



InfoCuria
Jurisprudence



français (fr) ▼

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



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

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)
z dnia 20 lutego 2024 r.(*)

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 1999/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 4 – Zasada niedyskryminacji – Odmienne traktowanie w wypadku wypowiedzenia – Rozwiązanie umowy o pracę na czas określony – Brak obowiązku wskazania przyczyn wypowiedzenia – Kontrola sądowa – Artykuł 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej W sprawie C-715/20

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Polska) postanowieniem z dnia 11 grudnia 2020 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 18 grudnia 2020 r., w postępowaniu:

K.L.

przeciwko

X sp. z o.o.,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, L. Bay Larsen, wiceprezes, A. Arabadjiev, A. Prechal, E. Regan, F. Biltgen, N. Piçarra, prezesi izb, S. Rodin, P.G. Xuereb, L.S. Rossi, A. Kumin (sprawozdawca), N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer i D. Gratsias, sędziowie,
rzecznik generalny: G. Pitruzzella,

sekretarz: M. Siekierzyńska, administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 22 listopada 2022 r., rozważywszy uwagi, które przedstawili:

w imieniu rządu polskiego – B. Majczyna, J. Lachowicz i A. Siwek-Ślusarek, w charakterze pełnomocników,

w imieniu Komisji Europejskiej – D. Martin, D. Recchia i A. Szmytkowska, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 30 marca 2023 r.,

wydaje następujący

Wyrok

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (Dz.U. 1999, L 175, s. 43), a także wykładni art. 21 i 30 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”).

Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy K.L., pracownikiem, z którym rozwiązano stosunek pracy, a X sp. z o.o., spółką z ograniczoną odpowiedzialnością prawa polskiego będącą byłym pracodawcą K.L., w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę na czas określony, która wiązała tego pracownika z tą spółką.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 1999/70

Zgodnie z motywem 14 dyrektywy 1999/70:

„[s]ygnatariusze uznali za stosowne zawrzeć porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, ustalające ogólne zasady i minimalne wymogi dotyczące umów o pracę na czas określony oraz stosunku pracy; wyrazili pragnienie poprawy jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalenia sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony i nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony”.

Artykuł 1 dyrektywy 1999/70 stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wykonanie [porozumienia ramowego]”.

Porozumienie ramowe

Akapit trzeci preambuły porozumienia ramowego ma następujące brzmienie:

„Niniejsze porozumienie ustanawia zasady ogólne i minimalne wymagania, dotyczące pracy na czas określony, uznając, że szczegółowe warunki ich stosowania muszą uwzględniać rzeczywistą sytuację, istniejącą w poszczególnych krajach, gałęziach i okresach. Stanowi ono odzwierciedlenie woli partnerów społecznych ustanowienia ogólnych ram, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania oraz ustanowienia ogólnych ram korzystania z umów o pracę na czas określony na podstawach możliwych do zaakceptowania

przez pracodawców i pracowników”.

Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego celem tego porozumienia jest, po pierwsze, poprawa warunków pracy na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji oraz, po drugie, ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

Klauzula 2 pkt 1 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zakres”, stanowi:

„Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich”.

Klauzula 3 porozumienia ramowego brzmi następująco:

Do celów niniejszego porozumienia »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.

Do celów niniejszego porozumienia »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającemu pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności.

O ile nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub, w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką”.

Klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, stanowi:

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

Prawo polskie

Zgodnie z art. 8 ustawy – Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. nr 24, poz. 141), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zmianami) (zwanej dalej „kodeksem pracy”), nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 i 2 kodeksu pracy:

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

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1”.

Zgodnie z art. 18^{3b} § 1 kodeksu pracy:

„Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2–4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) [...]”

chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

[...]”.

Artykuł 30 kodeksu pracy stanowi:

„§ 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

1) na mocy porozumienia stron;

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

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

z upływem czasu, na który była zawarta.

[...]”

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

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy”.

Artykuł 44 kodeksu pracy stanowi:

„Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy [...]”.

Zgodnie z art. 45 § 1 kodeksu pracy:

„W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu”.

Zgodnie z art. 50 § 3 kodeksu pracy:

„Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

K.L. i X zawarli umowę o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy na okres od dnia 1 listopada 2019 r. do dnia 31 lipca 2022 r.

W dniu 15 lipca 2020 r. pracodawca wręczył K.L., powodowi w postępowaniu głównym, oświadczenie o wypowiedzeniu tej umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Ten okres wypowiedzenia upłynął w dniu 31 sierpnia 2020 r., jednak K.L. nie wskazano przyczyn wypowiedzenia.

W następstwie wypowiedzenia K.L. wystąpił do Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Polska), który jest sądem odsyłającym, z żądaniem zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 kodeksu pracy, ponieważ jego zdaniem rozwiązaniem stosunku pracy było niezgodne z prawem.

W pozwie K.L., po pierwsze, podniósł, że oświadczenie X posiadało błędy formalne, powodujące wadliwość dającą prawo do zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 50 § 3 kodeksu pracy. Po drugie, podniósł, że nawet jeśli kodeks pracy nie zobowiązuje pracodawców do wskazania przyczyn wypowiedzenia w wypadku rozwiązywania umów o pracę na czas określony, brak takiego wskazania naruszył zawartą w prawie Unii, a także w przepisach prawa polskiego zasadę niedyskryminacji, ponieważ obowiązek taki istnieje w wypadku rozwiązywania umów o pracę na czas nieokreślony.

X utrzymywał natomiast, że przy wypowiedzaniu umowy o pracę z powodem w postępowaniu głównym działał zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi, czemu powód nie zaprzeczył.

Sąd odsyłający potwierdził we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, że w prawie polskim w przypadku wniesienia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony właściwy sąd nie bada przyczyny wypowiedzenia, zaś pracownikowi nie przysługują żadne roszczenia odszkodowawcze z tytułu braku uzasadnienia tego wypowiedzenia. Taki pracownik jest tym samym pozbawiony ochrony wynikającej z art. 30 Karty, zgodnie z którym „[k]ażdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, zgodnie z prawem Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi”.

Sąd odsyłający zauważył w tym względzie, że w 2008 r. Trybunał Konstytucyjny (Polska) wydał wyrok dotyczący zgodności art. 30 § 4 kodeksu pracy z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483) (zwaną dalej „konstytucją”) w kontekście przewidzianych w tym przepisie odmiennych wymogów dokonania wypowiedzenia w zależności od rodzaju wypowiedzanej umowy o pracę.

W wyroku tym Trybunał Konstytucyjny orzekł, iż art. 30 § 4 kodeksu pracy w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, oraz art. 50 § 3 tego kodeksu w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika do odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia takiej umowy o pracę, są zgodne z art. 2 konstytucji, wyrażającym zasadę demokratycznego państwa prawnego, oraz z jej art. 32, wprowadzającym zasadę równości wobec prawa i zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że brak również podstaw do uznania, że wprowadzone zróżnicowanie, w oparciu o cechę czasu trwania zatrudnienia, nie jest dokonane według kryterium relewantnego w rozumieniu art. 32 konstytucji.

Sąd odsyłający wyjaśnił w tym kontekście, że w wyroku wydanym w 2019 r. Sąd Najwyższy (Polska) z kolei wyraził wątpliwości co do prawidłowej implementacji do polskiego porządku prawnego klauzuli 4 porozumienia ramowego, a co za tym idzie – co do zgodności odpowiednich przepisów kodeksu pracy z prawem Unii. Jednocześnie Sąd Najwyższy wskazał, iż jednostka niestanowiąca emanacji państwa, taka jak pracodawca prywatny, nie może ponosić odpowiedzialności za bezprawność w postaci nieprawidłowej implementacji dyrektywy 1999/70 do krajowego porządku prawnego. Tenże Sąd Najwyższy uznał zatem, iż nie jest uprawniony do pominięcia stosowania art. 30 § 4 kodeksu pracy w rozpoznawanej przez niego wówczas sprawie, albowiem nawet jasny, precyzyjny i bezwarunkowy przepis dyrektywy mający na celu przyznanie jednostkom praw lub nałożenie na nie obowiązków nie może być stosowany w ramach sporu zawisłego pomiędzy jednostkami.

Sąd odsyłający dodaje, że w tym kontekście należy uwzględnić w szczególności wyroki: z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), i z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI (C-441/14, EU:C:2016:278). Uściśla w tym względzie, że kryteria różnicowania pracowników, których stosowanie jest zakazane, a które to kryteria stanowią przedmiot obu tych wyroków, czyli religia w sprawie, w której zapadł wyrok z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), i wiek w sprawie, w której zapadł wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI (C-441/14, EU:C:2016:278), zostały wprost wskazane w art. 21 Karty, tymczasem stosunek pracy wynikający z zawarcia umowy na czas określony nie figuruje wśród kryteriów wymienionych w tym przepisie. Jednak sąd odsyłający zauważa, że art. 21 ust. 1 Karty ustanawia zakaz wszelkiej dyskryminacji, a wymienione w nim kryteria nie stanowią katalogu zamkniętego, co wynika z użycia w tym przepisie sformułowania „w szczególności”.

Wreszcie, sąd odsyłający stoi na stanowisku, że jeśli Trybunał Sprawiedliwości dokona wykładni porozumienia ramowego w ten sposób, że stoi ono na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak rozpatrywane

w postępowaniu głównym, bez wyjaśnienia kwestii bezpośredniego skutku horyzontalnego regulacji Unii Europejskiej, o których wykładnię się zwrócono, na gruncie prawa polskiego zaczęłyby funkcjonować dwa odrębne reżimy wypowiedzania umów zawartych na czas określony, w zależności od tego, czy pracodawca stanowi emanację państwa, czy jej nie stanowi.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

Czy art. 1 [dyrektywy 1999/70], a także klauzule 1 i 4 [...] porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, iż stoją one na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które wprowadza obowiązek pracodawcy podania na piśmie uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę jedynie w odniesieniu do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, a co za tym idzie poddaje kontroli sądowej zasadność przyczyny wypowiedzenia umów zawartych na czas nieokreślony, nie przewidując jednocześnie takiego obowiązku pracodawcy (tj. wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie) w stosunku do umów o pracę z[a]wartych na czas określony (w związku z czym kontroli sądowej poddaje się jedynie kwestię zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedzaniu umów)?

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

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE procedury współpracy między sądami krajowymi a Trybunałem do tego ostatniego należy udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu. Mając to na uwadze, Trybunał powinien w razie potrzeby przeformułować przedłożone mu pytania. Okoliczność, że sąd krajowy powołał się formalnie w pytaniu prejudycjalnym na określone przepisy prawa Unii, nie stoi na przeszkodzie temu, by Trybunał przekazał temu sądowi wszelkie wskazówki dotyczące wykładni, które mogą być pomocne w rozstrzygnięciu rozpoznawanej przez niego sprawy, niezależnie od tego, czy sąd krajowy powołał się na nie w treści pytań. W tym względzie do Trybunału należy wyprowadzenie z całości informacji przedstawionych przez sąd krajowy, a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, elementów prawa Unii, które wymagają wykładni w świetle przedmiotu sporu (wyrok z dnia 5 grudnia 2023 r., Nordic Info, C-128/22, EU:C:2023:951, pkt 99 i przytoczone tam orzecznictwo).

W niniejszej sprawie, biorąc pod uwagę wszystkie informacje dostarczone przez sąd odsyłający oraz uwagi przedstawione przez rząd polski i przez Komisję Europejską, należy przeformułować postawione pytania celem udzielenia sądowi odsyłającemu użytecznych wskazówek dotyczących wykładni.

Tym samym, bez potrzeby wypowiedzania się w przedmiocie wniosku o wykładnię art. 21 Karty, należy przyjąć, że poprzez swoje pytania, które należy zbadać łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 4 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym pracodawca nie ma obowiązku uzasadnienia na piśmie rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, podczas gdy jest on do tego zobowiązany w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, i czy na tę klauzulę można powoływać się w sporze pomiędzy jednostkami.

W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że porozumienie ramowe ma zastosowanie do ogółu pracowników świadczących pracę za wynagrodzeniem w ramach łączącego ich z pracodawcą stosunku pracy na czas określony (zob. podobnie wyrok z dnia 30 czerwca 2022 r., Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

W niniejszej sprawie bezsporne jest, że powód w postępowaniu głównym w ramach stosunku pracy z X był traktowany jako pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas określony w rozumieniu klauzuli 2 pkt 1 porozumienia ramowego w związku z klauzulą 3 pkt 1 tego porozumienia, a tym samym spór w postępowaniu głównym mieści się w zakresie stosowania tego porozumienia ramowego.

W drugiej kolejności ustanowiony w klauzuli 4 porozumienia ramowego zakaz mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony dotyczy warunków zatrudnienia pracowników. Należy zatem ustalić, czy uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym w zakresie, w jakim reguluje rozwiązanie umowy o pracę, wchodzi w zakres pojęcia „warunków pracy [zatrudnienia]” w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego.

Z brzmienia i celu tej klauzuli wynika, że dotyczy ona nie samej możliwości zawierania umów o pracę na czas określony zamiast umów o pracę na czas nieokreślony, lecz warunków zatrudnienia pracowników, którzy zawarli ten pierwszy rodzaj umowy, w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na podstawie tego drugiego rodzaju umowy (wyrok z dnia 8 października 2020 r., Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu i in., C-644/19, EU:C:2020:810, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

W tym względzie w celu ustalenia, czy przepis krajowy jest objęty pojęciem „warunków pracy [zatrudnienia]” w rozumieniu klauzuli 4 porozumienia ramowego, decydującym kryterium jest właśnie kryterium zatrudnienia, a mianowicie stosunek pracy nawiązany między pracownikiem a jego pracodawcą [postanowienie z dnia 18 maja 2022 r., Ministero dell’istruzione (Karta elektroniczna), C-450/21, EU:C:2022:411, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo].

Trybunał tym samym orzekł już, że w zakres tego pojęcia wchodzi ochrona przyznana pracownikowi w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy (wyrok z dnia 17 marca 2021 r., Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo), a także normy dotyczące określenia okresu wypowiedzenia mającego zastosowanie w wypadku rozwiązania umów o pracę zawartych na

czas określony oraz normy dotyczące odprawy przyznawanej pracownikowi ze względu na rozwiązanie jego umowy o pracę z pracodawcą, ponieważ taką odprawę wypłaca się w związku z wiążącym ich stosunkiem pracy (wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

Wykładnia klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, która wykluczałaby z definicji pojęcia „warunków pracy [zatrudnienia]” warunki rozwiązywania umów o pracę na czas określony, sprowadzałaby się bowiem do ograniczenia – na przekór celowi tego postanowienia – zakresu stosowania ochrony przed mniej korzystnym traktowaniem przyznanej pracownikom zatrudnionym na czas określony (zob. podobnie wyrok z dnia 25 lipca 2018 r., Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

W świetle tego orzecznictwa przepis krajowy taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym jest zatem objęty pojęciem „warunków pracy [zatrudnienia]” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego. Przepis ten przewiduje bowiem reżim rozwiązywania umowy o pracę w przypadku wypowiedzenia, a racją bytu tego reżimu jest stosunek pracy nawiązany między pracownikiem a jego pracodawcą.

W trzeciej kolejności należy przypomnieć, że zgodnie z brzmieniem klauzuli 1 lit. a) porozumienia ramowego jednym z celów tego porozumienia jest poprawa warunków zatrudnienia na czas określony poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji. Podobnie w akapicie trzecim preambuły porozumienia ramowego wskazano, że porozumienie to stanowi „odzwierciedlenie woli partnerów społecznych ustanowienia ogólnych ram, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania”. Motyw 14 dyrektywy 1999/70 wskazuje w związku z tym, że celem porozumienia ramowego jest między innymi poprawa jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie minimalnych wymogów mających zagwarantować stosowanie zasady niedyskryminacji (wyrok z dnia 17 marca 2021 r., Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).

Porozumienie ramowe, a w szczególności jego klauzula 4, ma na celu stosowanie zasady niedyskryminacji do pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić wykorzystanie przez pracodawcę stosunku pracy tego rodzaju do pozbawienia tych pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony (wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

Ponadto zakaz dyskryminacji ustanowiony w klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego jest jedynie szczególnym wyrazem ogólnej zasady równości, która należy do podstawowych zasad prawa Unii (wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

Biorąc pod uwagę te cele, klauzulę tę należy interpretować jako wyrażającą podstawową zasadę prawa socjalnego Unii, której nie można interpretować zawężająco (zob. podobnie wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

Zgodnie z celem polegającym na eliminowaniu dyskryminacji pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na czas określony i pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony wspomniana klauzula, która wywołuje skutek bezpośredni, w pkt 1 ustanawia, jeśli chodzi o warunki zatrudnienia, zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny od porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że zostali oni zatrudnieni na czas określony, chyba że różnicowane traktowanie jest uzasadnione „powodami o charakterze obiektywnym” (zob. podobnie wyroki: z dnia 8 września 2011 r., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 56, 64; a także z dnia 5 czerwca 2018 r., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 42).

Dokładniej rzecz ujmując, należy w pierwz zbadac, czy uregulowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym prowadzi w odniesieniu do tego reżimu rozwiązywania umów do odmiennego traktowania stanowiącego mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z porównywalnymi pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, a następnie ustalić, w stosownym wypadku, czy takie odmiennie traktowanie może być uzasadnione „powodami o charakterze obiektywnym”.

Co się tyczy, po pierwsze, porównywalności danych sytuacji, aby ocenić, czy zainteresowane osoby wykonują pracę identyczną lub podobną w rozumieniu porozumienia ramowego, należy zgodnie z klauzulą 3 pkt 2 i klauzulą 4 pkt 1 tego porozumienia ustalić, czy zważywszy na określony zbiór czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki zatrudnienia, można uznać, że osoby te znajdują się w porównywalnej sytuacji [wyroki: z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 5 czerwca 2018 r., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo].

Tymczasem z uwagi na ogólny charakter uregulowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym, regulującego informowanie pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę, o przyczynach uzasadniających to rozwiązanie, wydaje się, że uregulowanie to ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, którzy mogą być porównywalni z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Do sądu odsyłającego, który jest właściwy do dokonania oceny okoliczności faktycznych, należy ustalenie, czy powód w postępowaniu głównym znajdował się w sytuacji porównywalnej z sytuacją pracowników zatrudnionych przez X na czas nieokreślony w tym samym okresie (zob. analogicznie wyroki: z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 17 marca 2021 r., Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, pkt 54).

Co się tyczy, po drugie, mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z traktowaniem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, bezsporne jest, że w przypadku

rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem pracodawca nie jest zobowiązany do poinformowania pracownika na piśmie o przyczynach uzasadniających takie rozwiązanie, podczas gdy jest do tego zobowiązany w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem.

W tym względzie trzeba stwierdzić, że po pierwsze, to, czy określona grupa jest traktowana w sposób mniej korzystny w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, należy oceniać obiektywnie. Tymczasem w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, skoro pracownik zatrudniony na czas określony, z którym rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem, nie został poinformowany, w przeciwieństwie do pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, z którym rozwiązano umowę o pracę, o przyczynach tego wypowiedzenia, to jest on pozbawiony informacji istotnej dla oceny nieuzasadnionego charakteru zwolnienia i rozważenia ewentualnego wniesienia sprawy do sądu. Istnieje zatem odmienne traktowanie tych dwóch kategorii pracowników w rozumieniu tego przepisu.

Po drugie, zarówno sąd odsyłający, jak i rząd polski sugerują, że brak wymogu takiej informacji nie wyklucza możliwości zwrócenia się przez zainteresowanego pracownika do właściwego sądu pracy celem zbadania przez ten sąd, czy dane zwolnienie jest ewentualnie dyskryminujące lub stanowi nadużycie prawa ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem danego prawa lub zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 kodeksu pracy.

Należy jednak zauważyć, że taka sytuacja może powodować niekorzystne konsekwencje dla pracownika zatrudnionego na czas określony, ponieważ pracownik ten, nawet przy założeniu, że byłaby zapewniona sądowa kontrola zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę i że tym samym byłaby zapewniona skuteczna ochrona sądowa zainteresowanego, nie dysponuje wcześniej informacją, która mogłaby mieć decydujące znaczenie dla podjęcia decyzji o wniesieniu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

I tak, jeżeli dany pracownik powziął wątpliwości co do zasadności przyczyny wypowiedzenia, nie ma on innego wyboru, w braku dobrowolnego powiadomienia przez pracodawcę o tej przyczynie, jak tylko wnieść do właściwego sądu pracy odwołanie od tego wypowiedzenia. Dopiero w drodze takiego powództwa pracownik może doprowadzić do nakazania pracodawcy przez wspomniany sąd przekazania mu informacji na temat przyczyny lub przyczyn wypowiedzenia, chociaż a priori nie ma możliwości oceny szans uwzględnienia swego powództwa. Tymczasem zgodnie z wyjaśnieniami udzielonymi na rozprawie przez Rzeczpospolitą Polską wspomniany pracownik jest zobowiązany przedstawić prima facie w tym powództwie swoją argumentację zmierzającą do wykazania, że wypowiedzenie jego umowy o pracę miało charakter dyskryminacyjny lub stanowiący nadużycie, mimo że nie zna on jego przyczyn. Poza tym, nawet jeśli wniesienie takiego powództwa do sądu pracy przez pracownika zatrudnionego na czas określony jest nieodpłatne zgodnie z tym, co również Rzeczpospolita Polska wskazała na rozprawie, przygotowanie i prowadzenie postępowania w tej sprawie może pociągać za sobą koszty po stronie tego pracownika, a nawet koszty, jakie należy ponieść w razie nieuwzględnienia tego powództwa.

Wreszcie, należy przypomnieć w tym kontekście, że umowa na czas określony przestaje wywoływać skutki na przyszłość z upływem okresu, na który została zawarta, przy czym oznaczenie tego czasu trwania może nastąpić między innymi, jak w niniejszym przypadku, poprzez wskazanie konkretnej daty. A zatem strony umowy o pracę na czas określony znają od chwili jej zawarcia datę określającą końcowy termin tej umowy. Termin ten ogranicza czas trwania stosunku pracy, a strony nie muszą składać oświadczenia woli w tym celu po zawarciu umowy o pracę (wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Grupa Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, pkt 57). Wcześniejsze rozwiązanie takiej umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy, wynikające z zaistnienia okoliczności, które nie były przewidziane w chwili jej zawarcia i które tym samym zakłócają normalny przebieg stosunku pracy, może w tym sensie ze względu na swój nieprzewidywany charakter co najmniej w takim samym stopniu dotyczyć pracownika zatrudnionego na czas określony, w jakim rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony.

Z powyższego wynika, że z zastrzeżeniem ustaleń, których powinien dokonać sąd odsyłający, uregulowanie krajowe takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym wprowadza odmienne traktowanie wiążące się z mniej korzystnym traktowaniem pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, wynikające z okoliczności, że do tych ostatnich pracowników nie stosuje się rozpatrywanego ograniczenia dotyczącego informowania o przyczynach uzasadniających zwolnienie.

Po trzecie, z zastrzeżeniem weryfikacji, której powinien dokonać sąd odsyłający zgodnie z pkt 49 niniejszego wyroku, należy jeszcze ustalić, czy odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony i porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, będące przedmiotem wątpliwości sądu odsyłającego, może być uzasadnione „powodami o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego.

W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pojęcia „powodów o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego nie można rozumieć w ten sposób, że pozwala ono na uzasadnienie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony okolicznością, że to odmienne traktowanie zostało wprowadzone na mocy normy o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, takiej jak ustawa lub układ zbiorowy (zob. podobnie wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo).

Przeciwnie, pojęcie to wymaga, by stwierdzone odmienne traktowanie było uzasadnione istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności charakteryzujących warunki zatrudnienia, do którego się ono odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ono wpisuje, oraz w oparciu o obiektywne i przejrzyste kryteria, tak aby ustalić, czy to odmienne traktowanie odpowiada rzeczywistej potrzebie, czy może prowadzić do osiągnięcia

realizowanego celu i czy jest do tego niezbędne. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla wykonania których zawarto umowy na czas określony, oraz ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji uzasadnionego celu polityki społecznej państwa członkowskiego (wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo).

W niniejszej sprawie rząd polski, opierając się na rozumowaniu Trybunału Konstytucyjnego zawartym w wyroku wspomnianym w pkt 23–25 niniejszego wyroku, powołuje się na różnice w funkcji społecznej i ekonomicznej treści umowy o pracę na czas określony i umowy na czas nieokreślony.

Zdaniem rządu polskiego rozróżnienie dokonane w prawie polskim w odniesieniu do wymogu uzasadnienia w zależności od tego, czy chodzi o wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony, czy umowy na czas określony, wpisuje się w realizację uzasadnionego celu krajowej „polityki społecznej [...], jakim jest dążenie do pełnego produktywnego zatrudnienia”. Realizacja tego celu wymaga dużej elastyczności rynku pracy. Tymczasem umowa o pracę na czas określony przyczynia się do tej elastyczności z jednej strony poprzez zaoferowanie większej liczbie osób szansy na zatrudnienie przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniej ochrony danych pracowników, a z drugiej strony poprzez pozwolenie pracodawcom na zaspokojenie ich potrzeb w przypadku zwiększonego zapotrzebowania na pracę bez trwałego wiązania się z danym pracownikiem.

Rząd polski podkreśla zatem, że zagwarantowanie pracownikom zatrudnionym na czas określony takiego samego poziomu ochrony, jaki przysługuje pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony, przed rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, zagroziłoby realizacji tego celu. Potwierdzić to miał Trybunał Konstytucyjny, gdy orzekł, że takie różnicowanie jest uzasadnione w świetle art. 2 i 32 konstytucji, które ustanawiają odpowiednio zasadę demokratycznego państwa prawa oraz zasadę równości wobec prawa i zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym.

Tymczasem należy stwierdzić, że okoliczności, na które powołuje się rząd polski w celu uzasadnienia uregulowania rozpatrywanego w postępowaniu głównym, nie są precyzyjnymi i konkretnymi okolicznościami charakteryzującymi dany warunek zatrudnienia, jak wymaga tego orzecznictwo przypomniane w pkt 58 i 59 niniejszego wyroku, lecz są raczej zbliżone do kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się wyłącznie do samego czasu trwania zatrudnienia. Okoliczności te nie pozwalają zatem upewnić się, że odmienne traktowanie będące przedmiotem postępowania głównego odpowiada rzeczywistej potrzebie w rozumieniu wspomnianego orzecznictwa.

W tym względzie przyznanie, że sam tymczasowy charakter stosunku pracy wystarcza do uzasadnienia odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, pozbawiłoby cele porozumienia ramowego ich istoty i utrwaliłoby utrzymywanie się sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony [zob. podobnie wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., Governo della Repubblica italiana (Status włoskich sędziów pokoju), C-658/18, EU:C:2020:572, pkt 152 i przytoczone tam orzecznictwo].

W każdym razie zgodnie z orzecznictwem przytoczonym w pkt 58 i 59 niniejszego wyroku oprócz tego, że takie odmienne traktowanie musi odpowiadać rzeczywistej potrzebie, powinno ono umożliwiać osiągnięcie zamierzonego celu i być do tego niezbędne. Ponadto cel ten powinien być realizowany w sposób spójny i systematyczny, zgodnie z wymogami omawianego orzecznictwa (wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 62 i przytoczone tam orzecznictwo).

Tymczasem przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym nie wydają się niezbędne w świetle celu przywołanego przez rząd polski.

Nawet gdyby bowiem pracodawcy byli zobowiązani do wskazania przyczyn wcześniejszego rozwiązania umowy na czas określony, nie zostaliby oni z tego powodu pozbawieni elastyczności nierozzerwalnie związanej z tą formą umowy o pracę, która może przyczynić się do pełnego zatrudnienia na rynku pracy. Należy podkreślić w tym względzie, że dany warunek zatrudnienia nie dotyczy samej możliwości rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, lecz powiadomienia pracownika na piśmie o przyczynie lub przyczynach uzasadniających jego zwolnienie, w związku z czym nie można przyjąć, że warunek ten może istotnie zmienić tę elastyczność.

Co do kwestii tego, czy sąd krajowy ma obowiązek w ramach rozpatrywania sporu pomiędzy jednostkami odstąpić od stosowania przepisu prawa krajowego, który jest sprzeczny z klauzulą 4 porozumienia ramowego, należy przypomnieć, że w sytuacji gdy sądy krajowe rozpatrują taki spór, w ramach którego okazuje się, że dane uregulowanie krajowe jest sprzeczne z prawem Unii, mają one obowiązek zapewnienia ochrony prawnej przysługującej jednostkom na podstawie przepisów prawa Unii oraz zapewnienia pełnej skuteczności tych przepisów (wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

Dokładniej rzecz ujmując, Trybunał wielokrotnie orzekał, że sąd krajowy, który rozstrzyga spór pomiędzy jednostkami, podczas stosowania przepisów prawa krajowego wydanych w celu transpozycji zobowiązań przewidzianych przez dyrektywę ma obowiązek uwzględnić całość przepisów prawa krajowego i interpretować je tak dalece, jak to możliwe, w świetle treści, jak również celu dyrektywy, aby uzyskać wynik zgodny z zamierzonym przez nią celem (wyrok z dnia 18 stycznia 2022 r., Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

Zasada wykładni zgodnej prawa krajowego ma jednak pewne granice. Spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści dyrektywy przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest bowiem ograniczony przez ogólne zasady prawa i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego contra legem (wyrok z dnia 18 stycznia 2022 r., Thelen Technopark

Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

Do sądu odsyłającego będzie należało zbadanie, czy rozpatrywany w postępowaniu głównym przepis krajowy, a mianowicie art. 30 § 4 kodeksu pracy, może podlegać wykładni zgodnej z klauzulą 4 porozumienia ramowego.

Jeżeli nie jest możliwe dokonanie wykładni przepisu krajowego, która byłaby zgodna z wymogami prawa Unii, zasada pierwszeństwa tego prawa wymaga, aby sąd krajowy, do którego należy w ramach jego właściwości stosowanie przepisów tego prawa, odstąpił od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego sprzecznych z bezpośrednio skutecznymi przepisami prawa Unii.

Z utrwalonego orzecznictwa wynika jednak, że dyrektywa nie może samoistnie tworzyć obowiązków względem jednostki, wobec czego nie można powoływać się na nią wobec tej jednostki przed sądem krajowym. Zgodnie bowiem z art. 288 akapit trzeci TFUE prawnie wiążący charakter dyrektywy, na którym opiera się możliwość powołania się na nią, istnieje wyłącznie w stosunku do „każdego państwa członkowskiego, do którego jest ona skierowana”, przy czym Unia ma uprawnienia do nakładania w sposób ogólny, abstrakcyjny i bezpośrednio skuteczny zobowiązań na jednostki wyłącznie w obszarach, w których powierzono jej uprawnienie do wydawania rozporządzeń. W związku z tym nawet jasny, precyzyjny i bezwarunkowy przepis dyrektywy nie pozwala sądowi krajowemu na odstąpienie od stosowania przepisu prawa krajowego, który jest sprzeczny z takim przepisem dyrektywy, jeżeli w wyniku tego odstąpienia zostałyby nałożony na jednostkę dodatkowy obowiązek (wyroki: z dnia 24 czerwca 2019 r., Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, pkt 65–67; a także z dnia 18 stycznia 2022 r., Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

Tym samym sąd krajowy nie jest zobowiązany odstąpić – jedynie na podstawie prawa Unii – od stosowania przepisu prawa krajowego sprzecznego z przepisem prawa Unii, jeżeli ten ostatni przepis nie wywiera bezpośredniego skutku, z zastrzeżeniem jednak możliwości odstąpienia przez ten sąd oraz przez wszystkie właściwe krajowe organy administracyjne, na mocy prawa krajowego, od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego sprzecznych z przepisem prawa Unii, który jest pozbawiony takiego skutku (zob. podobnie wyrok z dnia 18 stycznia 2022 r., Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, pkt 33).

Prawdą jest, że Trybunał przyjął, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego wywołuje skutek bezpośredni, gdy orzekł, że z punktu widzenia swej treści postanowienie to jawi się jako bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, aby jednostka mogła się na nie powoływać przed sądem krajowym wobec państwa w szerokim znaczeniu (zob. podobnie wyroki: z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 68; z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, pkt 28; zob. także wyrok z dnia 10 października 2017 r., Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, pkt 33–35 i przytoczone tam orzecznictwo).

Niemniej jednak w niniejszej sprawie, ponieważ spór w postępowaniu głównym toczy się między jednostkami, prawo Unii nie może zobowiązywać sądu krajowego do odstąpienia od stosowania art. 30 § 4 kodeksu pracy wyłącznie na podstawie stwierdzenia, że przepis ten jest sprzeczny z klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego.

Jednakże w sytuacji, gdy państwo członkowskie uchwała uregulowanie uściślające i konkretyzujące warunki zatrudnienia, regulowane między innymi klauzulą 4 porozumienia ramowego, stosuje ono prawo Unii w rozumieniu art. 51 ust. 1 Karty, a tym samym musi zagwarantować poszanowanie w szczególności prawa do skutecznego środka prawnego ustanowionego w art. 47 Karty [zob. analogicznie wyrok z dnia 6 października 2020 r., État luxembourgeois (Ochrona prawna przed wnioskami o przekazanie informacji w prawie podatkowym), C-245/19 i C-246/19, EU:C:2020:795, pkt 45, 46 i przytoczone tam orzecznictwo].

Tymczasem z rozważań przedstawionych w pkt 47–56 niniejszego wyroku wynika, że rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe przewidujące, iż pracownik zatrudniony na czas określony, z którym rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem, nie jest wprawdzie informowany na piśmie o przyczynach wypowiedzenia, w przeciwieństwie do pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, ogranicza dostęp takiego pracownika zatrudnionego na czas określony do środka prawnego, którego gwarancja jest w szczególności ustanowiona w art. 47 Karty. Pracownik ten bowiem jest w ten sposób pozbawiony informacji istotnych dla oceny ewentualnego nieuzasadnionego charakteru swego zwolnienia oraz ewentualnie dla przygotowania postępowania sądowego mającego na celu jego zakwestionowanie.

W świetle tych rozważań należy stwierdzić, że odmienne traktowanie wprowadzone przez właściwe prawo krajowe, takie jak stwierdzone w pkt 56 niniejszego wyroku, narusza ustanowione w art. 47 Karty prawo podstawowe do skutecznego środka prawnego, ponieważ pracownik zatrudniony na czas określony zostaje pozbawiony możliwości – z której korzysta jednak pracownik zatrudniony na czas nieokreślony – uprzedniego dokonania oceny, czy należy wystąpić do sądu z powództwem na decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę oraz w stosownym wypadku wnieść odwołanie, które dokładnie kwestionowałoby przyczyny takiego rozwiązania. Ponadto, biorąc pod uwagę to, co przedstawiono w pkt 60–67 niniejszego wyroku, argumenty wysuwane przez rząd polski nie mogą uzasadniać takiego ograniczenia tego prawa na podstawie art. 52 ust. 1 Karty.

Tymczasem Trybunał uściślił, że art. 47 Karty samoistnie, a więc bez konieczności ustanowienia szczegółowych norm w przepisach prawa Unii lub prawa krajowego, przyznaje jednostkom prawo, na które mogą się one powoływać (zob. podobnie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 78).

Tym samym w sytuacji opisanej w pkt 76 niniejszego wyroku sąd krajowy jest zobowiązany zapewnić w ramach swojej właściwości ochronę prawną przysługującą jednostkom na podstawie art. 47 Karty w związku z klauzulą 4 pkt 1 porozumienia ramowego w zakresie dotyczącym prawa do skutecznego środka prawnego, które obejmuje dostęp do wymiaru sprawiedliwości, a zatem odstąpić od stosowania art. 30 § 4 kodeksu pracy w niezbędnym zakresie celem zagwarantowania pełnej skuteczności tego postanowienia Karty [zob. podobnie wyroki: z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 79; a także z dnia 8 marca 2022 r., Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Skutek bezpośredni), C-205/20, EU:C:2022:168, pkt 57].

W świetle całości powyższych rozważań odpowiedź na postawione pytanie jest następująca: klauzulę 4

porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym pracodawca nie ma obowiązku uzasadnienia na piśmie rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, podczas gdy jest on do tego zobowiązany w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd krajowy rozpatrujący spór między jednostkami, w którym dokonanie wykładni stosownych przepisów prawa krajowego w zgodzie z tą klauzulą jest niemożliwe, musi w ramach swoich właściwości zapewnić jednostkom ochronę prawną przysługującą im na podstawie art. 47 Karty oraz zagwarantować pełną skuteczność tego postanowienia, w razie konieczności poprzez odstąpienie od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego, które stoją z nim w sprzeczności.

W przedmiocie kosztów

Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

Klauzulę 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC,

należy interpretować w ten sposób, że:

stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym pracodawca nie ma obowiązku uzasadnienia na piśmie rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, podczas gdy jest on do tego zobowiązany w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd krajowy rozpatrujący spór między jednostkami, w którym dokonanie wykładni stosownych przepisów prawa krajowego w zgodzie z tą klauzulą jest niemożliwe, musi w ramach swoich właściwości zapewnić jednostkom ochronę prawną przysługującą im na podstawie art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz zagwarantować pełną skuteczność tego postanowienia, w razie konieczności poprzez odstąpienie od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego, które stoją z nim w sprzeczności.

Lenaerts Bay Larsen Arabadjiev

Prechal Regan Biltgen

Piçarra Rodin Xuereb

Rossi Kumin Wahl

Ziemele Passer Gratsias

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 20 lutego 2024 r.

Sekretarz Prezes

A. Calot Escobar K. Lenaerts

* Język postępowania: polski.