/Parlament i Rada (C-157/21, EU:C:2022:98, pkt 145, 264).

[34] Zobacz wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., Niemcy/Komisja (C-848/19 P, EU:C:2021:598, pkt 43, 45, 49).

[35] Zobacz wyroki: z dnia 11 lipca 2006 r., Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456, pkt 56); z dnia 17 lipca 2008 r., Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, pkt 46); z dnia 7 lipca 2011 r., Agafiței i in. (C-310/10, EU:C:2011:467); z dnia 9 marca 2017 r., Milkova (C-406/15, EU:C:2017:1989).

zakaz dyskryminacji na przypadki, w których odmienne traktowanie oparte jest na tożsamości płciowej [36], a także orientacji seksualnej [37], niepełnosprawności [38] oraz wieku [39], czyli wszystkich czynnikach odnoszących się do godności osoby, jedynych, które mogą być przedmiotem oceny ETPC.

81. Wreszcie, warto przypomnieć, że w orzecznictwie Trybunału wykładni art. 1 dyrektywy 2000/78 dokonano w ten sposób, że nie dotyczy on dyskryminacji ze względu na kategorię zawodową [40].

82. Wykluczywszy możliwość zastosowania art. 21 karty w niniejszej sprawie, należałoby rozważyć możliwość powołania się na art. 20. Trybunał przyznał bowiem, że zasada równości w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony została wdrożona w dyrektywie 1999/70, a w szczególności w klauzuli 4 porozumienia ramowego [41]. Nie istnieją jednak orzeczenia Trybunału, które przewidywałyby bezpośredni skutek horyzontalny tego artykułu. Moim zdaniem taką wykładnię art. 20 należy w każdym razie zostać wykluczyć.

83. Postanowienie karty wywołuje bezpośredni skutek horyzontalny, jeżeli ma charakter bezwzględnie wiążący i bezwarunkowy. Trybunał wykluczył zatem bezpośredni skutek horyzontalny, gdy przepis, taki jak na przykład art. 27, zawiera odesłanie do przypadków i warunków przewidzianych w prawie Unii oraz w ustawodawstwach i w praktykach krajowych [42].

84. Przy bliższej analizie również art. 20, choć brak w nim wyraźnego odesłania do prawa Unii i przepisów krajowych, nie ma charakteru bezwarunkowego i bezwzględnie wiążącego. Powyższe cechy zakładają bowiem, że przepis przyznaje jednostce prawo, któremu odpowiada konkretny obowiązek po stronie innej jednostki. Oznacza to, że zarówno treść prawa, jak i odpowiadającego mu obowiązku można wyprowadzić bezpośrednio z karty, bez potrzeby odwoływania się do innych aktów normatywnych.

85. W przypadku art. 21 i art. 31 ust. 2 dotyczących prawa do płatnego urlopu, jeśli spełnione są warunki przewidziane w obu wymienionych przepisach, jednostce przysługuje prawo o ściśle określonej treści, któremu odpowiada obowiązek po stronie innej jednostki o równie precyzyjnej treści [43].

86. Artykuł 20, w odróżnieniu od przepisów, co do których Trybunał dopuścił bezpośredni skutek horyzontalny, ma „otwartą strukturę", która wyklucza bezpośrednie wyprowadzenie prawa podmiotowego i odpowiadającego mu obowiązku prawnego o określonej treści, niezależnie od zastosowania aktu ustawodawczego.

87. Jeżeli bowiem podmiot prywatny podnosi, że mimo tego, iż znajduje się w odmiennej sytuacji niż inny podmiot, ustawa traktuje go w ten sam sposób, i w związku z tym domaga się on zróżnicowanego traktowania, dokładna treść tego traktowania nie może być wywiedziona z karty,

36 Wyrok ETPC z dnia 12 maja 2015 r. w sprawie Identoba i in. przeciwko Gruzji, nr 73235/12, pkt 96.

37 Wyrok ETPC z dnia 26 lutego 2002 r. w sprawie Fretté przeciwko Francji, nr 36515/97, pkt 32.

38 Wyroki ETPC: z dnia 30 kwietnia 2009 r. w sprawie Glor przeciwko Szwajcarii, nr 13444/04; z dnia 22 marca 2016 r. w sprawie Guberina przeciwko Chorwacji, nr 23682/13.

39 Wyrok ETPC z dnia 10 czerwca 2010 r. w sprawie Schwizgebel przeciwko Szwajcarii, nr 25762/07.

40 Zobacz wyrok z dnia 13 czerwca 2017 r., Florescu i in. (C-258/14, EU:C:2017:448, pkt 63).

41 Zobacz wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 20).

42 Zobacz wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 45, 49).

43 Zobacz wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 79).

a co za tym idzie odpowiadający mu obowiązek drugiego podmiotu prywatnego pozostałby również nieokreślony. W takich przypadkach, stwierdzenie sprzeczności aktu ustawodawczego (prawa krajowego lub prawa Unii) z zasadą równości pociąga za sobą obowiązek dostosowania przez ustawodawcę krajowego lub prawodawcę Unii swojego prawodawstwa w tej dziedzinie, według wyborów, które mogą mieć węższy lub szerszy zakres [44].

88. Jeżeli chodzi o sytuację odwrotną, w której podmiot zarzuca odmienne traktowanie w porównywalnych sytuacjach, należy zauważyć, że wyniki testu porównawczego nie są automatyczne i jednoznaczne. Trudno bowiem wskazać, z całą pewnością i w automatyczny sposób obiektywne kryterium lub spójną doktrynę prawną, które pozwalałyby określić, kiedy sytuacje są uznane za porównywalne. Rzecznik generalna E. Sharpston tak to ujęła: „[j]est […] oczywiste, że kryteria istotnych podobieństw i odmienności będą zróżnicowane w zależności od podstawowych poglądów danej osoby lub społeczności na kwestie związane z moralnością” [45]. Rzecznik generalna w ten sposób trafnie przyjęła, że nasze poczucie tego, co stanowi istotną różnicę, zależy od szeregu sądów o charakterze wartościującym, które są uwarunkowane kulturowo i historycznie.

89. Płynność ta sprawia, że nie zawsze łatwo jest przewidzieć, w jaki sposób test porównawczy będzie stosowany w odniesieniu do szeregu różnych sytuacji. Tak więc, gdy w grę wchodzi zasada równości, nie jest możliwe wyprowadzenie bezpośrednio z art. 20 karty konkretnej treści prawa jednostki, która się na nie powołuje, i odpowiadającego mu obowiązku innej jednostki, która nawiązała stosunek prawny z tą pierwszą, niezależnie od ingerencji aktu prawnego.

90. Inaczej jest w przypadku sytuacji przewidzianej w art. 21, który wskazuje przyczyny zróżnicowania powodujące, że dyskryminacja jest utożsamiana z naruszeniem godności ludzkiej i w konsekwencji zakazana przez prawo pierwotne, co skutkuje tym, że osoba dyskryminowana ma prawo domagać się wyeliminowania dyskryminacji opartej na tych przyczynach oraz objęcia jej bardziej korzystnym traktowaniem.

91. Ponadto, gdyby nieuzasadnione odmienne traktowanie na niekorzyść jednego podmiotu prywatnego wystarczyło, aby mógł on powołać się na art. 20 przeciwko innemu podmiotowi prywatnemu w dziedzinach, do których ma zastosowanie karta, wówczas art. 21 zostałby pozbawiony istoty swego znaczenia. Jak bowiem już wcześniej widzieliśmy, art. 21 wywiera bezpośredni skutek horyzontalny, który odnosi się tylko do dyskryminacji ze względu na przyczyny dotyczące godności ludzkiej, w szczególności te wyraźnie wskazane, a nie do wszystkich rodzajów dyskryminacji.

92. Jeśli chodzi o prawo do ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem, art. 30 również nie może wywierać bezpośredniego skutku, ponieważ jego stosowanie zależy od krajowych ustawodawstw i praktyk [46]. W związku z tym nie można rozważać łącznego stosowania art. 30 karty i klauzuli 4 porozumienia ramowego.

[44] Zobacz wyrok z dnia 16 września 2010 r., Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, pkt 68, 71).

[45] Zobacz opinia rzecznik generalnej E. Sharpston w sprawie Bartsch (C-427/06, EU:C:2008:297, pkt 44).

[46] Artykuł 30 karty przyznaje pracownikowi „[…] prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi”.

93. Jak powszechnie wiadomo i jak zostało to wyjaśnione przez Trybunał w odniesieniu do art. 27 karty, który ma konstrukcję niemalże identyczną z konstrukcją art. 30, należy przypomnieć, że z utrwalonego orzecznictwa wynika, iż prawa podstawowe chronione w porządku prawnym Unii znajdują zastosowanie we wszystkich sytuacjach podlegających prawu Unii [47].

94. Klauzula 4 porozumienia ramowego ujętego w załączniku do dyrektywy 1999/70 nie stanowi implementacji art. 30 karty i żaden wtórny przepis prawa Unii nie reguluje aspektów związanych z obowiązkiem wskazania przyczyn w oświadczeniu o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę.

95. Obowiązku wskazania przyczyn w oświadczeniu o wypowiedzeniu również w odniesieniu do umów na czas określony nie można wywodzić jako bezpośrednio stosowanej zasady prawa z brzmienia art. 30, a zatem, posługując się słowami Trybunału, które wydają się doskonale pasować do niniejszej sprawy, uważam, że „okoliczności sprawy stanowiącej przedmiot postępowania głównego różnią się od okoliczności sprawy, w której wydany został wyrok C-555/07 Kücükdeveci, ponieważ zasada niedyskryminacji ze względu na wiek, której dotyczyła ta ostatnia sprawa, ustanowiona w art. 21 ust. 1 karty, wystarcza sama w sobie dla przyznania jednostkom prawa podmiotowego, które może być powoływane jako takie” [48].

96. Na art. 30 karty jako taki nie można wobec tego powoływać się w sporze takim jak w postępowaniu głównym w celu uzasadnienia żądania odstąpienia od stosowania przepisu prawa krajowego niezgodnego z dyrektywą 1999/70.

97. Gdyby przyjąć, że w niniejszej sprawie nie znajdują zastosowania ani art. 21, ani art. 20, ani art. 30 karty, to również art. 47 karty nie będzie mógł znaleźć zastosowania.

98. Trybunał dopuścił bezpośredni skutek horyzontalny art. 47. Należy jednak podkreślić, że ten bezpośredni skutek horyzontalny został dopuszczony w połączeniu z innymi prawami, które mogą być dochodzone względem podmiotu prywatnego. W szczególności w wyroku w sprawie Egenberger dopuszczono bezpośredni skutek horyzontalny art. 47, lecz artykuł ten został zastosowany w połączeniu z ogólną zasadą niedyskryminacji ustanowioną w art. 21 karty i doprecyzowaną w dyrektywie 2000/78 [49]. Połączenie w przytoczonym wyroku art. 47 z innym przepisem karty, który wywiera bezpośredni skutek horyzontalny, jest podyktowane samą konstrukcją normatywną wspomnianego art. 47. Przyznaje on bowiem prawo do skutecznego środka prawnego każdemu, „kogo [czyje] prawa i wolności zagwarantowane przez prawo Unii” zostały naruszone.

99. Wobec tego stosowanie art. 47 karty zakłada, że podmiotowi prywatnemu przysługuje prawo lub wolność zagwarantowana przez prawo Unii, których można dochodzić na drodze sądowej. W konsekwencji Trybunał, badając możliwość powołania się na ten przepis, sprawdza, czy istnieje przepis prawa materialnego, który w konkretnej sytuacji przyznaje stronie sporu prawo, na które może się ona powołać przed sądem [50].

47 Zobacz wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 42).

48 Zobacz wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 47).

49 Zobacz wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 75–77).

50 Zobacz wyrok z dnia 1 sierpnia 2022 r., Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Odmowa przejęcia małoletniego obywatela egipskiego pozostającego bez opieki) (C-19/21, EU:C:2022:605, pkt 50).

100. Oznacza to, że nie tylko dana sytuacja musi wchodzić w zakres prawa Unii, ponieważ w przeciwnym razie karta jako całość nie miałaby w ogóle zastosowania, ale stronie sporu musi również istnieć przysługiwać *konkretne* prawo lub *konkretna* wolność chronione prawem Unii [51].

101. Kwestia ta nie pojawiła się w sprawach zakończonych wyrokami DI, Bauer i Willmeroth oraz Cresco Investigation [52], ponieważ art. 21 i 31 karty, doprecyzowane w odpowiednich dyrektywach, przyznawały powodom prawa majątkowe i ponieważ nie powołano się na art. 47 karty. Zwracam również uwagę, że możliwe jest wprowadzenie ograniczeń w wykonywaniu ustanowionego w art. 47 karty prawa do skutecznego środka prawnego przed sądem [53].

102. Warunku wskazanego we wcześniejszych punktach brak w niniejszej sprawie, gdyż pracownik nie wywodzi z porozumienia ramowego prawa wobec pracodawcy ani nie może wywodzić takiego prawa z art. 20 lub 21 karty.

IV. Wnioski

103. Wobec całości powyższych rozważań proponuję Trybunałowi, by na pytania przedstawione przez Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie odpowiedział następująco:

Artykuł 1 dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), a także klauzule 1 i 4 wyżej wymienionego porozumienia ramowego

należy interpretować w ten sposób, że:

nie stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które wprowadza obowiązek podania przez pracodawcę na piśmie uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę jedynie w odniesieniu do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, pod warunkiem, że sąd krajowy stwierdzi, uznawszy za możliwe dokonanie wykładni zgodnej przepisów krajowych, że jest zapewniona sądowa kontrola zasadności przyczyn wypowiedzenia umów zawartych na czas określony oraz że pracownik zatrudniony na czas określony może liczyć na skuteczną ochronę sądową w świetle kryteriów wskazanych powyżej.

Strony nie mogą powoływać się na klauzulę 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony w ramach sporu pomiędzy jednostkami.

[51] Zobacz opinia z dnia 7 kwietnia 2022 r., Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Odmowa przejęcia małoletniego obywatela egipskiego pozostającego bez opieki) (C-19/21, EU:C:2022:279, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo).

[52] Zobacz wyroki: z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI (C-441/14, EU:C:2016:278); z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871); z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43).

[53] Zobacz wyrok z dnia 6 października 2020 r., État luxembourgeois (Ochrona prawna przed wnioskami o przekazanie informacji w prawie podatkowym) (C-245/19 i C-246/19, EU:C:2020:795, pkt 60).