Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
GIOVANNIJA PITRUZZELLE,
predstavljeni 30. marca 2023 [1]

Zadeva C-715/20

K. L.
proti
X sp. z o.o.

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (okrajno sodišče v Krakovu – Nowa Huta v Krakovu, Poljska))

„Predhodno odločanje – Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen med ETUC, UNICE in CEEP – Določba 4 – Načelo prepovedi diskriminacije – Različno obravnavanje v primeru odpustitve – Odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas – Opustitev navedbe razlogov v obvestilu o odpovedi“

1. Ali je mogoče šteti, da je nacionalna določba, na podlagi katere je treba razloge za odpustitev navesti le v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ne pa tudi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, v skladu s pravom Unije, zlasti z načelom nediskriminacije iz določbe 4 okvirnega sporazuma, priloženega k Direktivi 1999/70? Ali lahko morebitna ugotovitev neskladnosti take ureditve s pravom Unije povzroči neposredno uporabo določb Direktive 1999/70 tudi v sporu med posamezniki?

I. Pravni okvir

A. Pravo Unije

Direktiva 1999/70/ES [2]

2. Člen 1 Direktive 1999/70 določa:

„Namen te direktive je uveljaviti okvirni sporazum o pogodbah za določen čas, sklenjen dne 18. marca 1999 med splošnimi medpanožnimi organizacijami (ETUC, UNICE in CEEP), ki je priloga tej direktivi.“

[1] Jezik izvirnika: italijanščina.

[2] Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368; v nadaljevanju: Direktiva 1999/70).

Okvirni sporazum o delu za določen čas [3]

3. Določba 4, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, določa:

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

[…]

3. Način uporabe te določbe opredelijo države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji in/ali socialni partnerji, pri čemer upoštevajo evropsko zakonodajo, nacionalno zakonodajo, kolektivne pogodbe in običaje.

[…]“

B. Poljsko pravo

4. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (zakon z dne 26. junija 1974 o zakoniku o delovnih razmerjih) (prečiščeno besedilo: Dz. U. 2020, pozicija 1320, s spremembami) (v nadaljevanju: zakonik o delovnih razmerjih) v členu 183a določa:

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

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

5. Člen 30 zakonika o delovnih razmerjih določa:

„(1) Pogodba o zaposlitvi preneha:

1. na podlagi dogovora strank;

2. na podlagi izjave ene od strank ob upoštevanju odpovednega roka (prenehanje pogodbe o zaposlitvi z odpovednim rokom);

3. na podlagi izjave ene od strank brez odpovednega roka (prenehanje pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka);

4. ob izteku obdobja, za katero je bila sklenjena. […]

[…]

[3] Okvirni sporazum o delu za določen čas, ki je v prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368).

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

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

6. Člen 44 zakonika o delovnih razmerjih določa:

„Delavec se lahko zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi pritoži na delovno sodišče iz dvanajstega dela tega zakonika.“

II. Dejansko stanje, postopek v glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

7. Tožeča stranka v postopku v glavni stvari in tožena stranka v postopku v glavni stvari sta 1. novembra 2019 sklenili pogodbo o zaposlitvi za določen čas s krajšim delovnim časom, ki se je iztekla 31. julija 2022.

8. Delodajalec je toženi stranki 15. julija 2020 izročil pisno izjavo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi z enomesečnim odpovednim rokom, ki se je iztekel 31. avgusta 2020, ne da bi navedel odpovedne razloge.

9. Delavec je zato pri Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (okrajno sodišče v Krakovu – Nowa Huta v Krakovu, Poljska) vložil tožbo, s katero je zahteval izplačilo odškodnine za škodo, nastalo zaradi domnevno nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi (ki temelji na členu 50(3) zakonika o delovnih razmerjih).

10. Tožeča stranka je v postopku v glavni stvari zatrjevala, prvič, da je obvestilo, ki ga je od delodajalca prejela 15. julija 2020, vsebovalo formalne napake in da ima zaradi teh pomanjkljivosti pravico do odškodnine, in drugič, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi pomenila kršitev načela prepovedi diskriminacije na podlagi vrste pogodbe o zaposlitvi, ki izhaja iz prava Unije, ter kršitev predpisov poljskega prava.[4]

11. Tožena stranka v postopku v glavni stvari pa je trdila, da je ravnala v skladu z nacionalno zakonodajo, kar pomeni, da ni nikakor kršila niti nacionalnega prava niti prava Unije.[5]

12. Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (okrajno sodišče v Krakovu – Nowa Huta v Krakovu), pri katerem je delavec vložil odškodninski zahtevek, je izrazilo dvom glede razlage člena 1 Direktive 1999/70 ter določb 1 in 4 navedenega okvirnega sporazuma, pa tudi glede tega, ali se lahko posamezniki pred nacionalnim sodiščem neposredno sklicujejo na določbe te direktive in zadevnega okvirnega sporazuma.

[4] Člen 30(4) poljskega zakonika o delovnih razmerjih namreč določa obveznost delodajalca, ki mora razloge za odpoved delovnega razmerja navesti le v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

[5] Ker določbe zakonika o delovnih razmerjih, ki predpisujejo obveznost obrazložitve odpovedi pogodbe, uvajajo razlikovanje med zaposlenimi na podlagi pogodbe za določen in zaposlenimi na podlagi pogodbe za nedoločen čas, naj neobstoja obrazložitve ne bi bilo mogoče šteti za diskriminacijo.

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

„1. Ali je treba člen 1 Direktive Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP ter določbi 1 in 4 tega okvirnega sporazuma razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni ureditvi, v skladu s katero ima delodajalec obveznost, da pisno obrazloži odločitev o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, le v zvezi s pogodbami o zaposlitvi za nedoločen čas – kar pomeni, da je pri pogodbah, sklenjenih za nedoločen čas, predmet sodnega nadzora utemeljenost odpovednega razloga – delodajalec pa take obveznosti (to je navedbe odpovednega razloga) nima v zvezi s pogodbami o zaposlitvi, sklenjenimi za določen čas (kar pomeni, da je predmet sodnega nadzora le vprašanje skladnosti odpovedi z določbami, s katerimi se ureja odpoved pogodb)?

2. Ali se lahko na določbo 4 zgoraj navedenega okvirnega sporazuma in splošno načelo prava Unije o prepovedi diskriminacije (člen 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah) sklicujejo stranke v sodnem postopku, v katerem na obeh straneh nastopajo posamezniki, in ali imajo zgoraj navedene določbe horizontalni učinek?“

III. Pravna presoja

A. Prvo vprašanje za predhodno odločanje

1. Uvodne ugotovitve

14. Postopek v glavni stvari se nanaša na odškodninski zahtevek, ki ga je delavec vložil proti delodajalcu (posamezniku), ker je pogodbo o zaposlitvi sicer odpovedal pisno in ob upoštevanju odpovednega roka, vendar pri tem ni navedel odpovednih razlogov. Delodajalec trdi, da je ravnal pravilno, saj mora odpovedne razloge ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s poljskim pravom navesti le, če je pogodba, ki jo namerava odpovedati, sklenjena za nedoločen čas.

15. Predložitveno sodišče v tem okviru sprašuje, ali različno obravnavanje dveh različnih vrst pogodb (sklenjenih za določen oziroma nedoločen čas), kar se tiče obveznosti, v skladu s katero je treba ob odpovedi navesti tudi odpovedne razloge, in posledična omejitev sodnega varstva v zvezi z utemeljenostjo odpovednih razlogov pomenita diskriminacijo, ki je v smislu določb 1 in 4 okvirnega sporazuma prepovedana.

16. Za odgovor na to vprašanje je treba pravilno opredeliti pravni položaj, za katerega je v nacionalni zakonodaji predvideno različno obravnavanje, pri tem pa preučiti vse upoštevne določbe nacionalnega prava: to pa zato, da bi bilo sploh mogoče ugotoviti, ali formalno razlikovanje, ki v zvezi z obveznostjo navedbe odpovednih razlogov obstaja med obema vrstama pogodb, pomeni dejansko materialnopravno diskriminacijo delavcev, zaposlenih za določen čas, ki je v skladu z določbo 4 okvirnega sporazuma prepovedana. Na podlagi te analize bom namreč lahko ugotovil, ali je mogoče podati razlago nacionalnega prava, ki je v skladu s pravom Unije.

17. Ta analiza bo sestavljena iz naslednjih delov: (a) kratka opredelitev obsega določbe 4, ki je potrebna za razumevanje namena in področja uporabe te določbe, zlasti glede na pojme „pogoji zaposlitve“, „primerljivi delavci, zaposleni za določen čas“ in obravnavati „manj ugodno“ „zgolj

zato, ker so zaposleni za določen čas“; (b) opredelitev pravnega položaja, ki je predmet domnevnega različnega obravnavanja (obravnavati „manj ugodno“), z razlikovanjem med materialnopravnim vidikom varstva, ki se delavcu zagotavlja v primeru neupravičene odpustitve, in formalnim vidikom varstva, ki izhaja iz navedbe odpovednih razlogov; (c) celovita presoja sistema varstva, opravljena na podlagi elementov iz spisa, ki se v poljskem pravnem redu zagotavlja delavcem, zaposlenim za določen čas, da bi se ugotovilo, ali je tem delavcem zagotovljeno učinkovito varstvo pred neupravičeno odpustitvijo, ki v bistvu ni manj ugodno od varstva, ki se zagotavlja delavcem za nedoločen čas; (d) presoja obstoja morebitnih „objektivnih razlogov“ za neuporabo te določbe.

18. Predložitveno sodišče pa bo moralo ob upoštevanju vseh okoliščin obravnavane zadeve preveriti, ali je nacionalna zakonodaja v skladu z načelom prepovedi diskriminacije, pri čemer bo moralo upoštevati usmeritve, podane v teh sklepnih predlogih.

2. Namen in področje uporabe določbe 4 okvirnega sporazuma

19. Določba 4 predpisuje „načelo nediskriminacije“, ki pa ga ni mogoče izenačiti z brezpogojno obveznostjo enakega obravnavanja delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, in delavcev, zaposlenih za določen čas. Socialno-ekonomska vloga obeh vrst pogodb se razlikuje,[6] namen prava Unije pa je preprečiti, da bi lahko nacionalni zakonodajalci, ne nazadnje pa tudi delodajalci, zgolj na podlagi trajanja posamezne pogodbe določili različno obravnavanje, ki ni objektivno „utemeljeno“.

20. To načelo nediskriminacije in posledična prepoved, v skladu s katero delavcev, zaposlenih za določen čas, ni dovoljeno obravnavati „manj ugodno“ kot „primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas“, se uporablja v zvezi s „pogoji zaposlitve“.

21. Iz spisa je razvidno, (i) da je bil tožeča stranka v postopku v glavni stvari delavec, zaposlen za določen čas; in (ii) da poljsko pravo v zvezi z obveznostjo delodajalca, da v obvestilu o odpovedi pogodbe o zaposlitvi navede tudi odpovedne razloge, določa različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas (v primerjavi z delavci, zaposlenimi za nedoločen čas).

22. Glede pojma „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma je odločilno merilo pri ugotavljanju, ali je neki ukrep zajet s tem pojmom, prav merilo zaposlitve, to je delovno razmerje, ki obstaja med delavcem in njegovim delodajalcem.[7]

23. V zvezi s tem je Sodišče razsodilo, da ta pojem zajema zlasti pravila o določitvi odpovednega roka, ki veljajo v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi za določen čas, pa tudi pravila o odpravnini, ki se delavcu odobri zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki ga veže z njegovim delodajalcem.[8] Iz navedene sodne prakse je jasno razvidno, da načini prenehanja delovnega razmerja spadajo k pojmu „pogoji zaposlitve“. Razlaga določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma, ki bi iz opredelitve navedenega pojma izključila pogoje odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, bi v nasprotju s ciljem, ki mu sledi navedena določba, zmanjšala obseg varstva pred diskriminacijo, ki je priznano delavcem, zaposlenim za določen čas.[9]

6 Socialno-ekonomska vloga pogodbe o zaposlitvi za določen čas je načeloma povezana s potrebo po obvladovanju začasnih razmer, kot je izvedba povsem nepričakovanega projekta v nekem podjetju ali nadomeščanje delavca, odsotnega zaradi bolezni ali porodniškega dopusta.

7 Glej sodbi z dne 5. junija 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, točka 41), in z dne 25. julija 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, točka 27).

8 Glej sodbo z dne 5. junija 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, točke 42, 44 in 45).

9 Glej sodbo z dne 5. junija 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, točka 43 in navedena sodna praksa).

24. V zvezi s pojmom „primerljivi delavci, zaposleni za nedoločen čas“ v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča [10] velja, da „načelo prepovedi diskriminacije zahteva, da se primerljivi položaji ne obravnavajo različno in da se različni položaji ne obravnavajo enako, razen če je taka obravnava objektivno utemeljena“. [11]

25. Ta presoja vsebuje tri dele: (i) preverjanje primerljivosti položajev; (ii) presojo manj ugodnega položaja; in (iii) ugotavljanje obstoja objektivnih razlogov, ki upravičujejo različno obravnavanje.

26. Prvi del zajema presojo dejanskega položaja, katere namen je ugotoviti, ali gre za položaje, ki sicer niso enaki, vendar so vseeno primerljivi. [12]

27. Če nacionalno sodišče meni, da je mogoče dejanske položaje šteti za primerljive, mora ugotoviti obstoj manj ugodnega položaja, v katerem je delavec, zaposlen za določen čas („manj ugodno“ obravnavanje). Ta vidik bom podrobneje obravnaval v naslednjih točkah teh sklepnih predlogov, v katerih bom skušal pravilno opredeliti pravni položaj, ki je predmet različnega obravnavanja.

28. Nacionalno sodišče mora namreč obstoj objektivnih razlogov, s katerimi je mogoče utemeljiti različno obravnavanje, preizkusiti le, če je rezultat prvih dveh delov presoje pozitiven.

3. Pravni položaj, ki je predmet domnevne diskriminacije: „manj ugodno“ obravnavanje

29. Potem ko sem pojasnil meje področja uporabe določbe 4 okvirnega sporazuma, se bom lotil opredelitve pravnega položaja, ki je predmet domnevnega različnega obravnavanja iz navedene določbe, kar je, kot bom prikazal v nadaljevanju, v povezavi s celovitim varstvom, ki se zagotavlja delavcem, zaposlenim za določen čas, odločilni vidik pri ugotavljanju, ali je mogoče podati skladno razlago.

30. Iz spisa je razvidno, da člen 30(4) zakonika o delovnih razmerjih določa obveznost, v skladu s katero mora biti v primeru „odpovedi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za nedoločen čas“, ali „prenehanj[a] pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka“ „naveden razlog za odpoved ali prenehanje pogodbe“.

31. Poljski zakonodajalec, ki je v odstavku 3 tega člena najprej določil, da mora biti odpoved vseh vrst pogodb (z odpovednim rokom ali brez njega) posredovana v pisni obliki, je torej želel obveznost formalne navedbe razlogov omejiti le na primere odpovedi pogodb o zaposlitvi brez odpovednega roka (pogodb, sklenjenih za določen ali nedoločen čas). Iz tega izhaja, da se ta formalna obveznost navedbe odpovednih razlogov ne uporablja za odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas z odpovednim rokom.

[10] Glej sodbe z dne 17.aprila 1997, EARL de Kerlast (C-15/95, EU:C:1997:196, točka 35); z dne 13. aprila 2000, Karlsson in drugi (C-292/97, EU:C:2000:202, točka 39); z dne 6. marca 2003, Niemann (C-14/01, EU:C:2003:128, točka 49); z dne 30. marca 2006, Španija/Svet (C-87/03 in C-100/03, EU:C:2006:207, točka 48); z dne 11. julija 2006, Franz Egenberger (C-313/04, EU:C:2006:454, točka 33); z dne 20. decembra 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, točka 42); z dne 5. junija 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, točka 46), in z dne 5. junija 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393, točka 49).

[11] Sodba z dne 18. oktobra 2012, Valenza (od C-302/11 do C-305/11, EU:C:2012:646, točka 40).

[12] V skladu z ustaljeno sodno prakso je treba za presojo, ali zadevne osebe opravljajo enako ali podobno delo v smislu okvirnega sporazuma, v skladu z določbo 3, točka 2, in določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma raziskati, ali je mogoče šteti, da so te osebe ob upoštevanju vseh okoliščin, kot so narava dela, pogoji glede usposabljanja in delovni pogoji, v primerljivem položaju; glej sklep z dne 18. maja 2022, Ministero dell'istruzione (Elektronska kartica) (C-450/21, neobjavljen, EU:C:2022:411, točka 41).

32. Vendar na podlagi te okoliščine ni mogoče sklepati, da je nameraval poljski zakonodajalec delavcem, zaposlenim za določen čas, zagotoviti drugačen sistem varstva pred neupravičeno odpustitvijo, kot ga zagotavlja delavcem, zaposlenim za nedoločen čas.

33. Pri tem je treba namreč razlikovati med (materialnopravnim) vidikom varstva delavcev pred neupravičeno odpustitvijo – ki vsebuje zahtevo, v skladu s katero delavcev, zaposlenih za določen čas, ni mogoče odpustiti na podlagi diskriminacije ali iz nezakonitega razloga – in (formalnim) vidikom, ki zajema obveznost, v skladu s katero je treba v obvestilu o odpovedi navesti razloge, zaradi katerih se je delodajalec odločil za odpoved pogodbe *ante tempus*, oziroma opustitev te obveznosti.

34. Edina določba prava Unije, ki delavcem zagotavlja varstvo pred nezakonito (individualno) odpustitvijo, izhaja iz člena 30 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).

35. Ta določa, da ima „[v]sak delavec […] pravico do varstva pred neupravičeno odpustitvijo v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji“.

36. Predložitveno sodišče v svoji analizi dvomi o združljivosti nacionalne zakonodaje s členom 30 Listine, vendar je to posledica dejstva, da nacionalna zakonodaja po navedbah predložitvenega sodišča „praviloma izključuje možnost preizkusa delovnega sodišča, ali je odpustitev delavca, zaposlenega na podlagi takšne pogodbe, utemeljena“.[13] V naslednjih točkah teh sklepnih predlogov bom ponazoril, da odgovor na vprašanje, ali je sploh mogoče podati skladno razlago, izhaja prav iz te okoliščine – to je iz možnosti nacionalnega sodišča, da preizkusi utemeljenost odpustitve delavca, zaposlenega za določen čas – glede katere so v poljski sodni praksi zastopana nasprotujoča si stališča.

37. Normativna vsebina te določbe se nanaša na varstvo pred „neupravičenostjo“ odpustitve, ne pa na (formalne) vidike, povezane z vsebino obvestil delodajalca.

38. Določitev obveznosti, v skladu s katero mora delodajalec ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca obvestiti o razlogih, na katerih formalno temelji odpustitev, namreč ne pomeni zagotavljanja učinkovitega varstva delavcev.

39. Pri tem je glede na polni učinek Direktive 1999/70 bistveno, da se delavcu zagotovi, da lahko zahteva, da utemeljenost razlogov, zaradi katerih je bil odpuščen, dejansko preveri nepristransko sodišče.

40. Seveda ni nobenega dvoma, kot je opozorila Evropska komisija, da predhodno obveščanje delavcev o razlogih za njihovo odpustitev delavcem omogoča hitrejše uveljavljanje pravice do obrambe: da bi se seznanili z razlogi za odpustitev, jim namreč ni treba čakati na začetek sodnega postopka.

41. Vendar v pravu Unije ni posebej določeno, da morajo države članice delodajalcem naložiti obveznost, v skladu s katero morajo v obvestilu o odpovedi pogodbe o zaposlitvi izrecno navesti razloge za odpustitev, na kar je v svojem stališču opozorila Republika Poljska.[14]

[13] Predlog za sprejetje predhodne odločbe (točka 34).

[14] Stališče Poljske (točka 31).

42. Zato bom opravil še zadnji del presoje prvega vprašanja za predhodno odločanje: ali poljski pravni red v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi *ante tempus* zagotavlja učinkovito varstvo delavcev, zaposlenih za določen čas, tudi če ti predhodno niso bili formalno obveščeni o razlogih za tako odpoved?

4. Sistem varstva, ki se v poljskem pravnem redu zagotavlja delavcem, zaposlenim za določen čas

43. V okviru presoje tega posebnega vidika sem naletel na različna mnenja, ki na eni strani izhajajo iz ugotovitev predložitvenega sodišča, na drugi strani pa iz navedb, ki jih je poljska vlada podala v pisnem stališču in na obravnavi.

44. Zdi se namreč, da to razhajanje temelji tudi na določeni meri nejasnosti v nacionalni sodni praksi, zlasti pa na določeni meri nedoslednosti, ki izhaja iz odločbe predložitvenega sodišča.

45. Predložitveno sodišče po eni strani opozarja, da je Sąd Najwyższy (vrhovno sodišče, Poljska) v sodbi z dne 8. maja 2019 (I PK 41/18) sicer priznalo, da ima sodišče možnost ponovnega preverjanja in presoje razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas, čeprav naj bi dvomilo, ali je člen 30(4) zakonika o delovnih razmerjih dejansko združljiv s pravom Unije.

46. Poleg tega naj bi Trybunał Konstytucyjny (ustavno sodišče, Poljska) v zvezi s tem navedlo, da lahko pristojno delovno sodišče odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki je bila sklenjena za določen čas, presoja tudi z vidika morebitnega nasprotja take odpovedi s socialno-ekonomskim ciljem pravic ali načeli družbenega življenja (člen 8 zakonika o delovnih razmerjih) ali z obstojem zakonsko prepovedanega različnega obravnavanja oziroma diskriminacije delavcev v primerih, ki izhajajo iz člena 11^3 in člena 183a zakonika o delovnih razmerjih, to je iz določb, ki naj torej ne bi bile v nasprotju s členom 2 (to je z načelom demokratične pravne države) in členom 32 (ki uvaja načeli enakosti pred zakonom in prepovedi diskriminacije v političnem, družbenem ali gospodarskem življenju iz kakršnega koli razloga) poljske ustave.

47. Po drugi strani pa predložitveno sodišče v točki 34 predložitvene odločbe samo navaja, da sporna nacionalna zakonodaja praviloma izključuje možnost, da bi delovno sodišče preizkusilo, ali je odpustitev delavca, zaposlenega na podlagi pogodbe, sklenjene za določen čas, utemeljena.

48. Poljska vlada je precej natančneje in podrobneje pojasnila,[15] da v poljskem pravnem redu to, da delodajalec nima obveznosti navedbe odpovednih razlogov, ne pomeni, da ima pravico, da delavca neupravičeno odpusti. Delodajalec mora namreč v postopku pred sodiščem navesti razloge za odpustitev, če se to od njega zahteva.

49. Za to naj bi zadostovalo, da delavec predloži „*prima facie*“ dokaze, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da je bila odpoved diskriminatorna ali nepoštena, ker je bila v nasprotju z načelom življenja v družbi ali s socialno-ekonomskim ciljem pravic.[16]

50. Delodajalec pa naj bi moral potem dokazati, da so bili razlogi, ki jih je navedel na zahtevo sodišča, utemeljeni.

[15] Zapisnik obravnave, str. 2, in pisna stališča (točka 23).

[16] Stališče Republike Poljske (točka 25).

51. Poljska vlada prav tako trdi, da se v okviru postopka, določenega za obravnavo delovnopravnih sporov, tudi delavcem, zaposlenim za določen čas, zagotavlja učinkovito varstvo, ki je v bistvu podobno varstvu, ki se zagotavlja delavcem, zaposlenim za nedoločen čas, saj je delovno sodišče specializirano sodišče, dostop do sodnega postopka brezplačen, pristojnosti, ki jih ima sodišče za delovanje po uradni dolžnosti, pa precej obsežne, zaradi česar se zdi, da omogočajo učinkovito varstvo šibkejše stranke.

52. Tudi Komisija,[17] ki je sicer grajala odločitev poljskega zakonodajalca, je v svojem stališču priznala, da je mogoče podati skladno razlago.

53. Po drugi strani se zdi, da se predložitveno sodišče, kot sem že navedel, nagiba k stališču, da nacionalna zakonodaja ni v skladu s pravom Unije, vendar to stališče po mojem mnenju temelji na nedokazani samodejni povezavi: v besedilu prvega vprašanja za predhodno odločanje je namreč opustitev navedbe odpovednih razlogov povezana („kar pomeni“) z neobstojem sodnega nadzora nad odpovednimi razlogi. Zato se zdi, da so dvomi predložitvenega sodišča o združljivosti poljskega prava s pravom Unije, ki izhajajo iz obveznosti navedbe odpovednih razlogov, pogojeni prav z okoliščino, da neobstoj take obveznosti v zvezi s pogodbami, sklenjenimi za določen čas, „pomeni“ neobstoj „sodnega nadzora [nad] utemeljenost[jo] odpovednega razloga“.

54. Če bi bilo res tako in če bi neobstoj obveznosti delodajalca, da v obvestilu o odpovedi pogodbe o zaposlitvi navede odpovedne razloge, posledično (samodejno) pomenil, da sodišče ne bi bilo pristojno za preizkus upravičenosti in zakonitosti odpustitve, potem bi bila zadevna nacionalna določba očitno v nasprotju s pravom Unije.

55. Če pa bi nacionalno sodišče ugotovilo, da obstajajo okoliščine, navedene v nadaljevanju, ki gredo v smeri zagotavljanja učinkovitega sodnega varstva delavcev, zaposlenih za določen čas, ki ni bistveno manj ugodno od varstva, ki se zagotavlja delavcem, zaposlenim za nedoločen čas (kar je cilj načela nediskriminacije iz določbe 4 okvirnega sporazuma), bi po mojem mnenju obstajala možnost za skladno razlago: delavci imajo možnost, da pred sodiščem uveljavljajo diskriminatornost in nezakonitost odpustitve; postopek vodi specializirano sodišče, ki ima odločilne pristojnosti, da od delodajalca po uradni dolžnosti in zgolj na podlagi navedbe delavca, s katero želi ta doseči priznanje diskriminatornosti odpustitve, zahteva, naj dokaže upravičenost odpovednih razlogov; dostop do sodišča je brezplačen ter brez posebnih formalnih ali postopkovnih zahtev.

56. Naj za konec podam še ugotovitev v zvezi z okoliščino, ki je bila izpostavljena na obravnavi: obveznost navedbe odpovednih razlogov naj bi bila trenutno predmet zakonodajne pobude, ki je bila podana zaradi spremembe določb zakonika o delovnih razmerjih, da bi se odpravila sedanja razlika med pogodbami o zaposlitvi za določen čas in za nedoločen čas. Pobudo poljskega zakonodajalca sicer pozdravljam, vendar menim, da ta okoliščina v okviru opravljene presoje ni pomembna, saj lahko odraža zgolj voljo poljskega zakonodajalca, da odpravi morebitne dvome glede razlage, in ne pomeni nujno, da veljavne določbe poljskega prava niso v skladu s pravom Unije.

57. Glede na navedene ugotovitve tako menim, da lahko predložitveno sodišče z uporabo meril, ki sem jih predstavil v tem delu sklepnih predlogov, uspešno presodi, ali je mogoče podati skladno razlago.

[17] Pisno stališče (točka 32); čeprav je Komisija pozneje v odgovoru na vprašanji ugotovila, da nacionalna zakonodaja ni v skladu s pravom Unije.

5. „Objektivni razlogi“ za izključitev uporabe načela prepovedi diskriminacije

58. Kot sem že izpostavil, je treba – če bi predložitveno sodišče menilo, da na podlagi presoje manj ugodnega obravnavanja ne more podati skladne razlage – preučiti še možnost za izključitev uporabe načela prepovedi diskriminacije na podlagi „objektivnih razlogov“.

59. V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča pojem „objektivni razlogi“ zahteva, da je ugotovljeno različno obravnavanje upravičeno z obstojem jasnih in konkretnih dejstev, značilnih za zadevni pogoj za zaposlitev v posebnem kontekstu, v katerem se uporabi, ter na podlagi objektivnih in preglednih meril, da se ugotovi, ali to razlikovanje ustreza dejanski potrebi, ali se z njim lahko doseže želeni cilj in ali je nujno za dosego tega cilja.[18]

60. Sklicevanje zgolj na začasnost delovnega razmerja pa ne more biti objektiven razlog.[19] Vsaka drugačna ugotovitev bi namreč pomenila, da bi cilji Direktive 1999/70 in okvirnega sporazuma izgubili smisel. Komisija je prav na podlagi teh trditev izpodbijala obstoj objektivnih razlogov.[20] Republika Poljska pa je tako v stališču kot tudi na obravnavi trdila, da je treba objektivne razloge iskati v razlogih, na katerih temelji politika zaposlovanja, s katerimi je mogoče upravičiti različno obravnavanje, zlasti pa v potrebi po večji prožnosti na trgu dela.[21] V bistvu se zdi, da se Poljska sklicuje prav na splošno in abstraktno merilo, ki ga je mogoče povezati s samim trajanjem zaposlitve.

61. Menim, da je glede na navedeno sodno prakso in elemente iz spisa – kar pa mora preveriti predložitveno sodišče – jasno, da trditev poljske vlade, da je določitev oziroma opustitev obveznosti navedbe razlogov za prenehanje pogodb o zaposlitvi za določen čas in pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas upravičena z drugačno socialno in ekonomsko vlogo, ki jo imata ti vrsti pogodb, in z uresničevanjem legitimnega cilja socialne politike zadevne države članice, to je z doseganjem polne in produktivne zaposlenosti, ni mogoče sprejeti.

B. Drugo vprašanje za predhodno odločanje

62. Predložitveno sodišče želi z drugim vprašanjem za predhodno odločanje v bistvu izvedeti, ali se lahko stranki v sodnem postopku, v katerem nastopata kot posameznika, sklicujeta na določbo 4 okvirnega sporazuma.

63. Na prvem mestu je treba opozoriti, da načelo primarnosti prava Unije določa prednost prava Unije pred pravom držav članic in vsem organom držav članic nalaga, da različnim predpisom Evropske unije zagotovijo polni učinek, ne da bi pravo držav članic smelo posegati v učinek, ki je tem različnim predpisom priznan na ozemlju navedenih držav. To načelo med drugim nacionalnim sodiščem nalaga, da za zagotavljanje učinkovitosti vseh določb prava Unije

[18] Navedene okoliščine so lahko zlasti posledica posebne narave nalog, za katerih izvedbo so bile sklenjene pogodbe za določen čas, in z njimi neločljivo povezanih značilnosti ali pa so, odvisno od primera, posledica sledenja legitimnemu cilju socialne politike države članice; glej sklepa z dne 18. maja 2022, Ministero dell’istruzione (Elektronska kartica) (C-450/21, neobjavljen, EU:C:2022:411, točka 45), in z dne 22. marca 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, neobjavljen, EU:C:2018:207, točka 65).

[19] Glej sklep z dne 22. marca 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, neobjavljen, EU:C:2018:207, točka 63).

[20] Glej stališče Komisije (točka 24), v katerem je navedeno, da „različnega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev, zaposlenih za nedoločen čas, glede delovnih pogojev ni mogoče utemeljiti z merilom, ki se na splošno in abstraktno nanaša na samo trajanje zaposlitve. Če bi sprejeli, da zgolj začasnost delovnega razmerja zadostuje za utemeljitev takega različnega obravnavanja, bi to izničilo bistvo ciljev Direktive 1999/70 in okvirnega sporazuma. Uporaba takega merila bi namesto izboljšanja kakovosti dela za določen čas in spodbujanja enakega obravnavanja, ki se želita doseči z Direktivo 1999/70 in okvirnim sporazumom, pripeljala do ustalitve neugodnega položaja za delavce, zaposlene za določen čas“ (glej sklep z dne 9. februarja 2012 v zadevi Lorenzo Martínez, C-556/11, neobjavljen, točka 50 in navedena sodna praksa).

[21] Stališče Republike Poljske (točka 10).

nacionalno pravo razlagajo, kolikor je mogoče, v skladu s pravom Unije in da posameznikom priznajo možnost, da dobijo odškodnino, kadar so njihove pravice kršene zaradi kršitve prava Unije, ki jo je mogoče pripisati državi članici. [22]

64. Natančneje, Sodišče je večkrat razsodilo, da mora nacionalno sodišče, ki odloča o sporu, ki poteka izključno med posamezniki, pri uporabi določb notranjega prava, sprejetih za prenos obveznosti iz direktive, upoštevati vsa pravila nacionalnega prava in jih razlagati, kolikor je mogoče, v smislu besedila in namena te direktive, da bi tako prišlo do rešitve, ki je v skladu z njenim ciljem. [23]

65. Vendar ima načelo skladne razlage nacionalnega prava nekatere omejitve. Tako je obveznost nacionalnega sodišča, da se pri razlagi in uporabi upoštevnih pravil nacionalnega prava sklicuje na vsebino direktive, omejena s splošnimi pravnimi načeli in ne more biti podlaga za razlago nacionalnega prava *contra legem*. [24]

66. Na drugem mestu je treba opozoriti, da če nacionalno sodišče ne more podati razlage nacionalne ureditve, ki bi bila v skladu z zahtevami prava Unije, načelo primarnosti prava Unije zahteva, da to sodišče, ki v okviru svojih pristojnosti uporablja določbe prava Unije, zagotovi polni učinek teh določb, pri čemer lahko po potrebi po uradni dolžnosti odloči, da ne bo uporabilo neskladne določbe nacionalne zakonodaje, tudi poznejše, ne da bi mu bilo treba zahtevati ali čakati predhodno odpravo te določbe po zakonodajni poti ali kakšnem drugem ustavnem postopku. [25]

67. Vendar je treba upoštevati še druge bistvene značilnosti prava Unije ter zlasti naravo in pravne učinke direktiv. [26] Direktiva, katere določbe so jasne, natančne in brezpogojne, ima neposredni učinek za državo, to je „vertikalni neposredni učinek“. [27] Za posameznika pa sama direktiva ne more ustvarjati obveznosti in se nanjo kot tako torej proti posamezniku pred nacionalnim sodiščem ni mogoče sklicevati. [28] Zavezujoča narava direktive, na kateri temelji možnost sklicevanja nanjo, v skladu s členom 288, tretji odstavek, PDEU namreč obstaja le za „vsako državo članico, na katero je naslovljena“, pri čemer je Unija pristojna za splošno in abstraktno predpisovanje obveznosti posameznikom s takojšnim učinkom samo v primerih, v katerih je pristojna za sprejemanje uredb.

[22] Glej sodbi z dne 24. junija 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, točke 53, 54 in 57 ter navedena sodna praksa), in z dne 18. januarja 2022, Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2022:33, točki 25 in 26).

[23] Glej sodbi z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, točka 38 in navedena sodna praksa), in z dne 4. junija 2015, Faber (C-497/13, EU:C:2015:357, točka 33).

[24] Glej v tem smislu sodbi z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, točka 39 in navedena sodna praksa), in z dne 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 51).

[25] Glej v tem smislu sodbo z dne 24. junija 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, točka 58 in navedena sodna praksa).

[26] Glej v tem smislu sodbo z dne 24. junija 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, točka 59).

[27] Glej sodbe z dne 9. novembra 1995, Francovich (C-479/93, EU:C:1995:372, točka 11); z dne 11. julija 2002, Marks Aquitaine Spencer (C-62/00, EU:C:2002:435, točka 25), in z dne 5. oktobra 2004, Pfeiffer in drugi (od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, točka 103).

[28] Glej sodbe z dne 26. februarja 1986, Marshall (152/84, EU:C:1986:84, točka 48); z dne 14. julija 1994, Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:292, točka 20); z dne 5. oktobra 2004, Pfeiffer in drugi (od C-397/10 do C-403/01, EU:C:2004:584, točki 108 in 109); z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 42); z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, točka 36), in z dne 7. avgusta 2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631, točka 43).

68. Zato v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča velja, da celo jasna, natančna in brezpogojna določba direktive nacionalnemu sodišču ne dopušča, da ne uporabi določbe svojega nacionalnega prava, ki je v nasprotju z navedeno določbo direktive, če bi bila s tem posamezniku naložena dodatna obveznost. [29]

69. V obravnavani zadevi ima določba 4, točka 1, okvirnega sporazuma v skladu s sodno prakso Sodišča „vertikalni neposredni učinek“, [30] vendar glede na sodno prakso, navedeno v prejšnji točki, ne more imeti „horizontalnega neposrednega učinka“, kar posledično pomeni, da delavec na podlagi okvirnega sporazuma in Direktive 1999/70 ne more pridobiti pravice, ki bi jo lahko zoper delodajalca uveljavljal pred nacionalnim sodiščem.

70. Na tej točki je treba preveriti, ali lahko pravica, ki jo je mogoče uveljavljati zoper delodajalca, izhaja neposredno iz Listine, saj naj bi bila določba 4, točka 1, okvirnega sporazuma eno od podrobnih pravil za izvajanje te listine. S tem se prehaja na občutljivo področje horizontalnega neposrednega učinka, ki ga je Sodišče v nekaterih omejenih primerih priznalo posameznim določbam Listine. Določbe Listine, na katere se je v obravnavani zadevi mogoče sklicevati, so člen 21 (prepoved diskriminacije), člen 20 (enakost pred zakonom), člen 30 (pravica do varstva pred neupravičeno odpustitvijo) in člen 47 (pravica do učinkovitega pravnega sredstva in nepristranskega sodišča).

71. Sodišče je že ugotovilo, da ima člen 21 Listine horizontalni neposredni učinek. [31] Vendar se je v navedenih sodbah sklicevalo na dejavnike diskriminacije, kakršna sta starost in vera, ki so v tej določbi izrecno navedeni. V okviru obravnavane zadeve je treba torej pojasniti, ali člen 21 Listine zajema tudi diskriminacijo med delavci, zaposlenimi za določen čas, in delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, oziroma diskriminacijo na podlagi socialno-ekonomskega merila.

72. Prvi vidik, ki ga je treba izpostaviti, se nanaša na to, da so se avtorji Listine namenoma [32] odločili za neizčrpen seznam razlogov za diskriminacijo, navedenih v členu 21 Listine, kar je razvidno iz uporabe izraza „denimo“, zaradi česar je mogoče na področje uporabe tega člena poleg izrecno navedenih razlogov za diskriminacijo vključiti tudi druge.

73. Vendar ugotovitev, da seznam razlogov za diskriminacijo ni izčrpen, ne pomeni, da je mogoče trditi, da gre za povsem ohlapen seznam, na katerega je mogoče uvrstiti najrazličnejše razloge za diskriminacijo. S tega vidika je zakonodajna tehnika, ki je bila uporabljena, precej pomenljiva. Avtorji Listine so namreč predvideli prepoved diskriminacije na podlagi nekaterih izrecno navedenih razlogov, ki pa niso edini, saj so pred navedbo teh razlogov uporabili izraz „denimo“ (oziroma „notamment“ v francoski, „such as“ v angleški, „en particular“ v španski in „insbesondere“ v nemški različici besedila). Iz tega izraza je na eni strani sicer razvidno, da ta seznam razlogov ni izčrpen, vendar iz njega na drugi izhaja, da gre pri izrecno navedenih razlogih za ponazoritev vrste diskriminacije, ki jo zajema člen 21. Ta pa lahko zajema tudi druge razloge za diskriminacijo, če so v skladu z razlogi, navedeni v tej določbi.

[29] Glej sodbi z dne 24. junija 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530), in z dne 18. januarja 2022, Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2022:33, točke 31, 32 in 33).

[30] Sodba z dne 15. aprila 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, točka 68).

[31] Glej sodbe z dne 17. aprila 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257); z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874); z dne 22. januarja 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), in z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

[32] Glej izčrpen seznam razlogov iz člena 1 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

74. Na podlagi pregleda izrecno navedenih razlogov je mogoče zlahka ugotoviti, da se vsi razlogi nanašajo na vrste diskriminacije, ki posegajo v človekovo dostojanstvo. Vsaka diskriminacija na podlagi spola, rase, barve kože, etničnega ali socialnega porekla, genetskih značilnosti, jezika, vere, prepričanja, političnega ali drugega mnenja, pripadnosti narodnostni manjšini, premoženja, rojstva, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti je namreč povezana z vrednoto človekovega dostojanstva.

75. S tega vidika je mogoče šteti, da člen 21 Listine podrobneje pojasnjuje pojem človekovega dostojanstva, s katerim se začne seznam vrednot, določenih v členu 2 PEU. To so vrednote, ki, kot je Sodišče pojasnilo zlasti v zvezi s „pravno državo“ [33] in „solidarnostjo“, [34] niso zgolj smernice politične narave. Nasprotno, imajo namreč pravi in dejanski pravni učinek in so natančneje določene v nekaterih splošnih načelih na ravni primarnega prava in v podrobnejših predpisih.

76. Vrednota človekovega dostojanstva je dejansko temeljno pravilo oziroma „Grundnorm“ evropske ustavnopravne ureditve, ki se je po drugi svetovni vojni izoblikovala kot protiutež grozotam totalitarizmov, ki so človeku odvzeli vsakršno vrednost. Človekovo dostojanstvo, ki ima osrednjo vlogo tudi v ustavnopravnih tradicijah držav članic in na katerem že ves čas temelji ustavna identiteta Unije, je vodilo pri razlagi primarnega prava in določa vse večjo moč načel, ki ga podrobneje opredeljujejo, kakršno je prav načelo, ki se nanaša na prepoved diskriminacije. Obenem pa ta vrednota določa tudi meje tega načela, saj horizontalnemu učinku pravice iz člena 21 Listine, v katerem je konkretizirano načelo prepovedi diskriminacije, zagotavlja ustavnopravno varstvo le, če razlogi za diskriminacijo temeljijo na kršitvi človekovega dostojanstva.

77. Zato med razloge za diskriminacijo, ki jih zajema člen 21 Listine, ni mogoče uvrstiti razloga socialno-ekonomske narave, kakršen je ta, ki se nanaša na položaj delavca ali na vrsto pogodbenega razmerja, ki ga veže na delodajalca.

78. To ugotovitev potrjujejo tudi tri dodatni preudarki. Na prvem mestu je treba ob upoštevanju zakonodajne tehnike, na katero sem že opozoril in ki je bila uporabljena v zvezi s členom 21 Listine, ugotoviti, da odločitev za neizčrpen seznam prepovedanih razlogov za diskriminacijo ni privedla do sprejetja „splošne določbe“ oziroma tega, kar je v nemški pravni teoriji znano kot „nedoločen pravni pojem“ (unbestimmter Rechtsbegriff), kakršni so na primer pojmi „dobra vera“, „nujnost“ ali „javna varnost“, ki so že po naravi prožni in jim je mogoče pripisati spremenljive pomene ter jih tako prilagajati razvoju pravnega reda ali družbene zavesti. Nasprotno, avtorji Listine so navedli točno določene razloge za diskriminacijo, pri čemer so šteli, da vsak izmed teh razlogov podrobneje pojasnjuje (uporaba izraza „denimo“) določeno vrsto diskriminacije, in sicer tisto, ki posega v človekovo dostojanstvo.

79. V zvezi s tem je treba dodati, da je Sodišče večkrat ugotovilo, da ni pristojno za razširitev števila razlogov iz člena 21 Listine. [35]

[33] Glej sodbi z dne 16. februarja 2022, Madžarska/Parlament in Svet (C-156/21, EU:C:2022:97, točki 136 in 232), in z dne 16. februarja 2022, Poljska/Parlament in Svet (C-157/21, EU:C:2022:98, točki 145 in 264).

[34] Glej sodbo z dne 15. julija 2021, Nemčija/Komisija (C-848/19 P, EU:C:2021:598, točke 43, 45 in 49).

[35] Glej sodbe z dne 11. julija 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456, točka 56); z dne 17. julija 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, točka 46); z dne 7. julija 2011, Agafi-ei in drugi (C-310/10, EU:C:2011:467), in z dne 9. marca 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:1989).

80. Na drugem mestu je treba ugotoviti, da je v Pojasnilih k Listini o temeljnih pravicah navedeno, da se člen 21, „[č]e ustreza 14. členu EKČP, […] uporablja v skladu s slednjim“. Evropsko sodišče za človekove pravice (v nadaljevanju: ESČP), ki se je sklicevalo na del določbe, v kateri se uporablja izraz „kakšne druge okoliščine“, je načelo prepovedi diskriminacije razširilo na primere, v katerih različno obravnavanje temelji na spolni identiteti, [36] pa tudi na spolni usmerjenosti, [37] invalidnosti [38] in nenazadnje na starosti [39], to je na dejavnikih, ki so povezani s poljem človekovega dostojanstva in ki so potemtakem edini dejavniki, ki so sploh lahko predmet presoje ESČP.

81. Na zadnjem mestu pa je morda koristno spomniti, da je Sodišče v sodni praksi člen 1 Direktive 2000/78 razlagalo tako, da se ta ne nanaša na diskriminacijo na podlagi poklicne kategorije. [40]

82. Ker člena 21 Listine v obravnavani zadevi ni mogoče uporabiti, se je treba vprašati, ali se je mogoče sklicevati na člen 20 Listine. Sodišče je namreč že priznalo, da se načelo enakosti pred zakonom v zvezi z delavci, zaposlenimi za določen čas, izvaja na podlagi Direktive 1999/70, zlasti pa določbe 4 okvirnega sporazuma. [41] Vendar Sodišče doslej še ni izdalo nobene sodbe, iz katere bi bilo razvidno, da ima ta člen horizontalni neposredni učinek. Zato menim, da je treba tako razlago člena 20 Listine zavrniti.

83. Določba Listine ima horizontalni neposredni učinek, če je zavezujoča in brezpogojna. Zato Sodišče horizontalnega neposrednega učinka ni priznalo določbam, kakršna je na primer člen 27 Listine, ki se nanašajo na primere in pogoje, določene v pravu Unije ter v nacionalnih zakonodajah in praksah. [42]

84. Ob podrobnejši preučitvi se izkaže, da tudi člen 20 Listine, ki sicer ne vsebuje izrecnega sklica na pravo Unije in nacionalno zakonodajo, ni brezpogojen in zavezujoč. Ti lastnosti namreč predpostavljata, da iz določbe izhaja pravica posameznika, ki ji ustreza natančno določena obveznost drugega posameznika. To pomeni, da lahko tako vsebina pravice kot tudi ustrezna obveznost izhajata neposredno iz Listine, ne da bi se bilo treba opreti na vmesne zakonodajne akte.

85. V primeru člena 21 in člena 31(2) Listine, ki se nanaša na pravico do plačanega letnega dopusta, ima posameznik, če so izpolnjeni pogoji iz obeh navedenih določb, pravico, katere vsebina je natančno določena in ki ji ustreza obveznost drugega posameznika, katere vsebina je ravno tako natančno določena. [43]

86. Drugače kakor v določbah, v zvezi s katerimi je Sodišče priznalo, da imajo horizontalni neposredni učinek, pa je struktura člena 20 Listine „odprta“, kar pomeni, da subjektivne pravice in pripadajoče pravne obveznosti z natančno določeno vsebino ni mogoče izpeljati neposredno iz tega člena, ne da bi se bilo treba pri tem opreti na vmesni zakonodajni akt.

87. Če posameznik zatrjuje, da je v skladu z zakonom obravnavan enako kot drug posameznik, čeprav se njegov položaj razlikuje od položaja tega drugega posameznika, in zato zahteva različno obravnavanje, namreč iz Listine ni mogoče razbrati, kakšna naj bi bila natančna vsebina takega

[36] Sodba ESČP z dne 12. maja 2015, Identoba in drugi proti Gruziji (št. 73235/12, točka 96).

[37] Sodba ESČP z dne 26. februarja 2002, Fretté proti Franciji (št. 36515/97, točka 32).

[38] Sodbi ESČP z dne 30. aprila 2009, Glor proti Švici (št. 13444/04), in z dne 22. marca 2016, Guberina proti Hrvaški (št. 23682/13).

[39] Sodba ESČP z dne 10. junija 2010, Schwizgebel proti Švici (št. 25762/07).

[40] Glej sodbo z dne 13. junija 2017, Florescu in drugi (C-258/14, EU:C:2017:448, točka 63).

[41] Glej sodbo z dne 25. julija 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, točka 20).

[42] Glej sodbo z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, točki 45 in 49).

[43] Glej sodbo z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, točka 79).

obravnavanja, kar pomeni, da ni mogoče določiti niti ustrezne obveznosti drugega posameznika. V takih primerih mora nacionalni zakonodajalec ali zakonodajalec Unije, če se ugotovi, da je zakonodajni akt (ki je del nacionalnega prava ali prava Unije) v nasprotju z načelom enakosti, zakonodajo na tem področju prilagoditi v skladu s poljem proste presoje, ki je lahko bolj ali manj široko. [44]

88. Če pa gre za ravno obraten primer, v katerem posameznik zatrjuje, da je bil kljub obstoju primerljivega položaja deležen različnega obravnavanja, je treba ugotoviti, da rezultati uporabe merila primerjave niso samodejni in nedvoumni. Težko je namreč z gotovostjo in samodejno opredeliti objektivno merilo ali dosledno pravno načelo, ki bi določalo, kdaj se šteje, da so položaji primerljivi. To je priznala tudi generalna pravobranilka E. Sharpston: „očitno [je], da se merilo upoštevne podobnosti in razlik razlikuje glede na temeljna moralna načela določenega posameznika ali družbe“. [45] Generalna pravobranilka je odkrito priznala, da je občutek za to, kaj predstavlja pomembno ali nepomembno razliko, odvisen od številnih vrednostnih sodb, ki so kulturno in zgodovinsko pogojene.

89. Zaradi te spremenljivosti je pogosto težko predvideti, kako se bo merilo primerjave v danih okoliščinah dejansko uporabljalo. Zato je treba v zvezi z načelom enakosti ugotoviti, da iz člena 20 Listine ni mogoče neposredno izpeljati niti konkretne vsebine pravice, ki jo ima posameznik, ki to pravico uveljavlja, niti ustrezne obveznosti drugega posameznika, s katerim je prvonavedeni posameznik sklenil pravno razmerje, ne da bi se bilo treba pri tem opreti na vmesni zakonodajni akt.

90. Povsem drugačen pa je položaj iz člena 21 Listine, v katerem so navedeni razlogi za različno obravnavanje, zaradi katerih določena vrsta diskriminacije ni združljiva z načelom človekovega dostojanstva in jo primarno pravo posledično prepoveduje, kar pomeni, da se diskriminirani posameznik na to pravico lahko sklicuje, da bi dosegel odpravo diskriminacije na podlagi teh razlogov in si zagotovil ugodnejše obravnavanje.

91. Poleg tega je jasno, da bi člen 21 Listine, če bi neupravičeno različno obravnavanje v škodo posameznika zadostovalo, da bi lahko ta na področjih, na katerih se uporablja Listina, proti drugemu posamezniku uveljavljal člen 20 Listine, v bistvu postal brezpredmeten. Kot sem že pojasnil, ima namreč člen 21 Listine horizontalni neposredni učinek, ki se nanaša zgolj na diskriminacijo na podlagi razlogov, povezanih s spoštovanjem človekovega dostojanstva, zlasti tistih, ki so izrecno navedeni, ne pa na vse vrste diskriminacije.

92. V zvezi s pravico do varstva pred neupravičeno odpustitvijo je treba opozoriti, da neposrednega učinka ne more imeti niti člen 30 Listine, saj je uporaba tega člena odvisna od nacionalnih zakonodaj in praks. [46] Zato si ni mogoče zamisliti položaja, v katerem bi bilo mogoče člen 30 Listine uporabiti v povezavi z določbo 4 okvirnega sporazuma.

93. Kot je znano in kot je Sodišče v zvezi s členom 27 Listine, katerega struktura je skoraj enaka strukturi člena 30 Listine, že pojasnilo, je treba opozoriti, da iz ustaljene sodne prakse izhaja, da se temeljne pravice, ki jih zagotavlja pravni red Unije, uporabljajo v vseh položajih, ki jih ureja pravo Unije. [47]

[44] Glej sodbo z dne 16. septembra 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, točki 68 in 71).

[45] Glej sklepne predloge generalne pravobranilke E. Sharpston v zadevi Bartsch (C-427/06, EU:C:2008:297, točka 44).

[46] Člen 30 Listine delavcu podeljuje „pravico do varstva pred neupravičeno odpustitvijo v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji“.

[47] Glej sodbo z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, točka 42).

94. Določba 4 okvirnega sporazuma, priloženega Direktivi 1999/70, ne pomeni izvajanja člena 30 Listine, obenem pa nobena določba sekundarnega prava Unije ne ureja vidikov, ki bi se nanašali na obveznost navedbe razlogov v obvestilu o odpovedi delavcu.

95. Iz člena 30 Listine namreč ni mogoče izpeljati obveznosti, v skladu s katero bi bilo treba odpovedne razloge v obvestilu o odpovedi navesti tudi pri pogodbah o zaposlitvi za določen čas, ki bi imeli učinek pravnega pravila, ki se uporablja neposredno, zato menim – če povzamem besede Sodišča, za katere se zdi, da popolnoma ustrezajo obravnavani zadevi – da se „okoliščine postopka v glavni stvari razlikujejo od tistih, v katerih je bila izdana sodba v zadevi C-555/07, Kücükdeveci, ker načelo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti, ki je bilo predmet zadnjenavedene zadeve in ki je določeno v členu 21(1) Listine, samo po sebi zadostuje za to, da se posameznikom podeli subjektivna pravica, na katero se kot tako lahko sklicujejo“.[48]

96. V sporu, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, se zato ni mogoče sklicevati na člen 30 Listine kot tak, da bi se ugotovilo, da se nacionalna določba, ki morebiti ni v skladu z Direktivo 1999/70, ne uporabi.

97. Če se sprejme ugotovitev, da se členi 21, 20 in 30 Listine v obravnavani zadevi ne uporabljajo, je očitno, da ni mogoče uporabiti niti člena 47 Listine.

98. Sodišče je že ugotovilo, da ima člen 47 Listine horizontalni neposredni učinek. Vendar velja poudariti, da mu je tak horizontalni neposredni učinek priznalo le v povezavi z drugimi pravicami, ki jih je mogoče uveljavljati proti posameznikom. Natančneje, Sodišče je v sodbi Egenberger sicer priznalo, da ima člen 47 Listine horizontalni neposredni učinek, vendar se je ta člen uporabljal v povezavi s splošnim načelom prepovedi diskriminacije, kot je določeno v členu 21 Listine in pojasnjeno v Direktivi 2000/78.[49] V navedeni zadevi je povezava med členom 47 in drugo določbo Listine s horizontalnim neposrednim učinkom izhajala iz same normativne strukture člena 47. Ta namreč priznava pravico do učinkovitega pravnega sredstva vsakomur, „ki so mu kršene pravice in svoboščine, zagotovljene s pravom Unije“.

99. Uporaba člena 47 Listine torej predpostavlja, da je posamezniku priznana pravica ali svoboščina, ki jo zagotavlja pravo Unije in ki jo lahko uveljavlja pred sodiščem. Zato Sodišče pri presoji, ali je to določbo sploh mogoče uveljavljati, preverja, ali obstaja določba materialnega prava, ki stranki v sporu v konkretnem položaju podeljuje pravice, na katere se lahko sklicuje pred sodiščem.[50]

100. To pomeni, da mora obravnavani položaj najprej spadati na področje uporabe Listine – sicer se Listina kot celota sploh ne bi uporabljala – poleg tega pa mora obstajati tudi konkretna pravica ali svoboščina, varovana s pravom Unije, ki koristi konkretni zadevni stranki v sporu.[51]

[48] Glej sodbo z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, točka 47).

[49] Glej sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, točke od 75 do 77).

[50] Glej sodbo z dne 1. avgusta 2022, Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Zavrnitev sprejema egiptovskega mladoletnika brez spremstva) (C-19/21, EU:C:2022:605, točka 50).

[51] Glej sklepne predloge z dne 7. aprila 2022, Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Zavrnitev sprejema egiptovskega mladoletnika brez spremstva) (C-19/21, EU:C:2022:279, točka 47 in navedena sodna praksa).

101. To vprašanje se v zadevah, v katerih so bile izdane sodbe DI, Bauer in Willmeroth ter Cresco Investigation,[52] ni postavljalo, ker so bile tožečim strankam na podlagi členov 21 in 31 Listine, ki sta podrobneje pojasnjena v ustreznih direktivah, priznane materialnopravne pravice in ker se na člen 47 sploh niso sklicevale. Poleg tega ugotavljam, da je uveljavljanje pravice do učinkovitega pravnega sredstva iz člena 47 Listine mogoče omejiti.[53]

102. Pogoj, ki sem ga obravnaval v prejšnjih točkah teh sklepnih predlogov, v obravnavani zadevi ni izpolnjen, ker delavec na podlagi okvirnega sporazuma nima pravice, ki bi jo lahko uveljavljal proti delodajalcu, in ker taka pravica ne izhaja niti iz člena 20 niti iz člena 21 Listine.

IV. Predlog

103. Glede na vse navedeno Sodišču predlagam, naj na vprašanji za predhodno odločanje, ki ju je predložilo Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (okrajno sodišče v Krakovu – Nowa Huta v Krakovu, Poljska), odgovori:

Člen 1 Direktive Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med Združenjem evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij (UNICE), Evropskim centrom za podjetja z javno udeležbo (CEEP) in Evropsko konfederacijo sindikatov (ETUC), ter določbi 1 in 4 tega okvirnega sporazuma

je treba razlagati tako, da

ne nasprotujejo nacionalni zakonodaji, v skladu s katero ima delodajalec obveznost, da pisno obrazloži odločitev o odpovedi pogodbe o zaposlitvi le v zvezi s pogodbami o zaposlitvi za nedoločen čas, če nacionalno sodišče, ki meni, da je mogoče podati skladno razlago nacionalnih določb, ugotovi, da je zagotovljen sodni nadzor nad utemeljenostjo razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas in da lahko delavec, zaposlen za določen čas, pričakuje, da mu bo v skladu z navedenimi merili zagotovljeno učinkovito sodno varstvo.

Stranke se v sodnem postopku, v katerem nastopajo kot posamezniki, ne morejo sklicevati na določbo 4 okvirnega sporazuma o delu za določen čas.

[52] Glej sodbe z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278); z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth (C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871), in z dne 22. januarja 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43).

[53] Glej sodbo z dne 6. oktobra 2020, État luxembourgeois (Pravica do pravnega sredstva zoper zahtevo za informacije na davčnem področju) (C-245/19 in C-246/19, EU:C:2020:795, točka 60).