

Received: 13.05.2025
Accepted: 27.06.2025
Published: 30.09.2025

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2025, XXV, z. 3: s. 415-435
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0055.3243
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Andrzej Marian Świątkowski*
Nr ORCID: 0000-0003-1753-7819

STANOWISKO RG TSUE W POLSKIEJ SPRAWIE
WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ
PRZED UPŁYWEM CZASU, NA KTÓRY ZOSTAŁA ZAWARTA

THE POSITION OF THE ADVOCATE GENERAL
OF THE CJEU IN THE POLISH CASE
OF TERMINATING AN EMPLOYMENT CONTRACT
BEFORE THE EXPIRY OF THE PERIOD
FOR WHICH IT WAS CONCLUDED

Streszczenie: W unijnym systemie prawa pracy każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia. Ochronę stosunku pracy gwarantują UE i jej państwa członkowskie. Powinny to czynić zgodnie z prawem krajowym i praktyką. W polskim przypadku pracownik zatrudniony na czas określony, zwolniony z pracy przez pracodawcę, nie korzysta z pewnej, zagwarantowanej wcześniej w art. 30 Kodeksu pracy, ochrony prawnej do momentu uprawdopodobnienia, że jako obywatel UE ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy. Nieco inaczej traktuje to art. 50 § 3 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem, jedynie naruszenie prawa poprzez rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony uprawnia zwolnionego pracownika wyłącznie do ubiegania się o odszkodowanie przed sądem pracy. Z tego powodu prawnicy specjalizujący się w ochronie praw człowieka krytycznie odnoszą się do gwarancji prawnych przysługujących osobom zwolnionym z pracy z naruszeniem prawa. Ani prawo UE, ani prawo krajowe niektórych państw członkowskich, takich jak Polska, nie zobowiązuje ich do przestrzegania prawa UE. Godność człowieka, która zajmuje centralne miejsce w tradycjach konstytucyjnych państw członkowskich, leży u podstaw tożsamości konstytucyjnej UE. Wyznacza kierunek interpretacji prawa pierwotnego i determinuje zakres szero-

* prof. dr hab.; Uniwersytet Ignatianum w Krakowie, Wydział Pedagogiczny, Instytut Nauk o Polityce i Administracji. Źródła finansowania publikacji: Akademia Humanitas; e-mail: andrzej.swiatkowski@ignatianum.edu.pl

kiej interpretacji zasad, w których jest określona, takich jak zasada niedyskryminacji. Godność wyznacza również granice. Zapewnia podstawę konstytucyjną dla horyzontalnej skuteczności prawa przewidzianej w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (KPP UE). Przepis ten określa zasadę niedyskryminacji, gdy przyczyny dyskryminacji są związane z naruszeniem godności człowieka. Przyczyny dyskryminacji nie mogą obejmować przyczyn o charakterze społeczno-ekonomicznym, związanych ze statusem pracownika lub rodzajem umownego stosunku prawnego łączącego go z pracodawcą. Rzecznik generalny (RG) TSUE dopuścił bezpośredni skutek horyzontalny art. 47 (CFR UE). Został on połączony z innymi prawami, które mogą być dochodzone przez podmioty prawa prywatnego. Wyrok TSUE dopuścił bezpośredni skutek horyzontalny art. 47 (CFR UE). Przepis ten dotyczy prawa do skutecznej ochrony sądowej jako takiej, tj. bez konieczności ustanawiania szczegółowych standardów w prawie UE lub prawie krajowym. Przyznaje jednostkom prawo, na które mogą się one bezpośrednio powoływać. Został on zastosowany w powiązaniu z ogólną zasadą niedyskryminacji ustanowioną w art. 21 (CFR UE), doprecyzowaną w dyrektywie 2000/78/WE. Powiązanie w cytowanym wyroku art. 47 z innym przepisem (CFR UE), który ma bezpośredni skutek horyzontalny, jest podyktowane normatywną konstrukcją wspomnianego art. 47 (CFR UE). Przyznaje on prawo do skutecznego środka odwoławczego każdemu, „którego prawa i wolności zagwarantowane prawem UE” zostały naruszone. Dlatego zastosowanie art. 47 (KPP UE) zakłada, że podmiot prywatny ma prawo lub wolność zagwarantowaną prawem UE, której można dochodzić przed sądem. Badając możliwość powołania się na ten przepis, TSUE sprawdza, czy istnieje przepis prawa materialnego, który w konkretnej sytuacji przyznaje stronie sporu prawo, na które może powołać się przed sądem. Oznacza to, że nie tylko dana sytuacja musi mieścić się w zakresie prawa UE, ponieważ w przeciwnym razie KPP UE jako całość w ogóle nie miałby zastosowania, ale strona sporu musi również mieć określone prawo lub wolność chronione prawem UE.

Słowa kluczowe: dyrektywa 99/70/WE, kontrola sądowa, odmienne traktowanie w przypadku wypowiedzenia, umowa ramowa o pracę na czas określony, prawa podstawowe, rozwiązanie umowy o pracę na czas określony

Summary: In the EU labor law system, every employee has the right to protection in the event of unjustified dismissal. Employment relationship protection is guaranteed by the EU and its member states. They should do so in accordance with national law and practice. In the Polish case, an employee employed for a fixed period of time, dismissed from work by the employer, does not benefit from the certain, previously guaranteed Art. 30 of the Labor Code, legal protection until it is probable that as an EU citizen he has the right to protection in the event of unjustified dismissal from work. Treated slightly differently by Article 50 § 3 of the Labor Code. According to this provision, only a violation of the law by terminating an employment contract concluded for a fixed period only allows the dismissed employee to apply for compensation before the labor court. For this reason, lawyers specializing in the protection of human rights are critical of the legal guarantees available to people dismissed from work in violation of the law. Neither EU law nor national law in some Member States, such as Poland, obliges them to comply with EU law. Human dignity, which occupies a central place in the constitutional traditions of the Member States, lies at the heart of the EU's constitutional identity. It sets the direction for the interpretation of primary law and determines the scope of the broad interpretation of the principles in which it is specified, such as the principle of non-discrimination. Dignity also sets limits. It grants a constitutional basis for the horizontal effectiveness of the law provided for in Art. 21 Charter of Fundamental Rights

of the European Union (CFR UE). This provision specifies the principle of non-discrimination when the reasons for discrimination are related to the violation of human dignity. The reasons for discrimination cannot include reasons of a socio-economic nature, relating to the employee's status or the type of contractual legal relationship between him and the employer. The Advocate General (RG) of the CJEU allowed direct horizontal effect of Art. 47 (CFR UE). It has been combined with other rights that may be asserted by private law entities. The CJEU judgment allowed for a direct horizontal effect of Art. 47 (CFR UE). This provision concerns the right to effective judicial protection in its own right, i.e. without the need to establish detailed standards in EU or national law. It grants individuals a right that they can directly invoke. It was applied in conjunction with the general principle of non-discrimination established in Art. 21 of the (CFR UE), further specified in Directive 2000/78/EC. The connection in the cited judgment of Art. 47 of the with another provision of the (CFR UE), which has a direct horizontal effect, is dictated by the normative construction of the said Art. 47 (CFR UE). It grants the right to an effective remedy to anyone "whose rights and freedoms guaranteed by EU law" have been violated. Therefore, the application of Art. 47 (CFR UE) assumes that a private entity is entitled to a right or freedom guaranteed by EU law, which can be asserted in court. When examining the possibility of invoking this provision, the CJEU checks whether there is a provision of substantive law that, in a specific situation, grants the party to the dispute a right that it can invoke in court. This means that not only must the situation in question fall within the scope of EU law, because otherwise the CFR UE as a whole would not apply at all, but the party to the dispute must also have a specific right or freedom protected by EU law.

Keywords: Directive 99/70/EC, judicial review, different treatment in the event of notice of termination, framework agreement on fixed-term work, fundamental rights, termination of a fixed-term employment contract

WSTĘP

W dniu 20 lutego 2024 r. Wielka Izba Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wydała wyrok w sprawie osoby i prywatnego podmiotu – *K.L. przeciwko X sp. z o.o.*¹ Przedmiotem sporu było wypowiedzenie przez pracodawcę w dniu 15 lipca 2019 r. umowy o pracę zawartej na trzydzieści trzy miesiące, od dnia 1 listopada 2019 r. do dnia 31 lipca 2022 r., rozwiązanej po dziesięciu. Polski prawodawca postąpił niezgodnie z prawem. Nie powiadomił zwolnionego pracownika o przyczynie wypowiedzenia. W postępowaniu przed Sądem Rejonowym dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie poszkodowany pracownik domagał

¹ C-715/20, ECLI:UE:C:2024:139. Niniejszy artykuł przedstawia sytuację pracownika zgodnie ze stanem prawnym, który w chwili obecnej jest nieaktualny, jednakże obowiązujący w dniu zadania pytania prejudycjalnego TSUE przez polski rejonowy sąd pracy. Umowa o pracę z dniem 23.02.2016 r. została rozwiązana, z dniem zakończenia pracy, dla której została zawarta (art. 30 § 1 pkt 5 uchylony ustawą: Dz.U. z 2015 r., poz. 1220). Ze względu na mogące toczyć się postępowanie sądowe wszczęte na podstawie poprzedniego brzmienia przepisów kodeksu pracy jest on istotny dla określenia uprawnień pracowniczych. Potwierdza to wydany wyrok TSUE 20/0224-X/Absence de résiliation w omawianej przez RG TSUE sprawie C-715/20.

się należnego mu odszkodowania. Wystąpił również o zapłatę należną za naruszenie przez pracodawcę zasady niedyskryminowania z uwagi na wykonywanie pracy na podstawie terminowej umowy o pracę. Sąd rejonowy zawiesił postępowanie i przedstawił TSUE dwa pytania prejudycjalne. Starał się dowiedzieć, czy krajowa norma prawa pracy nie wymagająca podania powodów zwolnienia z pracy za wypowiedzeniem pracownika zatrudnionego na czas określony jest zgodna z prawem unijnym. Sąd ten również zmierzał do ustalenia, czy przepisy dyrektywy z dnia 28 czerwca 1999 r., 99/70/WE, akceptujące treść porozumienia, mogą być bezpośrednio zastosowane w sporze między jednostkami, osobą fizyczną i jej spółką z ograniczoną odpowiedzialnością².

PYTANIA PREJUDYCJALNE

Sąd odsyłający zmierzał do ustalenia, czy obydwa przedstawione TSUE pytania prejudycjalne dotyczyły załącznika do Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Porozumienie to zostało zawarte przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) i Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP). Sąd odsyłający zmierzał do ustalenia, czy: 1) art. 1 dyrektywy 1999/70/WE oraz klauzule pierwsza i czwarta porozumienia ramowego stoją 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; 2) poddaje kontroli sądowej zasadność przytoczone wypowiedzenia umów zawartych na czas nieokreślony, nie przewidując jednocześnie takiego obowiązku pracodawcy wobec umów o pracę zawartych na czas określony; 3) na klauzulę czwartą oraz ogólną zasadę prawa unijnego dotyczącą zakazu dyskryminacji – art. 21 Karty praw podstawowych (Kpp) UP³ mogą powoływać się strony sporu sądowego, w którym po obu stronach występują osoby fizyczne i podmioty prywatne. Sąd odsyłający zmierzał bowiem do ustalenia, czy wymienione powyżej pytania prawne przedstawione TSUE wywołują skutek horyzontalny⁴.

Zdaniem RG TSUE w przypadku dotyczącym zamierzeń sformułowanych przez sąd odwołujący należy w odpowiedzi na pierwsze pytanie dowiedzieć się, czy odmienne traktowanie dwóch różnych umów o pracę zawartych przez strony stosunku pracy na czas określony i nieokreślony może być uważane – według klauzul pierwszej i czwartej – zawartego porozumienia ramowego. Jest to możliwe po zbadaniu celu i zakresu klauzuli czwartej porozumienia ramowego, ustaleniu sytuacji prawnej strony

² Zob. opinię Rzecznika Generalnego (RG TSUE) Giovanniego Pitruzzelli przedstawioną TSUE w dniu 30 marca 2023 r., ECLI:EU:C-2023:281.

³ Z 30 marca 2010 r. (Dz. Urz. UE C Nr 83, s. 389).

⁴ Opinia RG, pkt 13 i wyrok TSUE, pkt 29.

sporu wskazującej na dyskryminację z powodu mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych na umowę na czas określony. Konieczne jest także dokonanie: ocen polskiego systemu ochrony na czas określony, przedstawienie obiektywnych powodów uzasadniających wyłączenie zastosowania zasady niedyskryminacji.

CELE I ZAKRES KLAUZULI CZWARTEGO POROZUMIENIA RAMOWEGO

Zasada niedyskryminacji zdefiniowana w czwartej klauzuli porozumienia ramowego ustanawia zakaz mniej korzystnego traktowania przez pracodawców pracowników zatrudnionych na czas określony. Kryteria dotyczące warunków zatrudnienia powinny być identyczne w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony. Zróżnicowanie tych kryteriów może nastąpić wyłącznie ze względów obiektywnych (klauzula czwarta pkt 4). W praktyce powyższe zastrzeżenie ma zastosowanie do norm prawnych regulujących w szczególności zasady rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas określony⁵. Podobne stanowisko zajęł TSUE we wcześniejszym wyroku z dnia 13 marca 2014 r. w polskiej sprawie Nierodzik⁶. Do określenia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu czwartej klauzuli pkt 1 decydujące jest kryterium zatrudnienia, czyli istnienie stosunku pracy łączącej pracownika z pracodawcą⁷. Aby ocenić, czy zainteresowane osoby wykonują pracę identyczną lub podobną w rozumieniu porozumienia ramowego, należy, zgodnie z klauzulą trzecią pkt 2 i klauzulą czwartą pkt 1 porozumienia ramowego, ustalić warunki kształcenia i warunki pracy i czy na tej podstawie można uznać, że osoby te znajdują się w porównywalnej sytuacji⁸. Pojęcie „powody o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzuli czwartej pkt 1 należy uważać za niezezwalające na stosowanie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony. Odmienne traktowanie zostało wprowadzone na podstawie norm o charakterze generalnym i abstrakcyjnym. Są nimi ustawy oraz układy zbiorowe⁹. Pojęcie „warunki pracy/zatrudnienia” wymaga, by stwierdzona różnica w traktowaniu była uzasadniona istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych okoliczności, do których ona się odnosi w szczególnym kontekście, w jaki się ona wpisuje. Konieczne są obiektywne i przej-

⁵ Wyrok TSUE (Wielka Izba) z dnia 5 czerwca 2018, w sprawie C-574/16, Grupo Norte Facility SA przeciwko Angelowi Manuelowi Moreirze Gómezowi, ECLI:EU:C:2018:390, pkt 42.

⁶ C-38/13, EU:C:2014:152, pkt 27.

⁷ Wyrok TSUE z dnia 12 grudnia 2013 r. w sprawie C361/12 Carratù, pkt 35.

⁸ Wyroki TSUE z dnia 18 października 2012 r., Valenza i in., od C302/11 do C305/11, EU:C:2012:646, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo, a także z dnia 13 marca 2014 r., Nierodzik, C38/13, EU:C:2014:152, pkt 31).

⁹ Wyroki TSUE z dnia: 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C307/05, EU:C:2007:509, pkt 57; z dnia 22 grudnia 2010 r., Gaviro Gavieiro i Iglesias Torres, C444/09 i C456/09, EU:C:2010:819, pkt 54; a także postanowienie z dnia 22 marca 2018 r., Centeno Meléndez, C315/17, niepublikowane, EU:C:2018:207, pkt 62.

rzyste kryteria, umożliwiające upewnienie się, czy ta różnica odpowiada rzeczywistej potrzebie, czy może prowadzić do osiągnięcia zamierzonego i realizowanego celu i czy jest do tego niezbędna. Wspomniane okoliczności mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla których wykonania zawarto umowy na czas określony. Mogą także pochodzić z ich swoistych cech, albo z realizacji uzasadnionego celu polityki społecznej państwa członkowskiego¹⁰.

SYTUACJA PRAWNA PRACOWNIKA ZATRUDNIONEGO NA CZAS OKREŚLONY

Po ustaleniu pewnych granic zastosowania klauzuli czwartej konieczne jest określenie sytuacji prawnej odmiennego postępowania, wchodzącego w zakres tej klauzuli. W przypadku art. 30 § 4 kp niezbędne jest ustalenie powodu rozwiązania umowy zawartej na czas określony. Nie można bowiem sugerować się tym, że zamierzeniem polskiego ustawodawcy było ustanowienie dwóch odrębnych systemów ochrony przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę z pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Nie różni się ona od tej, jaka została wyraźnie sformułowana w art. 30 § 3 kp. Może być powszechnie stosowana przez każdą ze stron stosunku pracy, pracodawcę lub pracownika. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, więź prawna rozwiązuje się samodzielnie, bez ingerencji zainteresowanej strony. Zjawisko to następuje samoistnie po upływie czasu, na jaki została ona zawarta. Można byłoby więc uważać, iż w polskim prawie pracy występuje znaczna różnica pomiędzy pozycjami pracowników zatrudnionych w zobowiązaniowych stosunkach pracy na czas nieokreślony i określony. Przeto na tej podstawie można byłoby stwierdzić występowanie różnego podejścia krajowego ustawodawcy do równorzędnej idei ochronnej funkcji prawa pracy.

W systemie unijnego prawa pracy każdy pracownik ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy. Ochronę stosunku pracy gwarantuje UE oraz zrzeszone w niej państwa członkowskie. Powinny to czynić zgodnie z prawem i praktykami krajowymi (art. 30 Kpp). W polskim przypadku pracownik zatrudniony na czas określony, zwolniony z pracy przez pracodawcę, nie korzysta z pewnej, wcześniej zagwarantowanej art. 30 Kpp, ochrony prawnej dopóty, dopóki nie uprawdopodobni, że jako obywatel UE ma prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy. Nieco odmiennie traktowany jest przez art. 50 § 3 kp. Według tego przepisu jedynie naruszenie prawa poprzez wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony umożliwia wyłącznie pracownikowi zwolnionemu z pracy ubieganie się przed sądem pracy o odszkodo-

¹⁰ Wyroki TSUE z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C307/05, EU:C:2007:509 pkt 53; z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras, C596/14, EU:C:2016:683, pkt 45; a także postanowienie z dnia 22 marca 2018 r., Centeno Meléndez, C315/17, EU:C:2018:207, pkt 65.

wanie. Z tej przyczyny prawnicy specjalizujący się w ochronie praw człowieka krytycznie odnoszą się do gwarancji prawnych przysługujących osobom zwolnionym z pracy z naruszeniem przepisów prawa¹¹. Ani prawo unijne, ani krajowe w niektórych państwach członkowskich, takich na przykład jak Polska, nie zobowiązuje tych państw do podporządkowania się prawu unijnemu.

W odróżnieniu od umowy bezterminowej, pracodawca wypowiada umowę terminową bez podania przyczyny. W tym przypadku nie ma sprawy ani w ujęciu formalnym (ujawnienie przyczyn na piśmie), ani merytorycznym (zasadność wypowiedzenia), która miałyby podlegać konsultacji. Wykładnia funkcjonalna przepisu art.38 § 1 kp o konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z organizacją związkową prowadzi do wniosku, że ta norma nie dotyczy umów terminowych. Stanowiska tego nie podważa ocena wypowiedzenia terminowej umowy o pracę w kontekście zgodności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 kp). Ocenę taką dopuszcza Sąd Najwyższy, przyjmując, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie terminowej umowy o pracę) może stanowić nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa¹². Oceny takiej dokonuje się jednak w oderwaniu od formalnych wymagań wypowiedzenia i przede wszystkim sąd nie wnika w zasadność wypowiedzenia, ale wyłącznie ustala jego przyczyny po to, aby skonfrontować ją z zarzutem pracownika nadużycia przez pracodawcę praw podmiotowych. Rzecznik Generalny TSUE uważa, że sąd odsyłający wskazuje, iż można poddać kontroli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony również pod kątem ewentualnego naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 8 kodeksu pracy). Możliwe jest zaistnienie prawnie niedozwolonego różnicowania bądź dyskryminacji pracowników w sytuacjach określonej przez art. 11³ oraz art. 18^{3a} kp. Twierdzi, iż przepisy te nie są niezgodne z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej¹³. Ten sam sąd odsyłający stwierdza w pkt 34 postanowienia odsyłającego, że sporna regulacja krajowa wyłącza co do zasady możliwość badania przez sąd pracy, czy zwolnienie z pracy pracownika zatrudnionego w oparciu o umowę zawartą na czas określony jest uzasadnione. Natomiast polski rząd zaznaczył (do protokołu rozprawy C-715/20¹⁴ – jak pisze Rzecznik Generalny w opinii¹⁵)

¹¹ L. Mitrus, *Solidarność. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. A. Wróbel, Warszawa 2013, s. 904-905.

¹² Zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84, OSPiKA 1985, nr 12, poz. 237, z głosem T. Zielińskiego; z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 321; z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07, „Monitor Prawniczy” 2009 nr 12 oraz z dnia 16 grudnia 2014 r., I PK 125/14, OSNP 2016, nr 7, poz. 82.

¹³ Art. 2 (zasada demokratycznego państwa prawnego) i art. 32 (równość wobec prawa i zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny) polskiej ustawy zasadniczej. Opinia RG, pkt 46.

¹⁴ Protokół z rozprawy, s. 2 oraz uwagi na piśmie w prezentowane w pkt 23 opinii RG.

¹⁵ Opinia RG pkt 48.

„z większą precyzją i dbałością o szczegóły” – że sam fakt, iż w polskim systemie prawa brak jest po stronie pracodawcy obowiązku wskazania przyczyn wypowiedzenia, nie upoważnia do nieuzasadnionego zwolnienia pracownika. Przed sądem bowiem pracodawca jest zobowiązany do podania przyczyn zwolnienia, jeśli zostanie do tego wezwany. Według stanowiska pełnomocników rządu polskiego wystarczające byłoby, aby pracownik przedstawił dowody *prima facie*, pozwalające domniemywać, że wypowiedzenie miało charakter dyskryminujący lub stanowiło nadużycie jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Na pracodawcy więc spoczywałby obowiązek udowodnienia zasadności przyczyn podanych przez niego na wezwanie sądu¹⁶. Zdaniem polskiego rządu procedura przewidziana dla sporów pracowniczych gwarantuje także pracownikom zatrudnionym na czas określony skuteczną ochronę. Jest to rozwiązanie podobne do gwarancji zapewnionej pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony. Sąd pracy jest sądem wyspecjalizowanym, dostęp do sądu jest bezpłatny, uprawnienia sędziego *ex officio* są wystarczająco szerokie. Umożliwiają skuteczną ochronę słabszej strony stosunku pracy¹⁷.

Według RG TSUE sąd odsyłający skłania się ku niezgodności uregulowań krajowych z prawem Unii. Czyni to na podstawie nieudowodnionej automatycznej korelacji. Zgodnie z treścią pierwszego pytania prejudycjalnego brak wskazania przyczyn w oświadczeniu o wypowiedzeniu miałby prowadzić do braku kontroli sądowej przyczyn wypowiedzenia. Można by odnieść wrażenie, że wątpliwości sądu odsyłającego co do zgodności polskiego prawa z prawem Unii z punktu widzenia obowiązku wskazania przyczyn wypowiedzenia opierają się właśnie na przesłance, że brak takiego obowiązku w przypadku umów na czas określony pociąga za sobą brak „kontroli sądowej zasadności przyczyny wypowiedzenia”¹⁸. Gdyby brak obowiązku wskazania przez pracodawcę przyczyn w oświadczeniu o wypowiedzeniu skutkował brakiem uprawnienia sądu do oceny zasadności i zgodności z prawem zwolnienia, to przepis krajowy byłby niewątpliwie sprzeczny z prawem Unii¹⁹. Możliwość dokonania wykładni zgodnej istniałaby natomiast w sytuacji, gdyby sąd krajowy musiał ustalić okoliczności, których łączne występowanie zapewniałoby pracownikom zatrudnionym na czas określony skuteczną ochronę sądową, co do istoty nie mniej korzystną niż w przypadku pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Jest to cel zasady niedyskryminacji ustanowionej w klauzuli czwartej porozumienia ramowego. Jest to również szansa podniesienia przez pracownika przed sądem dyskryminacyjnego i bezprawnego charakteru jego zwolnienia. Postępowanie prowadzone przez wyspecjalizowany sąd, posiadający znaczące uprawnienia *ex officio*, pozwala zobowiązać pracodawcę, w oparciu o samo twierdzenie pracownika o dyskry-

¹⁶ Ibidem, pkt 49

¹⁷ Ibidem, pkt 51.

¹⁸ Ibidem, pkt 53.

¹⁹ Ibidem, pkt 54.

minacyjnym charakterze zwolnienia z pracy, aby wykazał zasadność przyczyn wypowiedzenia. Istotny również jest nieodpłatny i pozbawiony szczególnych formalności dostęp do sądu. Według oświadczeń pełnomocników rządu polskiego ma być podejmowana inicjatywa ustawodawcza, mająca na celu zmianę przepisów kodeksu pracy w taki sposób, aby wyeliminować istniejące obecnie zróżnicowanie pomiędzy umowami na czas określony i umowami na czas nieokreślony w zakresie obowiązku wskazywania przyczyn wypowiedzenia. Doceniając inicjatywę polskiego ustawodawcy, RG TSUE uznał jednak tę okoliczność za mało istotną. Mogłaby ona bowiem wyłącznie świadczyć o chęci wyeliminowania przez polskiego ustawodawcę ewentualnych wątpliwości interpretacyjnych. Niekoniecznie więc mogłaby stanowić dowód niezgodności obowiązujących przepisów z prawem UE²⁰. RG TSUE zatem konkluduje: „Sąd odsyłający może skutecznie wziąć pod uwagę możliwość dokonania wykładni zgodnej z polskim prawem, stosując kryteria powyżej przez niego przedstawione”²¹.

OBIEKTYWNE POWODY UZASADNIAJĄCE WYŁĄCZENIE ZASADY NIEDYSKRIMINACJI

Jak pisałem, klauzula czwarta pkt 4 załącznika do dyrektywy 99/70/WE umożliwia zróżnicowanie kryteriów długości okresu zatrudnienia przyczynami o obiektywnym charakterze. Zgodnie z utrwaloną praktyką TSUE pojęcie obiektywnych podstaw pociąga za sobą wymóg, aby stwierdzona różnica w traktowaniu była uzasadniona precyzyjnymi i konkretnymi okolicznościami. Powinny one być charakterystyczne dla obecnych warunków zatrudnienia w konkretnym kontekście, w jakim występują. Na ich podstawie oparte są obiektywne i jasne kryteria. Można sprawdzić, czy różnica długości tego zatrudnienia zaspokaja rzeczywistą potrzebę, jest odpowiednia do zapewnienia osiągnięcia zamierzonego celu i jest konieczna. Wspomniane okoliczności mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla wykonania których zawarto umowy na czas określony, swoistych cech lub z realizacji uzasadnionego celu polityki społecznej państwa członkowskiego²². Sam fakt, że stosunek pracy ma charakter tymczasowy, nie stanowi sam w sobie obiektywnej podstawy²³. Odmienne stwierdzenie prowadzi bowiem do pozbawienia znaczenia celów dyrektywy 99/70/WE oraz ulokowanego w niej materialno-prawnego porozumienia ramowych partnerów społecznych²⁴. Właśnie na podstawie tych argumentów Komisja UE zaprzeczyła istnieniu obiektywnych podstaw. Polska natomiast stwierdziła, że należy poszukiwać takich podstaw ze względów związa-

²⁰ Ibidem, pkt 56.

²¹ Ibidem, pkt 57.

²² Postanowienia TSUE: z dnia 18 maja 2022 r., Ministero dell'istruzione (Karta elektroniczna) (C450/21, niepublikowane, EU:C:2022:411, pkt 45); oraz z dnia 22 marca 2018 r., Centeno Meléndez (C315/17, niepublikowane, EU:C:2018:207, pkt 65).

²³ Opinia RG, pkt 60.

²⁴ Ibidem, pkt 61.

nych z polityką zatrudnienia. Wymagania tej polityki uzasadniają odmienne traktowanie ze względu na potrzebę większej elastyczności na rynku pracy. Tymczasem, według Komisji, odmienne pod względem warunków zatrudnienia traktowanie pracowników, zatrudnionych na czas określony, względem pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, nie może zostać uzasadnione kryterium, które w sposób ogólny i abstrakcyjny odnosi się do samego czasu trwania zatrudnienia. Przyznanie, że tymczasowy charakter stosunku zatrudnienia wystarcza do uzasadnienia tego odmiennego traktowania, podważa cele dyrektywy 99/70/WE oraz porozumienia ramowego. Zamiast poprawiać warunki pracy na czas określony i promować równość traktowania wszystkich pracowników, do czego powinny dążyć zarówno dyrektywa 99/70/WE, jak i porozumienie ramowe, odwołanie do takiego kryterium sprowadza się do utrwalenia sytuacji niekorzystnej dla pracowników zatrudnionych na czas określony.²⁵ Upatrując „obiektywną” podstawę zatrudnienia w tego rodzaju zasadności dyskryminacji, polska władza nawiązuje do przedstawionego wcześniej kryterium, ogólnego i abstrakcyjnego, w dodatku powiązanego z długością stażu pracy i rodzajem umowy o pracę. W konkluzji opinii dotyczącej pierwszego pytania prejudycjalnego w sprawie C-715/20 RG TSUE uważa, że nie jest uzasadniona akceptacja polskiego stanowiska, albowiem dwa rodzaje analizowanych umów o pracę spełniają odmienne funkcje społeczno-gospodarcze. Państwo powinno realizować uzasadniony cel polityki społecznej – pełne i produktywne zatrudnienie na równych zasadach²⁶.

CZY NA KLAUZULĘ CZWARTĄ POROZUMIENIA RAMOWEGO DYREKTYWY RADY 97/81/WE²⁷ MOGĄ POWOŁYWAĆ SIĘ STRONY – OSOBY I PODMIOTY PRYWATNE?

Zasada pierwszeństwa prawa UE ustanawia prymat prawa unijnego nad prawem państw członkowskich. Nakłada na wszystkie organy państw członkowskich obowiązek zapewnienia pełnej skuteczności norm tego prawa²⁸. Systemy prawa państw członkowskich UE nie mogą mieć odrębnego wpływu na skuteczność uprawnień przyznanych przepisami krajowymi i unijnymi.²⁹ Powyższa zasada zobowiązuje sądy krajowe do przestrzegania reguł wykładni prawa krajowego zgodnie z prawem UE. Prymat prawa UE nad prawem państw członkowskich został

²⁵ Postanowienie TSUE z 9 lutego 2012 r., Lorenzo Martínez, C556/11, pkt 50.

²⁶ Opinia RG, pkt 61.

²⁷ Dyrektywa Rady z 15 grudnia 1997 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, 97/81/WE, Załącznik, Dz. Urz. L 14 z 20.01.1998, str. 9.

²⁸ Zob. wyrok TSUE (Wielka Izba) z 24 czerwca 2019 r., w sprawie Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, pkt 53 i n.

²⁹ Wyroki TSUE z: 26 lutego 2013 r., Melloni, C399/11, EU:C:2013:107, pkt 59; 4 grudnia 2018 r., Minister for Justice and Equality i Commissioner of An Garda Síochána, C378/17, EU:C:2018:979, pkt 39.

uregulowany w latach 60. ubiegłego stulecia³⁰. Taka wykładnia prawa unijnego jest nierozłącznie związana z systemem traktatów unijnych. To zaś pozwala sądom krajowym na zagwarantowanie – w ramach ich profesjonalnych kompetencji – większej jednolitości i skuteczności w stosowaniu prawa krajowego i unijnego w rozstrzyganych przez nie sporach³¹.

Zasada ta przyznaje osobom i prywatnym podmiotom uprawnienia do uzyskania odszkodowań z powodu naruszenia obowiązującego prawa w danym państwie członkowskim. Brak możliwości uzyskania przez jednostki odszkodowania w przypadku spowodowania uszczerbku poprzez naruszenie prawa UE, jakie może zostać przypisane państwu członkowskiemu, prowadziłby do podważenia skuteczności norm prawa Unii oraz osłabienia ochrony praw, których normy unijne są wzorem³².

Zasada pierwszeństwa wymaga dokonywania przez sądy krajowe wykładni prawa krajowego w możliwie największym zakresie zgodnie z prawem Unii. Zasada ta przyznaje jednostkom możliwość uzyskania odszkodowania w przypadku, gdy ich prawa zostałyby naruszone poprzez naruszenie prawa Unii. Może to mieć miejsce wówczas, kiedy szkody ekonomiczne należy przypisać państwu członkowskiemu. W razie niemożności dokonania wykładni uregulowania krajowego w sposób zgodny z wymogami określonymi w prawie UE sąd krajowy, w którego gestii leży stosowanie przepisów prawa unijnego, zobowiązany jest zapewnić pełną ich skuteczność w sferze krajowej. Nie może jednak stosować sprzecznych przepisów prawa krajowego z normami prawa unijnego. Należy domagać się lub pozostać w oczekiwaniu na uchylene tych przepisów w jakimkolwiek innym trybie postępowania, zgodnym z normami zasadniczymi (konstytucją) tego państwa członkowskiego, w którym powyższe przepisy formalnie obowiązują³³.

TSUE orzekał, że sąd krajowy, który rozstrzyga spór pomiędzy jednostkami, podczas stosowania przepisów prawa wewnętrznego, wydanych w celu transpozycji zobowiązań przewidzianych przez dyrektywy, ma obowiązek uwzględnić całość przepisów prawa krajowego i interpretować je tak dalece, jak to jest możliwe. Taki sąd powinien postępować zgodnie z celem właściwej dyrektywy. Musi bowiem uzyskać wyniki zgodne z celem zamierzonym przez tę dyrektywę oraz jej porozumienie ramowe³⁴. Trzeba zaznaczyć, że zasada takiej wykładni napotyka na pewne granice. Spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia

³⁰ Zob. wyrok TSUE z 15 lipca 1964 r., *Costa*, 6/64, EU:C:1964:66, s. 1159, 1160.

³¹ Wyroki z: 19 grudnia 2013 r., *Koushkaki*, C84/12, EU:C:2013:862, pkt 75, 76; 8 listopada 2016 r., *Ognyanov*, C554/14, EU:C:2016:835, pkt 59; 29 czerwca 2017 r., *Popławski*, C579/15, EU:C:2017:503, pkt 31.

³² Wyrok TSUE z 19 listopada 1991 r., *Francovich i in.*, C6/90 i C9/90, EU:C:1991:428, pkt 33.

³³ Wyroki TSUE z: 9 marca 1978 r., *Simmenthal*, 106/77, EU:C:1978:49, pkt 17, 21, 24; 6 marca 2018 r., *SEGRO i Horváth*, C52/16 i C113/16, EU:C:2018:157, pkt 46 4 grudnia 2018 r.; (Wielka Izba) *Minister for Justice and Equality i Commissioner of An Garda Síochána*, C378/17, EU:C:2018:979, pkt 35.

³⁴ Zob. wyroki TSUE z: 15 stycznia 2014 r., *Association de médiation sociale* (C176/12, EU:C:2014:2, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo); 4 czerwca 2015 r., *Faber* (C497/13, EU:C:2015:357, pkt 33.

się do treści dyrektywy przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest bowiem ograniczony przez ogólne zasady prawa. Nie może zatem służyć jako podstawa prawna dla dokonywania wykładni prawa krajowego³⁵. W razie niemożności dokonania wykładni uregulowania krajowego w sposób zgodny z wymogami prawa UE sąd państwowy z własnej inicjatywy powinien odstąpić od stosowania w procesie orzekania sprzecznych przepisów prawa krajowego. Powinien to zrobić natychmiast, bez konieczności interpolowania u władz państwowych, o uchylenie tych norm w drodze ustawodawczej lub w jakimkolwiek innym, właściwym trybie. Nawet bez konieczności oczekiwania na jakiegokolwiek stosowne działania³⁶.

Inne podstawowe – przedstawione w opinii RG TSUE³⁷ – charakterystyczne cechy prawa UE to: charakter i skutki prawne dyrektyw, „bezpośrednie skutki wertykalne”³⁸. Dyrektywa nie może jednak sama dla siebie tworzyć obowiązków wobec podmiotów prywatnych. Nie mogą więc powoływać się na dyrektywę podmioty prywatne występujące przed sądem krajowym³⁹. 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”. UE 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. Z tego względu nawet jasny, precyzyjny i bezwarunkowy przepis dyrektywy nie pozwala sądowi krajowemu na odstąpienie od stosowania przepisu prawa krajowego, który jest z nim sprzeczny, jeżeli w wyniku tego odstąpienia zostałby nałożony na podmiot prywatny dodatkowy obowiązek. Sąd krajowy nie jest zobowiązany odstąpić – jedynie na podstawie prawa UE – od stosowania przepisu prawa krajowego sprzecznego z przepisem prawa unijnego, jeżeli ten ostatni przepis nie wywiera bezpośredniego skutku⁴⁰. Jest jednak możliwość

³⁵ Wyrok TSUE z 19 kwietnia 2016 r., DI, C441/14, EU:C:2016:278, pkt 32, 33.

³⁶ Wyrok TSUE w sprawie Popławski..., pkt 58.

³⁷ Opinia w sprawie C- 715/20..., pkt 68 i n.

³⁸ Wyroki TSUE z: 11 lipca 2002 r., Marks & Spencer, C62/00, EU:C:2002:435, pkt 25; 5 października 2004 r., Pfeiffer i in., od C397/01 do C403/01, EU:C:2004:584, pkt 103. Ilekroć przepisy dyrektywy wydają się, co do ich przedmiotu, bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, można na nie powołać się przed sądem krajowym. Mogą to uczynić osoby fizyczne występujące przeciwko państwu, które nie wdrożyły dyrektywy do prawa krajowego przed upływem wyznaczonego terminu lub nie uczyniło tego prawidłowo. Zob. między innymi sprawy połączone: C- 6/90 i C- 9/90 Francovich i in., Rec. 1991, s. I 5357, pkt 11 oraz sprawę C- 62/00 Marks & Spencer, Rec. 2002, I 6325, pkt 25.

³⁹ Wyroki TSUE z: 26 lutego 1986 r., Marshall C-152/84, EU:C:1986:84, pkt 48; 14 lipca 1994 r., Faccini Dori, C91/92, EU:C:1994:292, pkt 20; 5 października 2004 r., Pfeiffer i in., od C397/01 do C403/01, EU:C:2004:584, pkt 108, 109; 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C282/10, EU:C:2012:33, pkt 42; 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale, C176/12, EU:C:2014:2, pkt 36; 7 sierpnia 2018 r., Smith, C122/17, EU:C:2018:631, pkt 43.

⁴⁰ Wyrok TSUE z 24 czerwca 2019 r., Popławski, C573/17, EU:C:2019:530, pkt 68.

– z mocy prawa krajowego – odstąpienia przez sąd krajowy oraz przez wszystkie właściwe, krajowe organy administracyjne, od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego sprzecznych z przepisem prawa unijnego.

BEZPOŚREDNIE SKUTKI HORYZONTALNE

Klauzula czwarta pkt 1 porozumienia ramowego wywiera „bezpośrednie skutki wertykalne”⁴¹. Nie może jednak wywierać „bezpośrednich skutków horyzontalnych”. Zatem pracownik nie może wywodzić z porozumienia ramowego i dyrektywy 99/70/WE prawa, na które mógłby powołać się przeciwko pracodawcy bezpośrednio przed sądami krajowymi. RG TSUE wskazuje w swojej opinii, że sprawa tego, czy prawo, na które można się powołać przeciwko pracodawcy, może być wyprowadzone bezpośrednio z Kpp. Jego rozważania wkraczają w tematykę bezpośrednich skutków horyzontalnych. TSUE bowiem dopuścił w pewnych, z góry określonych przypadkach, do stosowania niektórych przepisów Kpp. Są to następujące unijne normy prawne: art. 21 (niedyskryminacja), art. 20 (równość wobec prawa), art. 30 (prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy) i art. 47 (prawo do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu). TSUE bezpośredni skutek horyzontalny w części art. 21 Kpp odniósł wyłącznie do wieku i religii⁴². Czy objął również dyskryminację między pracownikami zatrudnionymi na czas określony i pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, co jest przecież bezpośrednio dyskryminacją opartą na kryterium społeczno-gospodarczym?

NIEDYSKRYMINACJA

Faktem jest, że kategorie osób chronionych przed dyskryminacją w tym przepisie to niewyczerpany katalog przyczyn tego niezgodnego z prawem zjawiska. Nie musiały być więc wymienione w art. 21 Kpp. W ustępie 1 tego przepisu zakazana została „wszelka dyskryminacja”, a wyliczono tylko osiemnaście jej rodzajów i form. Dowodzi tego poza listą wymienionych zakazów dyskryminacji użycie określenia „w szczególności” w wymianie osób najbardziej zagrożonych oraz dyskryminowanych. *Expressis verbis* wymienione podstawy są pomyślane jako przykład szczególnych rodzajów dyskryminacji wymienionych w art. 21 Kpp. Inne przyczyny dyskryminacji mogą być ochroną normy prawnej analizowanego przepisu Kpp wówczas, gdy zostaną uznane za zgodne z przyczynami tam wymienio-

⁴¹ Wyrok TSUE z 15 kwietnia 2008 r., Impact, C268/06, EU:C:2008:223, pkt 68.

⁴² Wyroki TSUE z: 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C414/16, EU:C:2018:257; 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C684/16, EU:C:2018:874; 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation, C193/17, EU:C:2019:43; 19 kwietnia 2016 r., DI (C441/14, EU:C:2016:278).

nymi. Wspólnym mianownikiem dla obiektywnego przestrzegania zakazu dyskryminowania ludzi jest potrzeba ochrony godności człowieka.

Zasada solidarności obejmuje prawa i obowiązki zarówno dla UE, jak i dla jej państw członkowskich. Unia jest związana obowiązkiem solidarności wobec państw członkowskich, a państwa członkowskie są związane obowiązkiem solidarności między sobą. W ten sposób zorganizowany został wspólny interes UE, prowadzonych przez nią polityk oraz państw członkowskich. Przeto nic nie pozwala uznać, że zasada solidarności figurująca w art. 194 ust. 1 TFUE nie może wywoływać wiążących skutków prawnych dla państw członkowskich i własnej instytucji – UE. Zasada ta, jak wynika z samego brzmienia i samej struktury tego postanowienia, leży u podstaw wszystkich celów polityki UE w dziedzinach wymienionych w traktatach. To czyni z tej organizacji spójną całość⁴³. Art. 21 Kpp jest postrzegany jako doprecyzowanie pojęcia godności ludzkiej, która otwiera listę wartości zapisanych w art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej⁴⁴.

Państwa prawa – jak tego dowiodła 15 listopada 2023 r. demokratyczna Rzeczpospolita Polska – nie mają przeciętnego charakteru zwykłych, politycznych wytycznych. Mają, jak pisze RG TSUE, „(...) odrębną, rzeczywistą moc prawną i są skonkretyzowane w niektórych zasadach ogólnych na poziomie prawa pierwotnego, a także w bardziej szczegółowych regulacjach”⁴⁵. Wartość, jaką jest godność ludzka, stanowi prawdziwą fundament europejskiego konstytucjonalizmu. Jest postrzegana jako sprzeciw wobec autorytaryzmu, odmawiającemu większości społeczeństwa niemal wszelkiej wartości. Godność ludzka zajmuje centralne miejsce w tradycjach konstytucyjnych państw członkowskich i konsekwentnie leży u podstaw tożsamości konstytucyjnej UE. Wytycza kierunek wykładni prawa pierwotnego oraz określa zasięg wykładni rozszerzającej zasad, w których jest doprecyzowana, takich jak zasada niedyskryminacji. Godność także wyznacza granice. Przyznaje konstytucyjne umocowanie horyzontalnej skuteczności prawa przewidzianego w art. 21 Kpp. Jest w tym przepisie skonkretyzowana zasada niedyskryminacji, gdy przyczyny dyskryminacji łączą się z naruszeniem godności ludzkiej. Powody dyskryminacji nie mogą obejmować przyczyn o charakterze społeczno-gospodarczym, dotyczących statusu pracownika lub rodzaju umownego stosunku prawnego, łączącego go z pracodawcą. Wylimitowanie zamkniętego katalogu zakazanych przyczyn dyskryminacji nie przełożyło się ani na przyjęcie „klauzuli generalnej”, ani na „nieokreślone pojęcia prawne”, takie jak „dobra wiara”, „pilny charakter”, „bezpieczeństwo publiczne”. Nie tylko są one elastyczne, ale ich pozycja mogłaby być wzbogacona o warianty dostosowujące się do zmian porządku prawnego i świadomości społecznej. Twórcy Kpp wymienili

⁴³ Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 15 lipca 2021 r., Niemcy/Komisja, C848/19 P, EU:C:2021:598, pkt 43, 45. Zobacz również wyroki TSUE z: 11 lipca 2006 r., Chacón Navas, C13/05, EU:C:2006:456, pkt 56; 17 lipca 2008 r., Coleman, C303/06, EU:C:2008:415, pkt 46; 7 lipca 2011 r., Agafitei i in., C310/10, EU:C:2011:467; 9 marca 2017 r., Milkova, C406/15, EU:C:2017:1989.

⁴⁴ TUE z 7.02.1992 r. (Dz.Urz. UE), Nr 191, ze zm., s. 1.

⁴⁵ Opinia RG TSUE, C- 715/20..., pkt 76.

pewne powody zjawiska dyskryminacji, które pojedynczo albo nawet z kilku powodów każde – korzystając z szerokiego pojęcia „w szczególności” – kreuje lub doprecyzowuje określony rodzaj dyskryminacji, naruszającej godność ludzką⁴⁶.

TSUE wielokrotnie wykluczał swoje uprawnienie do rozszerzania zakresu przyczyn dyskryminujących przewidzianych w art. 21 Kpp⁴⁷. Nie orzekł jednak, że zasada równego traktowania oraz zakres podmiotowy stosowania tej dyrektywy powinny, w odniesieniu do tych przyczyn, być interpretowane w sposób ścisły. Natomiast Europejski Trybunał Praw Człowieka, powołując się na klauzulę „jakichkolwiek innych przyczyn”, rozszerzył zakaz dyskryminacji na wszystkie czynniki odnoszące się do godności ludzkiej. Jedynych, które mogą być przedmiotem oceny ETPC, a których odmienne traktowanie oparte jest na tożsamości płciowej, orientacji seksualnej, niepełnosprawności oraz wieku. W orzecznictwie TSUE raz orzeczono, że zakaz dyskryminacji ze względu na kategorię zawodową nie ma zastosowania⁴⁸. Inne wprowadzone środki mają charakter wyjątkowy i służą złagodzeniu skutków kryzysu gospodarczego i wypełnieniu obowiązków wynikających z protokołu ustaleń oraz z umowy stand-by zawartej pomiędzy Rumunią i Międzynarodowym Funduszem Walutowym.

RÓWNOŚĆ WOBEC PRAWA

Wykluczyszmy możliwość zastosowania art. 21 Kpp, należałoby rozważyć możliwość powołania się na art. 20 Kpp. TSUE przyznał bowiem, że zasada równości w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony została wdrożona w dyrektywie 99/70/WE, a w szczególności w klauzuli czwartej porozumienia ramowego⁴⁹. W przypadku zasady równości nie jest możliwe wyprowadzenie bezpośrednio z art. 20 Kpp uprawnień przysługujących jednostkom. Norma ta gwarantuje wszystkim równość wobec prawa. Nie może przeto jeden podmiot powoływać się na art. 20 Kpp przeciwko innemu podmiotowi prywatnemu⁵⁰. Nie istnieją orzeczenia TSUE, które przewidywałyby bezpośredni skutek horyzontalny art. 20 Kpp. Tę wykładnię art. 20 Kpp – zdaniem RG TSUE – należy więc wykluczyć⁵¹.

TSUE wykluczył zatem bezpośredni skutek horyzontalny, gdy przepis zawiera odwołanie do przypadków i warunków przewidzianych w prawie UE oraz w ustawodawstwach i w praktykach krajowych⁵². Również art. 20 Kpp, nie ma charakteru bezwa-

⁴⁶ Ibidem, pkt 78.

⁴⁷ Wyroki z: 11 lipca 2006 r., Chacón Navas, C13/05, EU:C:2006:456, pkt 56; 17 lipca 2008 r., Coleman, C303/06, EU:C:2008:415, pkt 46.; z dnia 9 marca 2017 r., Milkova, C406/15, EU:C:2017:1989.

⁴⁸ Wyrok TSUE z 13 czerwca 2017 r., Florescu i in., C258/14, EU:C:2017:448, pkt 63.

⁴⁹ Wyrok TSUE z 25 lipca 2018 r., Varnaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 20.

⁵⁰ Opinia RG TSUE, pkt 89.

⁵¹ Ibidem, pkt. 86 i n.

⁵² Wyrok TSUE (Wielka Izba), 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale, C176/12, EU:C:2014:2, pkt 45, 49.

runkowego i bezwzględnie wiążącego. Przepis ten przyznaje jednostce prawo, któremu odpowiada konkretny obowiązek po stronie innej jednostki. Oznacza to, że zarówno treść prawa, jak i odpowiadającego mu obowiązku można wyprowadzić bezpośrednio bez potrzeby odwoływania się do innych aktów normatywnych. Artykuł 20 Kpp, w odróżnieniu od przepisów, co do których TSUE dopuścił bezpośredni skutek horyzontalny, ma „otwartą strukturę”. Wyklucza ona bezpośrednie wyprowadzenie prawa podmiotowego i odpowiadającego mu obowiązku prawnego o określonej treści, niezależnie od zastosowania aktu ustawodawczego. Jeżeli bowiem podmiot prywatny podnosi, że znajduje się w odmiennej sytuacji niż inny podmiot, ustawa traktuje go w ten sam sposób. Gdy domaga się on zróżnicowanego traktowania, dokładna treść tego traktowania nie może być wyprowadzona z art. 20 Kpp. Odpowiadający pierwszej jednostce obowiązek drugiego podmiotu prywatnego pozostałby również nieokreślony. W takich przypadkach stwierdzenie sprzeczności aktu ustawodawczego (prawa krajowego lub prawa unijnego) z zasadą równości pociąga za sobą obowiązek dostosowania przez ustawodawcę krajowego lub prawodawcę unijnego własnego prawodawstwa w tej dziedzinie. Takie wybory mogą mieć węższy lub szerszy zakres⁵³.

Taka sytuacja dowodzi, iż ustawodawca krajowy dysponuje szeroką swobodą działania przy przyjmowaniu uregulowań pozwalających na traktowanie niektórych osób mających szczególne potrzeby. Gdy podmiot zarzuca odmienne traktowanie w porównywalnych sytuacjach, wyniki testu porównawczego nie są automatyczne i jednoznaczne⁵⁴. Trudno bowiem wskazać, z całą pewnością i w automatyczny sposób, obiektywne kryterium lub spójną doktrynę prawną, które pozwalałyby określić, kiedy sytuacje są uznane za porównywalne. Kryteria istotnych podobieństw i odmienności są zróżnicowane w zależności od podstawowych poglądów danej osoby lub społeczności na kwestie związane z moralnością⁵⁵.

Art. 21 Kpp wskazuje przyczyny zróżnicowania powodujące, że dyskryminacja jest utożsamiana z naruszeniem godności ludzkiej i w konsekwencji zakazana przez prawo pierwotne. Osoba dyskryminowana ma prawo domagać się wyeliminowania dyskryminacji oraz żądać objęcia jej bardziej korzystnym traktowaniem. Gdyby nieuzasadnione odmienne traktowanie na niekorzyść jednego podmiotu prywatnego wystarczyłoby, mógłby on powołać się na art. 20 Kpp przeciwko innemu podmiotowi prywatnemu w dziedzinach, do których ma zastosowanie Kpp. Wówczas art. 21 zostałby pozbawiony istoty swego znaczenia, albowiem wywiera on bezpośredni

⁵³ Wyrok TSUE z 16 września 2010 r., Chatzi, C149/10, EU:C:2010:534, pkt 71.

⁵⁴ Opinia RG TSUE, pkt 88.

⁵⁵ Zob. opinię RG TSUE E. Sharpston, wydaną 8.05.2008 r. w sprawie Bartsh, od C-426/06 do 434/06, EU:C:2008, pkt 44. Napisała ona: „Jest oczywiste, że kryteria istotnych podobieństw i odmienności będą zróżnicowane w zależności od podstawowych poglądów danej osoby lub społeczności na kwestie związane z moralnością”. RG TSUE w sprawie C-715/20 skomentował to w ten sposób: „(...) trafnie przyjęła, że nasze poczucie tego, co stanowi istotną różnicę, zależy od szeregu sądów o charakterze wartościującym, które są uwarunkowane kulturowo i historycznie”.

skutek horyzontalny, który odnosi się tylko do dyskryminacji ze względu na przyczyny dotyczące godności ludzkiej, a nie do wszystkich rodzajów dyskryminacji.

PRAWO DO OCHRONY Z POWODU NIEUZASADNIIONEGO ZWOLNIENIA Z PRACY

Jeśli chodzi o prawo do ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem, art. 30 Kpp również nie może wywierać bezpośredniego skutku, ponieważ jego stosowanie zależy od krajowych regulacji i praktyk. Nie można więc rozważać łącznego stosowania art. 30 Kpp i czwartej klauzuli porozumienia ramowego. Nie umożliwia ona stanowi art. 30 Kpp. Wtórny przepis prawa UE nie reguluje aspektów związanych z obowiązkiem wskazania przyczyn w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Obowiązku wskazania przyczyn w oświadczeniu o wypowiedzeniu również w odniesieniu do umów na czas określony nie można wywodzić jako bezpośrednio stosowanej zasady prawa w brzmieniu art. 30 Kpp.

Na ten przepis Kpp nie można powoływać się w sporze takim jak w postępowaniu głównym w celu uzasadnienia żądania odstąpienia od stosowania przepisu prawa krajowego niezgodnego z dyrektywą 99/70. Gdyby przyjąć, że w niniejszej sprawie nie znajdują zastosowania art. 21, art. 20 i art. 30 Kpp, to również art. 47 Kpp nie mógłby znaleźć zastosowania.

PRAWO DO SKUTECZNEGO ŚRODKA PRAWNEGO I DOSTĘPU DO BEZSTRONNEGO SĄDU

TSUE dopuścił bezpośredni skutek horyzontalny art. 47 Kpp. Został dopuszczony w połączeniu z innymi prawami, które mogą być dochodzone przez podmioty prawa prywatnego. Na przykład w wyroku wydanym w sprawie Egenberger⁵⁶ dopuszczono bezpośredni skutek horyzontalny art. 47 Kpp. Przepis ten dotyczy prawa do skutecznej ochrony sądowej samoistnie, a więc bez konieczności ustanowienia szczegółowych norm w przepisach prawa UE lub prawa krajowego. Przyznaje jednostkom prawo, na które mogą się one bezpośrednio powoływać. Został zastosowany w połączeniu z ogólną zasadą niedyskryminacji ustanowioną w art. 21 Kpp, doprecyzowaną w dyrektywie 2000/78/WE⁵⁷. Połączenie w przytoczonym wyroku art. 47 Kpp z innym przepisem Kpp, który wywiera bezpośredni skutek horyzontalny, jest podyktowane samą konstrukcją normatywną wspomnianego art. 47 Kpp. Przyznaje on bowiem prawo do skutecznego środka prawnego każdemu, „czyje prawa i wolności zagwarantowane przez prawo Unii” zostały

⁵⁶ Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 75-77.

⁵⁷ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r., ustanawiająca ogólne warunki ramowe w zakresie zatrudnienia i pracy Dz.Urz. UE. L.L. 2000.303.16.

naruszone. Wobec tego stosowanie art. 47 Kpp zakłada, że podmiotowi prywatnemu przysługuje prawo lub wolność zagwarantowana przez prawo UE, których można dochodzić na drodze sądowej. TSUE, badając możliwość powołania się na ten przepis, sprawdza, czy istnieje przepis prawa materialnego, który w konkretnej sytuacji przyznaje stronie sporu prawo, na które może się ona powołać przed sądem⁵⁸. Oznacza to, że nie tylko dana sytuacja musi wchodzić w zakres prawa UE, ponieważ w przeciwnym razie Kpp jako całość nie miałyby w ogóle zastosowania, ale stronie sporu musi również przysługiwać konkretne prawo lub konkretna wolność, chronione prawem UE⁵⁹.

PROPOZYCJA RZECZNIKA GENERALNEGO TSUE UDZIELENIA ODPOWIEDZI NA PYTANIA PREJUDYCJALNE POLSKIEGO SĄDU ODSYŁAJĄCEGO

Dyrektywę Rady 99/70/WE, klauzulę pierwszą i czwartą porozumienia ramowego oraz dyrektywy 97/81/WE wraz z klauzulą czwartą innego, podobnego porozumienia należy interpretować w ten sposób, że:

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

2) strony nie mogą powoływać się na klauzulę czwartą porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony w ramach sporu pomiędzy jednostkami.

WYROK TSUE WYDANY W SPRAWIE 20/02/2024-RÉSILATION C-715/20

Trybunał (Wielka Izba) orzekł, 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, zgod-

⁵⁸ Wyrok TSUE z 1 sierpnia 2022 r., *Staatssecretaris van Justitie en Veilingheld*, C-1921, EU:C:2022, pkt 47.

⁵⁹ Wyrok TSUE z 19 kwietnia 2016 r., *Staatssecretaris van Justitie en Veilingheld*, C-1921, EU:C:279, pkt 43.

nie 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”.

Bibliografia

Literatura

Mitrus L., *Solidarność. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. A. Wróbel, Warszawa 2013.

Akty normatywne

TUE z 7.92.1992 r. (Dz.Urz.UE), Nr 192.

Dyrektywa Rady z 15 grudnia 1997 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, 97/81/WE, Załącznik, Dz.Urz. L 14 z 20.01.1998.

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r., ustanawiająca ogólne warunki ramowe w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. UE. L.L. 2000.303.16.

Orzecznictwo

Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 5 czerwca 2018, w sprawie C-574/16, Grupo Norte Facility SA przeciwko Angelowi Manuelowi Moreirze Gómezowi, ECLI:EU:C:2018:390, pkt 42.

Wyrok TSUE z 12 grudnia 2013 r. w sprawie C361/12 Carratù, pkt 35.

Wyrok TSUE z 18 października 2012 r., Valenza i in., od C302/11 do C305/11, EU:C:2012:646, pkt 42.

Wyrok TSUE z 13 marca 2014 r., Nierodzik, C38/13, EU:C:2014:152, pkt 31.

Wyrok TSUE z 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C307/05, EU:C:2007:509, pkt 57.

Wyrok TSUE z 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C444/09 i C456/09, EU:C:2010:819, pkt 54.

Wyrok TSUE z: 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C307/05, EU:C:2007:509, pkt 53.

- Wyrok TSUE z: 14 września 2016 r., de Diego Porras, C596/14, EU:C:2016:683, pkt 45.
- Wyrok TSUE z: 18 października 2012 r., Valenza i in., od C302/11 do C305/11, EU:C:2012:646, pkt 42.
- Wyrok TSUE z 13 marca 2014 r., Nierodzik, C38/13, EU:C:2014:152, pkt 31.
- Wyrok TSUE z 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C307/05, EU:C:2007:509, pkt 57.
- Wyrok TSUE z: 22 grudnia 2010 r., Gavieiro Gavieiro i Iglesias Torres, C444/09 i C456/09, EU:C:2010:819, pkt 54.
- Wyrok TSUE z 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso, C307/05, EU:C:2007:509, pkt 53.
- Wyrok TSUE z 14 września 2016 r., de Diego Porras, C596/14, EU:C:2016:683, pkt 45.
- Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 24 czerwca 2019 r., w sprawie Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, pkt 53 i n.
- Wyrok TSUE z: 26 lutego 2013 r., Melloni, C399/11, EU:C:2013:107, pkt 59.
- Wyrok TSUE z 4 grudnia 2018 r., Minister for Justice and Equality i Commissioner of An Garda Síochána, C378/17, EU:C:2018:979, pkt 39.
- Wyrok TSUE z 15 lipca 1964 r., Costa, 6/64, EU:C:1964:66, s. 1159, 1160.
- Wyrok TSUE z 19 grudnia 2013 r., Koushkaki, C84/12, EU:C:2013:862, pkt 75, 76.
- Wyrok TSUE z 8 listopada 2016 r., Ognyanov, C554/14, EU:C:2016:835, pkt 59.
- Wyrok TSUE z 29 czerwca 2017 r., Popławski, C579/15, EU:C:2017:503, pkt 31.
- Wyrok TSUE z 19 listopada 1991 r., Francovich i in., C6/90 i C9/90, EU:C:1991:428, pkt 33.
- Wyrok TSUE : 9 marca 1978 r., Simmenthal, 106/77, EU:C:1978:49, pkt 17, 21, 24.
- Wyrok TSUE z 6 marca 2018 r., SEGRO i Horváth, C52/16 i C113/16, EU:C:2018:157, pkt 46.
- Wyrok TSUE z 4 grudnia 2018 r. (Wielka Izba) Minister for Justice and Equality i Commissioner of An Garda Síochána, C378/17, EU:C:2018:979, pkt 35.
- Wyrok TSUE z: 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale (C176/12, EU:C:2014:2, pkt 38.
- Wyrok TSUE z 4 czerwca 2015 r., Faber (C497/13, EU:C:2015:357, pkt 33.
- Wyrok TSUE z 19 kwietnia 2016 r., DI, C441/14, EU:C:2016:278, pkt 32, 33.
- Wyrok TSUE z 11 lipca 2002 r., Marks & Spencer, C62/00, EU:C:2002:435, pkt 25.
- Wyrok TSUE z 5 października 2004 r., Pfeiffer i in., od C397/01 do C403/01, EU:C:2004:584, pkt 103. Sprawy połączone: C- 6/90 i C- 9/90 Francovich i inni, Rec. 1991, s. I 5357, pkt 11.
- Wyrok TSUE z 26 lutego 1986 r., Marshall C-152/84, EU:C:1986:84, pkt 48.
- Wyrok TSUE z 14 lipca 1994 r., Faccini Dori, C91/92, EU:C:1994:292, pkt 20.
- Wyrok TSUE z 5 października 2004 r., Pfeiffer i inni, od C397/01 do C403/01, EU:C:2004:584, pkt 108, 109.

- Wyrok TSUE z 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C282/10, EU:C:2012:33, pkt 42.
- Wyrok TSUE z 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale, C176/12, EU:C:2014:2, pkt 36.
- Wyrok TSUE z 7 sierpnia 2018 r., Smith, C122/17, EU:C:2018:631, pkt 43.
- Wyrok TSUE z 24 czerwca 2019 r., Popławski, C573/17, EU:C:2019:530, pkt 68.
- Wyrok TSUE z 15 kwietnia 2008 r., Impact, C268/06, EU:C:2008:223, pkt 68.
- Wyrok TSUE z 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C414/16, EU:C:2018:257.
- Wyrok TSUE z 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C684/16, EU:C:2018:874.
- Wyrok TSUE z 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation, C193/17, EU:C:2019:43; 19 kwietnia 2016 r., DI (C441/14, EU:C:2016:278).
- Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 15 lipca 2021 r., Niemcy/Komisja, C848/19 P, EU:C:2021:598, pkt 43, 45.
- Wyrok TSUE z 11 lipca 2006 r., Chacón Navas, C13/05, EU:C:2006:456, pkt 56.
- Wyrok TSUE z 17 lipca 2008 r., Coleman, C303/06, EU:C:2008:415, pkt 46.
- Wyrok TSUE z 7 lipca 2011 r., Agafitei i in., C310/10, EU:C:2011:467.
- Wyrok TSUE z 9 marca 2017 r., Milkova, C406/15, EU:C:2017:1989.
- Wyrok z 11 lipca 2006 r., Chacón Navas, C13/05, EU:C:2006:456, pkt 56.
- Wyrok TSUE z 17 lipca 2008 r., Coleman, C303/06, EU:C:2008:415, pkt 46.
- Wyrok TSUE z dnia 9 marca 2017 r., Milkova, C406/15, EU:C:2017:1989.
- Wyrok TSUE z 13 czerwca 2017 r., Florescu i in., C258/14, EU:C:2017:448, pkt 63.
- Wyrok TSUE z 25 lipca 2018 r., Varnaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, pkt 20.
- Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale, C176/12, EU:C:2014:2, pkt 45, 49.
- Wyrok TSUE z 16 września 2010 r., Chatzi, C149/10, EU:C:2010:534, pkt 71.
- Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 75-77.
- Wyrok TSUE z 1 sierpnia 2022 r., Staatssecretaris van Justitie en Veilingheld, C-1921, EU:C:2022, pkt 43, 47.
- Postanowienie z 22 marca 2018 r., Centeno Meléndez, C315/17, niepublikowane, EU:C:2018:207, pkt 62, 65.
- Postanowienia TSUE: z 18 maja 2022 r., Ministero dell'istruzione (Karta elektroniczna) (C450/21, niepublikowane, EU:C:2022:411, pkt 45); Postanowienie TSUE z 9 lutego 2012 r., Lorenzo Martínez, C556/11, pkt 50.