



InfoCuria
Jurisprudence



français (fr) ▼

[Accueil](#) > [Formulaire de recherche](#) > [Liste des résultats](#) > [Documents](#)



Langue du document : ▼ ECLI:EU:C:2024:139

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)
20. Februar 2024(*)

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraph 4 – Grundsatz der Nichtdiskriminierung – Unterschiedliche Behandlung im Fall einer Kündigung – Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags – Keine Pflicht zur Angabe von Kündigungsgründen – Gerichtliche Kontrolle – Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union“

In der Rechtssache C-715/20

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Rayongericht für Krakau-Nowa Huta in Krakau, Polen) mit Entscheidung vom 11. Dezember 2020, beim Gerichtshof eingegangen am 18. Dezember 2020, in dem Verfahren

K. L.

gegen

X sp. z o.o.

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten K. Lenaerts, des Vizepräsidenten L. Bay Larsen, des Kammerpräsidenten A. Arabadjiev, der Kammerpräsidentin A. Prechal, der Kammerpräsidenten E. Regan, F. Biltgen und N. Piçarra, der Richter S. Rodin und P. G. Xuereb, der Richterin L. S. Rossi, der Richter A. Kumin (Berichterstatter) und N. Wahl, der Richterin I. Ziemele sowie der Richter J. Passer und D. Gratsias,
Generalanwalt: G. Pitruzzella,

Kanzler: M. Siekierzyńska, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 22. November 2022,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna, J. Lachowicz und A. Siwek-Ślusarek als Bevollmächtigte,

der Europäischen Kommission, vertreten durch D. Martin, D. Recchia und A. Szmytkowska als Bevollmächtigte, nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 30. März 2023

folgendes

Urteil

Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999 (im Folgenden: Rahmenvereinbarung), die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43) enthalten ist, sowie der Art. 21 und 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta).

Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen K. L., einem Arbeitnehmer, dem gekündigt wurde, und der X sp. z o.o., einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach polnischem Recht und ehemaligen Arbeitgeberin von K. L., über die Kündigung des befristeten Arbeitsvertrags von K. L. mit dieser Gesellschaft.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 1999/70

Der 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 lautet:

„Die Unterzeichnerparteien wollten eine Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge schließen, welche die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge und Beschäftigungsverhältnisse niederlegt. Sie haben ihren Willen bekundet, durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern und einen Rahmen zu schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse verhindert.“

Art. 1 der Richtlinie 1999/70 sieht vor:

„Mit dieser Richtlinie soll die [Rahmenvereinbarung] durchgeführt werden.“

Rahmenvereinbarung

Im dritten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung heißt es:

„Die Vereinbarung legt die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge in der Erkenntnis nieder, dass bei ihrer genauen Anwendung die besonderen Gegebenheiten der jeweiligen nationalen,

sektoralen und saisonalen Situation berücksichtigt werden müssen. Sie macht den Willen der Sozialpartner deutlich, einen allgemeinen Rahmen zu schaffen, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichert und die Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage ermöglicht.“

Diese Rahmenvereinbarung soll nach ihrem Paragraph 1 zum einen durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern und zum anderen einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.

Paragraph 2 („Anwendungsbereich“) Nr. 1 der Rahmenvereinbarung lautet:

„Diese Vereinbarung gilt für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition.“

Paragraph 3 der Rahmenvereinbarung bestimmt:

„Im Sinne dieser Vereinbarung ist:

‚befristet beschäftigter Arbeitnehmer‘ eine Person mit einem direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag oder -verhältnis, dessen Ende durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird[;]

‚vergleichbarer Dauerbeschäftigter‘ ein Arbeitnehmer desselben Betriebs mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Qualifikationen/Fertigkeiten angemessen zu berücksichtigen sind. Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer Dauerbeschäftigter vorhanden, erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder in Ermangelung eines solchen gemäß den einzelstaatlichen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten.“

Paragraph 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.“

Polnisches Recht

Nach Art. 8 der Ustawa – Kodeks pracy (Gesetz über das Arbeitsgesetzbuch) vom 26. Juni 1974 (Dz. U. Nr. 24, Pos. 141) in der für den Ausgangsrechtsstreit maßgeblichen Fassung (Dz. U. 2020, Pos. 1320, mit Änderungen) (im Folgenden: Arbeitsgesetzbuch) ist die Ausübung eines Rechts unzulässig, wenn sie mit der sozioökonomischen Zweckbestimmung dieses Rechts oder mit den Grundsätzen des gesellschaftlichen Zusammenlebens unvereinbar ist.

Art. 18^{3a} §§ 1 und 2 des Arbeitsgesetzbuchs lautet:

Die Arbeitnehmer sind bei der Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses, in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen, die Beförderung oder den Zugang zur Weiterbildung zwecks Verbesserung der beruflichen Qualifikationen gleichzubehandeln, insbesondere ungeachtet des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Rasse, der Religion, der Nationalität, der politischen Überzeugung, einer Gewerkschaftszugehörigkeit, der ethnischen Herkunft, der Konfession, der sexuellen Ausrichtung wie auch ungeachtet der befristeten oder unbefristeten Beschäftigung oder der Beschäftigung in Voll- oder in Teilzeit.

Unter Gleichbehandlung in der Beschäftigung ist zu verstehen, dass aus den in § 1 genannten Gründen in keiner Weise, direkt oder indirekt, diskriminiert wird.“

Art. 18^{3b} § 1 des Arbeitsgesetzbuchs sieht vor:

„Als Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in der Beschäftigung gilt vorbehaltlich der §§ 2-4 eine vom Arbeitgeber vorgenommene Differenzierung hinsichtlich der Situation des Arbeitnehmers aus einem oder mehreren der in Art. 18^{3a} § 1 genannten Gründe, die insbesondere Folgendes bewirkt:

Verweigerung der Begründung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses,
 nachteilige Ausgestaltung des Arbeitsentgelts oder anderer Beschäftigungsbedingungen oder Nichtberücksichtigung bei Beförderungen oder der Gewährung anderer mit der Arbeit verbundener Leistungen,
 3) ...

es sei denn, der Arbeitgeber weist nach, dass er aus sachlichen Gründen gehandelt hat.

...“

Art. 30 des Arbeitsgesetzbuchs bestimmt:

„§ 1 Der Arbeitsvertrag wird aufgelöst:

1) in beiderseitigem Einvernehmen;
 durch Erklärung einer der Parteien unter Einhaltung der Kündigungsfrist (Auflösung des Arbeitsvertrags durch ordentliche Kündigung);

durch Erklärung einer der Parteien ohne Einhaltung der Kündigungsfrist (Auflösung des Arbeitsvertrags durch außerordentliche Kündigung);

mit Ablauf der Zeit, für die der Vertrag geschlossen wurde.

...

Die Erklärung jeder der Parteien über die ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags hat schriftlich zu erfolgen.

In der Erklärung des Arbeitgebers über die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags oder

über die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsvertrags ist der Rechtfertigungsgrund für die Kündigung anzugeben.“

In Art. 44 des Arbeitsgesetzbuchs heißt es:

„Der Arbeitnehmer kann gegen eine ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags Klage bei einem Arbeitsgericht ... erheben.“

Art. 45 § 1 des Arbeitsgesetzbuchs bestimmt:

„Stellt das Arbeitsgericht fest, dass die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags nicht gerechtfertigt ist oder die Vorschriften über die ordentliche Kündigung von Arbeitsverträgen verletzt, dann entscheidet es – entsprechend dem Antrag des Arbeitnehmers – auf Unwirksamkeit der Kündigung und, falls der Vertrag inzwischen aufgelöst wurde, auf Wiedereingliederung des Arbeitnehmers zu den bisherigen Bedingungen oder auf Zahlung einer Entschädigung.“

Art. 50 § 3 des Arbeitsgesetzbuchs sieht vor:

„Wurde ein befristeter Arbeitsvertrag unter Verletzung der Vorschriften über die ordentliche Kündigung eines derartigen Vertrags gekündigt, dann steht dem Arbeitnehmer ausschließlich eine Entschädigung zu.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

K. L. und X schlossen für den Zeitraum vom 1. November 2019 bis zum 31. Juli 2022 einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag.

Am 15. Juli 2020 übermittelte X K. L., dem Kläger des Ausgangsverfahrens, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat eine Erklärung über die Kündigung dieses Arbeitsvertrags. Die Kündigung wurde somit am 31. August 2020 wirksam, wobei K. L. keine Kündigungsgründe mitgeteilt wurden.

K. L. erhob in weiterer Folge beim Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Rayongericht für Krakau-Nowa Huta in Krakau, Polen), dem vorlegenden Gericht, nach Art. 50 § 3 des Arbeitsgesetzbuchs Klage auf Schadenersatz wegen ungerechtfertigter Kündigung.

In dieser Klage machte K. L. zum einen geltend, dass die Erklärung von X Formmängel aufweise und diese Mangelhaftigkeit nach Art. 50 § 3 des Arbeitsgesetzbuchs zu einem Recht auf Zuerkennung von Schadenersatz führe. Zum anderen führte er aus, dass das Arbeitsgesetzbuch die Arbeitgeber zwar nicht verpflichte, im Fall der Auflösung befristeter Arbeitsverträge die Kündigungsgründe anzugeben, dass das Fehlen einer solchen Angabe aber gegen den im Unionsrecht und im polnischen Recht verankerten Grundsatz der Nichtdiskriminierung verstoße, da für die Auflösung unbefristeter Arbeitsverträge eine solche Pflicht bestehe.

X machte hingegen geltend, dass die Kündigung des Klägers des Ausgangsverfahrens im Einklang mit den geltenden Bestimmungen des polnischen Arbeitsrechts erfolgt sei, was dieser nicht bestreite.

Das vorlegende Gericht bestätigt in seinem Vorabentscheidungsersuchen, dass das zuständige Gericht im Fall einer Klage eines Arbeitnehmers gegen die Kündigung seines befristeten Arbeitsvertrags nach polnischem Recht den Kündigungsgrund nicht prüfe und der betroffene Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entschädigung habe, wenn die Kündigung nicht gerechtfertigt sei. Ein solcher Arbeitnehmer sei somit vom Schutz von Art. 30 der Charta ausgenommen, wonach „[j]ede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ... nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung [hat]“.

Das vorlegende Gericht weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass das Trybunał Konstytucyjny (Verfassungsgerichtshof, Polen) im Jahr 2008 ein Urteil über die Vereinbarkeit von Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs mit der Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Verfassung der Republik Polen) vom 2. April 1997 (Dz. U. 1997, Nr. 78, Pos. 483) (im Folgenden: Verfassung) erlassen hat, in dem die unterschiedlichen Kündigungsanforderungen berücksichtigt wurden, die in dieser Bestimmung je nach Art des betreffenden Arbeitsvertrags vorgesehen sind.

In diesem Urteil habe der Verfassungsgerichtshof entschieden, dass Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs, soweit er keine Verpflichtung vorsehe, Erklärungen des Arbeitgebers über die Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags zu begründen, und Art. 50 § 3 dieses Gesetzes, soweit er für ungerechtfertigte Kündigungen eines solchen Arbeitsvertrags kein Recht des Arbeitnehmers auf Entschädigung vorsehe, mit Art. 2 (Grundsatz des demokratischen Rechtsstaats) und Art. 32 (Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz und Verbot der Diskriminierung im politischen, sozialen und wirtschaftlichen Leben aus irgendeinem Grund) der Verfassung vereinbar seien.

Das Trybunał Konstytucyjny (Verfassungsgerichtshof) sei zu dem Schluss gekommen, dass auch keine Anhaltspunkte dafür vorlägen, dass die Unterscheidung, die an die Beschäftigungsdauer anknüpfe, nicht nach einem im Sinne von Art. 32 der Verfassung maßgeblichen Kriterium erfolge.

Das vorlegende Gericht führt in diesem Zusammenhang aus, dass der Sąd Najwyższy (Oberstes Gericht, Polen) in einem Urteil aus dem Jahr 2019 hingegen Zweifel an der ordnungsgemäßen Umsetzung von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung in polnisches Recht und folglich an der Vereinbarkeit der maßgeblichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs mit dem Unionsrecht geäußert habe. Allerdings habe das Oberste Gericht darauf hingewiesen, dass ein Einzelner, der nicht dem Staat zuzurechnen sei – wie ein privater Arbeitgeber –, nicht für eine Rechtswidrigkeit in Form einer nicht ordnungsgemäßen Umsetzung der Richtlinie 1999/70 in innerstaatliches Recht haftbar gemacht werden könne. Das Oberste Gericht habe daher Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs in der dem genannten Urteil zugrunde liegenden Rechtssache nicht unbeachtet lassen können, da selbst eine klare, präzise und unbedingte Bestimmung einer Richtlinie, die dazu bestimmt sei, dem Einzelnen Rechte zu verleihen oder Pflichten aufzuerlegen, im Rahmen eines zwischen Einzelnen anhängigen Rechtsstreits nicht zur Anwendung kommen könne.

In diesem Zusammenhang seien insbesondere die Urteile vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation

(C-193/17, EU:C:2019:43), und vom 19. April 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), zu berücksichtigen. Die Kriterien, anhand deren keine Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern getroffen werden dürfe und die Gegenstand dieser beiden Urteile gewesen seien, nämlich die Religion in der Rechtssache, in der das Urteil vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), ergangen sei, und das Alter in der Rechtssache, in der das Urteil vom 19. April 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), ergangen sei, würden in Art. 21 der Charta ausdrücklich genannt; das Beschäftigungsverhältnis im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags zähle hingegen nicht zu den in dieser Bestimmung enthaltenen Kriterien. Nach Art. 21 Abs. 1 der Charta seien Diskriminierungen zwar verboten, die Liste der dort genannten Kriterien sei aber nicht abschließend, wie es sich aus der Verwendung des Adverbs „insbesondere“ in dieser Bestimmung ergebe.

Schließlich ist das vorlegende Gericht der Ansicht, wenn der Gerichtshof die Rahmenvereinbarung dahin auslege, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegenstehe, ohne die unmittelbare horizontale Wirkung der Regelung der Europäischen Union zu klären, um deren Auslegung ersucht werde, würden im polnischen Rechtssystem zwei getrennte Regelungen für die Auflösung befristeter Arbeitsverträge gelten, und zwar abhängig davon, ob der Arbeitgeber dem Staat zuzurechnen sei oder nicht.

Vor diesem Hintergrund hat der Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Rayongericht für Krakau-Nowa Huta in Krakau) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Sind Art. 1 der Richtlinie 1999/70 und die Paragraphen 1 und 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass sie einer Regelung des nationalen Rechts entgegenstehen, die eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur schriftlichen Begründung einer Kündigung nur bei unbefristeten Arbeitsverträgen vorsieht und damit die Rechtmäßigkeit des Kündigungsgrundes bei unbefristeten Verträgen der gerichtlichen Kontrolle unterwirft, zugleich aber bei befristeten Arbeitsverträgen eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers (d h. zur Angabe des Kündigungsgrundes) nicht vorsieht (so dass nur die Frage, ob die Kündigung mit den Vorschriften über die Kündigung von Verträgen vereinbar ist, der gerichtlichen Kontrolle unterliegt)?

Können sich die Parteien in Gerichtsverfahren, in denen auf beiden Seiten des Rechtsstreits private Parteien auftreten, auf Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung und den allgemeinen unionsrechtlichen Grundsatz der Nichtdiskriminierung (Art. 21 der Charta) berufen, und haben die genannten Bestimmungen somit horizontale Wirkung?

Zu den Vorlagefragen

Nach ständiger Rechtsprechung ist es im Rahmen des durch Art. 267 AEUV eingeführten Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof Aufgabe des Gerichtshofs, dem nationalen Gericht eine für die Entscheidung des bei diesem anhängigen Rechtsstreits sachdienliche Antwort zu geben. Hierzu hat er die ihm vorgelegten Fragen gegebenenfalls umzuformulieren. Der Umstand, dass ein nationales Gericht eine Vorlagefrage ihrer Form nach unter Bezugnahme auf bestimmte Vorschriften des Unionsrechts formuliert hat, hindert den Gerichtshof nicht daran, diesem Gericht alle Auslegungshinweise zu geben, die ihm bei der Entscheidung über die bei ihm anhängige Rechtssache von Nutzen sein können, und zwar unabhängig davon, ob es bei der Formulierung seiner Fragen darauf Bezug genommen hat oder nicht. Der Gerichtshof hat insoweit aus allem, was das einzelstaatliche Gericht vorgelegt hat, insbesondere aus der Begründung der Vorlageentscheidung, diejenigen Elemente des Unionsrechts herauszuarbeiten, die unter Berücksichtigung des Gegenstands des Rechtsstreits einer Auslegung bedürfen (Urteil vom 5. Dezember 2023, Nordic Info, C-128/22, EU:C:2023:951, Rn. 99 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Um dem vorlegenden Gericht sachdienliche Hinweise zur Auslegung zu geben, sind im vorliegenden Fall angesichts aller vom vorlegenden Gericht übermittelten Informationen und der von der polnischen Regierung und der Europäischen Kommission eingereichten Erklärungen die Vorlagefragen umzuformulieren.

Somit ist, ohne dass über das Ersuchen um Auslegung von Art. 21 der Charta entschieden zu werden braucht, davon auszugehen, dass das vorlegende Gericht mit seinen Fragen, die zusammen zu prüfen sind, im Wesentlichen wissen möchte, ob Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der ein Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags schriftlich zu begründen, obwohl für die Auflösung unbefristeter Arbeitsverträge eine solche Pflicht besteht, und ob dieser Paragraph im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Privatpersonen zur Anwendung kommen kann.

Als Erstes ist darauf hinzuweisen, dass die Rahmenvereinbarung auf alle Arbeitnehmer anwendbar ist, die entgeltliche Arbeitsleistungen im Rahmen eines mit ihrem Arbeitgeber bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses erbringen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 30. Juni 2022, Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Im vorliegenden Fall steht fest, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis mit X als ein im Rahmen eines befristeten Vertrags angestellter Arbeitnehmer im Sinne von Paragraph 2 Nr. 1 in Verbindung mit Paragraph 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung angesehen wurde, so dass der Ausgangsrechtsstreit in den Anwendungsbereich dieser Rahmenvereinbarung fällt.

Als Zweites betrifft das in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung vorgesehene Verbot, befristet beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber Dauerbeschäftigten schlechter zu behandeln, die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Somit ist zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung, soweit sie die Kündigung eines Arbeitsvertrags regelt, unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung fällt.

Aus dem Wortlaut und dem Ziel dieses Paragraphen ergibt sich, dass er nicht die Wahl selbst, befristete

Arbeitsverträge anstelle von unbefristeten Arbeitsverträgen abzuschließen, betrifft, sondern die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer, die einen Vertrag der ersten Art abgeschlossen haben, gegenüber denen der Arbeitnehmer, die aufgrund eines Vertrags der zweiten Art beschäftigt sind (Urteil vom 8. Oktober 2020, Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu u. a., C-644/19, EU:C:2020:810, Rn. 39 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

Insoweit besteht das entscheidende Kriterium dafür, ob eine Maßnahme unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung fällt, gerade im Kriterium der Beschäftigung, d. h. in dem zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber begründeten Arbeitsverhältnis (Beschluss vom 18. Mai 2022, Ministero dell’istruzione [Elektronische Karte], C-450/21, EU:C:2022:411, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Der Gerichtshof hat daher festgestellt, dass insbesondere der einem Arbeitnehmer im Fall einer ungerechtfertigten Entlassung gewährte Schutz unter diesen Begriff fällt (Urteil vom 17. März 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, Rn. 52 und die dort angeführte Rechtsprechung), ebenso wie die Regeln für die Bestimmung der Frist für die Kündigung befristeter Arbeitsverträge sowie Regeln über die Entschädigung, die dem Arbeitnehmer aufgrund der Auflösung des Arbeitsvertrags zwischen ihm und seinem Arbeitgeber zusteht, da eine solche Entschädigung aufgrund des zwischen ihnen entstandenen Arbeitsverhältnisses geleistet wird (Urteil vom 25. Juli 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, Rn. 28 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Eine Auslegung von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, wonach die Bedingungen für die Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags nicht unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ fielen, liefe nämlich darauf hinaus, den Geltungsbereich des den befristet beschäftigten Arbeitnehmern gewährten Schutzes vor schlechterer Behandlung entgegen dem Ziel dieser Vorschrift einzuschränken (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. Juli 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Im Licht dieser Rechtsprechung fällt eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende also unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung. Sie regelt nämlich den rechtlichen Rahmen der Auflösung eines Arbeitsvertrags im Fall der Kündigung, da dieser rechtliche Rahmen aufgrund des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber besteht.

Als Drittes besteht eines der Ziele der Rahmenvereinbarung nach ihrem Paragraphen 1 Buchst. a darin, durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern. Desgleichen heißt es im dritten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung, dass sie „den Willen der Sozialpartner deutlich [macht], einen allgemeinen Rahmen zu schaffen, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichert“. Im 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 wird dazu festgestellt, dass die Rahmenvereinbarung insbesondere die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse durch Festlegung von Mindestvorschriften verbessern soll, die geeignet sind, die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zu gewährleisten (Urteil vom 17. März 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, Rn. 48 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Die Rahmenvereinbarung, insbesondere ihr Paragraph 4, bezweckt, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung auf befristet beschäftigte Arbeitnehmer anzuwenden, um zu verhindern, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis von einem Arbeitgeber benutzt wird, um diesen Arbeitnehmern Rechte vorzuenthalten, die Dauerbeschäftigten zuerkannt werden (Urteil vom 3. Juni 2021, Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, Rn. 34 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Außerdem ist das in Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung aufgestellte Diskriminierungsverbot nur der spezifische Ausdruck des allgemeinen Gleichheitssatzes, der zu den tragenden Grundsätzen des Unionsrechts gehört (Urteil vom 19. Oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).

In Anbetracht dieser Ziele muss Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung als Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union verstanden werden, der nicht restriktiv ausgelegt werden darf (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. Oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Im Einklang mit dem Ziel, die Ungleichbehandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten zu beseitigen, dürfen nach Nr. 1 dieses Paragraphen, der unmittelbare Wirkung entfaltet, befristet beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus „sachlichen Gründen“ gerechtfertigt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 56 und 64, sowie vom 5. Juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, Rn. 42).

Genauer gesagt ist zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung, was den rechtlichen Rahmen der Auflösung betrifft, zu einer Ungleichbehandlung führt, die eine schlechtere Behandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten darstellt, um dann gegebenenfalls zu ermitteln, ob eine solche Ungleichbehandlung durch „sachliche Gründe“ gerechtfertigt werden kann.

Was erstens die Vergleichbarkeit der betreffenden Situationen betrifft, ist zur Beurteilung der Frage, ob die Betroffenen die gleiche oder eine ähnliche Arbeit im Sinne der Rahmenvereinbarung verrichten, im Einklang mit Paragraph 3 Nr. 2 und Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu prüfen, ob sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer

vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können (Urteile vom 5. Juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, Rn. 48 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 5. Juni 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung).

In Anbetracht des allgemeinen Charakters der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Regelung, die festlegt, welche Informationen die Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag aufgelöst wird, zu den diesbezüglichen Gründen erhalten, gilt diese Regelung offenbar für mittels befristeter Arbeitsverträge angestellte Arbeitnehmer, die mit mittels unbefristeter Arbeitsverträge angestellten Arbeitnehmern vergleichbar sind.

Es ist Sache des für die Würdigung des Sachverhalts allein zuständigen vorlegenden Gerichts festzustellen, ob sich der Kläger des Ausgangsverfahrens in einer vergleichbaren Situation wie die Arbeitnehmer befand, die im gleichen Zeitraum von X unbefristet eingestellt wurden (vgl. entsprechend Urteile vom 14. September 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 17. März 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, Rn. 54).

Was zweitens das Vorliegen einer schlechteren Behandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer im Vergleich zu Dauerbeschäftigten betrifft, steht fest, dass der Arbeitgeber bei einer ordentlichen Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags nicht verpflichtet ist, den Arbeitnehmer von vornherein schriftlich über den oder die Gründe für die Kündigung zu informieren; handelt es sich um die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags, besteht jedoch eine solche Pflicht.

In diesem Zusammenhang ist zum einen das Vorliegen einer schlechteren Behandlung im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung objektiv zu beurteilen. In einer Situation wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden wird einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag ordentlich gekündigt wird, angesichts dessen, dass er im Gegensatz zu einem Dauerbeschäftigten, dessen Arbeitsvertrag gekündigt wird, nicht über den oder die Kündigungsgründe informiert wird, eine Information vorenthalten, die für die Beurteilung, ob die Kündigung ungerechtfertigt ist und ein Gericht angerufen werden soll, von Bedeutung ist. Die beiden Gruppen von Arbeitnehmern werden im Sinne dieser Bestimmung also unterschiedlich behandelt.

Zum anderen führen sowohl das vorlegende Gericht als auch die polnische Regierung aus, dass die fehlende Begründungspflicht nicht die Möglichkeit des betreffenden Arbeitnehmers beschneide, das zuständige Arbeitsgericht anzurufen, damit dieses prüfe, ob die betreffende Kündigung möglicherweise diskriminierend sei oder aufgrund ihrer Unvereinbarkeit mit der sozioökonomischen Zweckbestimmung des betreffenden Rechts oder mit den Grundsätzen des gesellschaftlichen Zusammenlebens im Sinne von Art. 8 des Arbeitsgesetzbuchs einen Rechtsmissbrauch darstelle.

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass eine solche Situation für einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer negative Folgen haben kann, da diesem Arbeitnehmer, selbst wenn die gerichtliche Kontrolle der Stichhaltigkeit der Gründe für die Auflösung seines Arbeitsvertrags sichergestellt und somit ein wirksamer gerichtlicher Rechtsschutz des Betroffenen gewährleistet wäre, im Vorfeld eine Information vorenthalten wird, die für die Entscheidung, ob gerichtlich gegen die Kündigung des Arbeitsvertrags vorgegangen wird, ausschlaggebend sein kann.

Wenn der betreffende Arbeitnehmer also Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Kündigungsgrundes hat, hat er – sofern der Arbeitgeber den Kündigungsgrund nicht freiwillig mitteilt – keine andere Wahl, als die Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht anzufechten. Nur im Weg dieser Klage kann der Arbeitnehmer erreichen, dass das Gericht seinen Arbeitgeber anweist, den oder die Kündigungsgründe preiszugeben. Die Erfolgsaussichten dieser Klage kann er vorab jedoch nicht beurteilen. Gemäß den Erläuterungen der Republik Polen in der mündlichen Verhandlung ist dieser Arbeitnehmer verpflichtet, in seiner Klage das Vorbringen, mit dem dargetan werden soll, dass seine Kündigung diskriminierend oder missbräuchlich erfolgt sei, *prima facie* zu untermauern, obwohl ihm die Gründe für die Kündigung nicht bekannt sind. Außerdem können, auch wenn die Erhebung einer solchen Klage durch einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht gemäß den Ausführungen der Republik Polen in der mündlichen Verhandlung gebührenfrei ist, die Vorbereitung und das Verfahren zur Prüfung dieser Klage dem Arbeitnehmer Ausgaben oder sogar Kosten verursachen, die er im Fall des Scheiterns der Klage zu tragen hat.

Schließlich ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass ein befristeter Vertrag am Ende der darin vorgesehenen Frist keine Wirkungen für die Zukunft mehr entfaltet, wobei sein Ende wie im vorliegenden Fall insbesondere durch das Erreichen eines konkreten Datums bestimmt werden kann. Somit ist den Parteien eines befristeten Arbeitsvertrags schon bei seinem Abschluss bekannt, wann er endet. Sein Ende begrenzt die Dauer des Arbeitsverhältnisses, ohne dass die Parteien ihrem dahin gehenden Willen nach Abschluss des Arbeitsvertrags noch Ausdruck verleihen müssten (Urteil vom 5. Juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, Rn. 57). Die vorzeitige Auflösung eines solchen Arbeitsvertrags auf Initiative des Arbeitgebers, die auf dem Eintritt von Umständen beruht, die bei Vertragsschluss nicht vorhergesehen wurden und nun also den normalen Ablauf des Arbeitsverhältnisses stören, ist in diesem Sinne aufgrund ihrer Unvorhersehbarkeit geeignet, einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer zumindest ebenso zu beeinträchtigen wie die Auflösung eines unbefristeten Arbeitsvertrags den betroffenen Arbeitnehmer beeinträchtigt.

Daraus folgt, dass eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht vorzunehmenden Prüfungen eine Ungleichbehandlung begründet, die dazu führt, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber Dauerbeschäftigten schlechter behandelt werden, da Dauerbeschäftigte nicht von der in Rede stehenden Einschränkung in Bezug auf die Information über die Kündigungsgründe betroffen sind.

Drittens ist vorbehaltlich der durch das vorlegende Gericht vorzunehmenden Prüfung (siehe oben, Rn. 49) noch zu bestimmen, ob die Ungleichbehandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und vergleichbaren

Dauerbeschäftigten, die Gegenstand der Zweifel des vorlegenden Gerichts ist, durch „sachliche Gründe“ im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt werden kann.

Nach ständiger Rechtsprechung ist der Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nicht so zu verstehen, dass eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten damit gerechtfertigt werden kann, dass sie in einer allgemeinen und abstrakten innerstaatlichen Norm wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. Oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, Rn. 57 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Vielmehr verlangt dieser Begriff, dass die festgestellte unterschiedliche Behandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt ist, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien kennzeichnen, um prüfen zu können, ob die unterschiedliche Behandlung einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Solche Umstände können sich insbesondere aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung befristete Arbeitsverträge geschlossen wurden, und ihren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (Urteil vom 19. Oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, Rn. 58 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Die polnische Regierung, die sich auf die Argumentation des Trybunał Konstytucyjny (Verfassungsgerichtshof) in dem oben in den Rn. 23 bis 25 genannten Urteil stützt, beruft sich auf den Unterschied zwischen der sozialen und wirtschaftlichen Funktion eines befristeten Arbeitsvertrags und jener eines unbefristeten Arbeitsvertrags.

Die im polnischen Recht hinsichtlich des Begründungserfordernisses getroffene Unterscheidung danach, ob es sich um die Kündigung eines unbefristeten Vertrags oder um jene eines befristeten Vertrags handele, diene der Verfolgung des legitimen Ziels einer „nationalen Sozialpolitik, die auf eine produktive Vollbeschäftigung abziel[e]“. Die Verfolgung dieses Ziels erfordere eine große Flexibilität des Arbeitsmarkts. Der befristete Arbeitsvertrag trage zu dieser Flexibilität bei, indem zum einen mehr Personen eine Chance auf Beschäftigung geboten und gleichzeitig ein angemessener Schutz der betroffenen Arbeitnehmer vorgesehen werde sowie zum anderen Arbeitgeber im Fall einer Ausweitung ihrer Tätigkeit ihren Bedarf decken könnten, ohne jedoch dauerhaft an den betreffenden Arbeitnehmer gebunden zu sein.

Befristet beschäftigten Arbeitnehmern hinsichtlich der ordentlichen Kündigung eines Arbeitsvertrags dasselbe Schutzniveau zu gewährleisten wie Dauerbeschäftigten würde also die Verwirklichung dieses Ziels gefährden. Dies sei vom Trybunał Konstytucyjny (Verfassungsgerichtshof) bestätigt worden, als es festgestellt habe, dass solche unterschiedlichen Regelungen im Hinblick auf die Art. 2 und 32 der Verfassung, in denen der Grundsatz des demokratischen Rechtsstaats bzw. der Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz und das Verbot der Diskriminierung im politischen, sozialen und wirtschaftlichen Leben aus irgendeinem Grund verankert seien, zulässig seien.

Es ist jedoch festzustellen, dass die Gesichtspunkte, auf die sich die polnische Regierung zur Rechtfertigung der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Regelung stützt, keine genau bezeichneten, konkreten Umstände sind, die die betreffende Beschäftigungsbedingung kennzeichnen, wie nach der oben in den Rn. 58 und 59 wiedergegebenen Rechtsprechung erforderlich, sondern eher einem Kriterium gleichkommen, das allgemein und abstrakt ausschließlich auf die Dauer der Beschäftigung selbst abstellt. Diese Gesichtspunkte ermöglichen es daher nicht, sicherzustellen, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Ungleichbehandlung im Sinne der genannten Rechtsprechung einem echten Bedarf entspricht.

In dieser Hinsicht die bloße temporäre Natur eines Beschäftigungsverhältnisses zur Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten ausreichen zu lassen, würde nämlich die Ziele der Rahmenvereinbarung ihrer Substanz berauben und liefe auf die Perpetuierung einer für befristet beschäftigte Arbeitnehmer ungünstigen Situation hinaus (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 16. Juli 2020, *Governo della Repubblica italiana* [Status der italienischen Friedensrichter], C-658/18, EU:C:2020:572, Rn. 152 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Jedenfalls muss nach der oben in den Rn. 58 und 59 wiedergegebenen Rechtsprechung eine solche unterschiedliche Behandlung, abgesehen davon, dass sie einem echten Bedarf entsprechen muss, zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich sein. Außerdem muss dieses Ziel im Einklang mit den Anforderungen der Rechtsprechung in kohärenter und systematischer Weise verfolgt werden (Urteil vom 19. Oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, Rn. 62 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung ist im Hinblick auf das von der polnischen Regierung genannte Ziel nicht erforderlich.

Selbst wenn die Arbeitgeber verpflichtet wären, die Gründe für die vorzeitige Auflösung eines befristeten Vertrags anzugeben, würden sie dadurch nämlich nicht der mit dieser Form des Arbeitsvertrags verbundenen Flexibilität beraubt, die zur Vollbeschäftigung auf dem Arbeitsmarkt beitragen kann. Insoweit bezieht sich die betreffende Beschäftigungsbedingung nicht auf die Möglichkeit eines Arbeitgebers, einen befristeten Arbeitsvertrag ordentlich zu kündigen, sondern auf die schriftliche Mitteilung der Kündigungsgründe an den Arbeitnehmer, so dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass diese Bedingung geeignet ist, die fragile Flexibilität spürbar zu beeinträchtigen.

Was die Frage betrifft, ob ein nationales Gericht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Privaten verpflichtet ist, eine nationale Bestimmung, die gegen Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung verstößt, unangewendet zu lassen, ist darauf hinzuweisen, dass es nationalen Gerichten, die über einen solchen Rechtsstreit zu entscheiden

haben, in dem sich zeigt, dass die fragliche nationale Regelung gegen das Unionsrecht verstößt, obliegt, den Rechtsschutz sicherzustellen, der sich für den Einzelnen aus den unionsrechtlichen Bestimmungen ergibt, und deren volle Wirkung zu gewährleisten (Urteil vom 7. August 2018, *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Der Gerichtshof hat wiederholt entschieden, dass ein nationales Gericht, bei dem ein Rechtsstreit ausschließlich zwischen Privatpersonen anhängig ist, bei der Anwendung der Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts, die zur Umsetzung der in einer Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen erlassen worden sind, das gesamte innerstaatliche Recht berücksichtigen und es so weit wie möglich anhand von Wortlaut und Zweck der Richtlinie auslegen muss, um zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel vereinbar ist (Urteil vom 18. Januar 2022, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts unterliegt jedoch bestimmten Schranken. So findet die Verpflichtung des nationalen Richters, bei der Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts den Inhalt einer Richtlinie heranzuziehen, in den allgemeinen Rechtsgrundsätzen ihre Schranken und darf nicht als Grundlage für eine Auslegung *contra legem* dieses innerstaatlichen Rechts dienen (Urteil vom 18. Januar 2022, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, Rn. 28 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Bestimmung – Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs – einer mit Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung konformen Auslegung zugänglich ist.

Wenn eine nationale Vorschrift nicht im Einklang mit den Anforderungen des Unionsrechts ausgelegt werden kann, gebietet der Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts, dass das nationale Gericht, das im Rahmen seiner Zuständigkeit die Bestimmungen des Unionsrechts anzuwenden hat, jede Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt, die im Widerspruch zu unionsrechtlichen Bestimmungen mit unmittelbarer Wirkung steht.

Jedenfalls kann nach ständiger Rechtsprechung eine Richtlinie nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen, so dass ihm gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche vor dem nationalen Gericht nicht möglich ist. Gemäß Art. 288 Abs. 3 AEUV besteht nämlich die Verbindlichkeit einer Richtlinie, aufgrund deren eine Berufung auf sie möglich ist, nur in Bezug auf „jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet wird“. Die Union ist nur dort befugt, mit unmittelbarer Wirkung allgemein und abstrakt Verpflichtungen zulasten der Einzelnen anzuordnen, wo ihr die Befugnis zum Erlass von Verordnungen zugewiesen ist. Daher gestattet eine Bestimmung einer Richtlinie, selbst wenn sie klar, genau und unbedingt ist, es dem nationalen Gericht nicht, eine dieser Bestimmung entgegenstehende Bestimmung seines innerstaatlichen Rechts auszuschließen, wenn aufgrund dessen einer Privatperson eine zusätzliche Verpflichtung auferlegt würde (Urteile vom 24. Juni 2019, *Popławski*, C-573/17, EU:C:2019:530, Rn. 65 bis 67, sowie vom 18. Januar 2022, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, Rn. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Ein nationales Gericht ist also nicht allein aufgrund des Unionsrechts verpflichtet, eine Bestimmung seines innerstaatlichen Rechts, die mit einer Bestimmung des Unionsrechts in Widerspruch steht, unangewendet zu lassen, wenn die letztgenannte Bestimmung keine unmittelbare Wirkung hat. Davon unbeschadet kann dieses Gericht sowie jede zuständige nationale Verwaltungsbehörde die Anwendung jeder Bestimmung des innerstaatlichen Rechts, die gegen eine Bestimmung des Unionsrechts ohne unmittelbare Wirkung verstößt, aufgrund des innerstaatlichen Rechts ausschließen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. Januar 2022, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, Rn. 33).

Der Gerichtshof hat die unmittelbare Wirkung von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zwar anerkannt, indem er entschieden hat, dass sich diese Bestimmung als inhaltlich unbedingt und hinreichend genau darstellt, um von einem Einzelnen vor einem nationalen Gericht gegenüber dem Staat im weiten Sinne in Anspruch genommen zu werden (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 15. April 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, Rn. 68, und vom 12. Dezember 2013, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, Rn. 28; vgl. auch Urteil vom 10. Oktober 2017, *Farrell*, C-413/15, EU:C:2017:745, Rn. 33 bis 35 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Dennoch kann das Unionsrecht, da sich im vorliegenden Fall im Ausgangsrechtsstreit Privatpersonen gegenüberstehen, das nationale Gericht nicht dazu verpflichten, Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs allein aufgrund der Feststellung unangewendet zu lassen, dass diese Bestimmung gegen Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verstößt.

Davon abgesehen führt ein Mitgliedstaat, wenn er eine Regelung erlässt, durch die die insbesondere in Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung normierten Beschäftigungsbedingungen präzisiert und konkretisiert werden, im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta Unionsrecht durch und muss somit die Achtung insbesondere des Rechts auf einen wirksamen Rechtsbehelf gemäß Art. 47 der Charta gewährleisten (vgl. entsprechend Urteil vom 6. Oktober 2020, *Luxemburgischer Staat [Rechtsbehelf gegen ein Auskunftsersuchen in Steuersachen]*, C-245/19 und C-246/19, EU:C:2020:795, Rn. 45 und 46 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

Aus den oben in den Rn. 47 bis 56 gemachten Ausführungen ergibt sich, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung, nach der ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag ordentlich gekündigt wird, anders als ein Dauerbeschäftigter nicht von vornherein schriftlich über den oder die Gründe für diese Kündigung unterrichtet wird, den Zugang dieses befristet beschäftigten Arbeitnehmers zu einem durch Art. 47 der Charta gewährleisteten Rechtsbehelf beschränkt. Dem Arbeitnehmer wird auf diese Weise nämlich eine Information vorenthalten, die für die Beurteilung von Bedeutung ist, ob die Kündigung ungerechtfertigt ist, sowie gegebenenfalls für die Vorbereitung eines gerichtlichen Rechtsbehelfs.

Angesichts dieser Erwägungen ist festzustellen, dass die oben in Rn. 56 festgestellte Ungleichbehandlung durch

das anwendbare nationale Recht das in Art. 47 der Charta verankerte Grundrecht auf einen wirksamen Rechtsbehelf verletzt, da dem befristet beschäftigten Arbeitnehmer die dem Dauerbeschäftigten eingeräumte Möglichkeit vorenthalten wird, vorab zu beurteilen, ob er gerichtlich gegen die Kündigung seines Arbeitsvertrags vorgehen sollte, und gegebenenfalls eine Klage zu erheben, mit der die Kündigungsgründe präzise angefochten werden. Im Übrigen sind die von der polnischen Regierung vorgetragene Gesichtspunkte in Anbetracht der oben in den Rn. 60 bis 67 gemachten Ausführungen nicht geeignet, eine solche Einschränkung dieses Rechts in Anwendung von Art. 52 Abs. 1 der Charta zu rechtfertigen.

Der Gerichtshof hat festgestellt, dass Art. 47 der Charta aus sich heraus Wirkung entfaltet und nicht durch Bestimmungen des Unionsrechts oder des nationalen Rechts konkretisiert werden muss, um dem Einzelnen ein Recht zu verleihen, das er als solches geltend machen kann (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 78).

Folglich wäre das nationale Gericht in dem oben in Rn. 76 genannten Fall verpflichtet, im Hinblick auf das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf, das den Zugang zur Justiz umfasst, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus Art. 47 der Charta in Verbindung mit Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und daher Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs so weit unangewendet zu lassen, als es erforderlich ist, um für die volle Wirksamkeit der Bestimmungen der Charta zu sorgen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 79, und vom 8. März 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld [Unmittelbare Wirkung], C-205/20, EU:C:2022:168, Rn. 57).

Nach alledem ist auf die Vorlagefragen zu antworten, dass Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der ein Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags schriftlich zu begründen, obwohl im Hinblick auf die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags eine solche Verpflichtung besteht. Das nationale Gericht, das über einen Rechtsstreit zwischen Privatpersonen zu entscheiden hat, ist, wenn es das anwendbare nationale Recht nicht im Einklang mit diesem Paragraphen auslegen kann, verpflichtet, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus Art. 47 der Charta erwachsenden gerichtlichen Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieses Artikels zu sorgen, indem es soweit erforderlich jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt.

Kosten

Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des beim vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Große Kammer) für Recht erkannt:

Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass

er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der ein Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags schriftlich zu begründen, obwohl im Hinblick auf die Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags eine solche Verpflichtung besteht. Das nationale Gericht, das über einen Rechtsstreit zwischen Privatpersonen zu entscheiden hat, ist, wenn es das anwendbare nationale Recht nicht im Einklang mit diesem Paragraphen auslegen kann, verpflichtet, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union erwachsenden gerichtlichen Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieses Artikels zu sorgen, indem es soweit erforderlich jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt.

Unterschriften

* Verfahrenssprache: Polnisch.