



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (osmého senátu)

13. března 2014*

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 1999/70/ES — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Doložka 4 — Pojem ‚pracovní podmínky‘ — Výpovědní lhůta v případě pracovní smlouvy sjednané na dobu určitou — Rozdíl v zacházení oproti zaměstnancům se smlouvou na dobu neurčitou“

Ve věci C-38/13,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Sąd Rejonowy w Białymstoku (Polsko) ze dne 14. ledna 2013, došlým Soudnímu dvoru dne 25. ledna 2013, v řízení

Małgorzata Nierodzik

proti

Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy,

SOUDNÍ DVŮR (osmý senát),

ve složení C. G. Fernlund, předseda senátu, A. Ó Caoimh (zpravodaj) a C. Toader, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za polskou vládu B. Majczynou, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi M. Owsiany-Hornung a D. Martinem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

* Jednací jazyk: polština.

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 1 a 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368), jakož i článku 1 této směrnice.
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi M. Nierodzik, pomocnou zdravotní sestrou, a jejím bývalým zaměstnavatelem, Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy (Veřejná samostatná psychiatrická nemocnice Dr. Stanisława Deresze v Choroszczy, dále jen „Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej“), týkajícím se rozvázání pracovní smlouvy na dobu neurčitou, kterou uzavřela s výše uvedeným zdravotnickým zařízením.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Z bodu 14 odůvodnění směrnice 1999/70, jejímž základem je čl. 139 odst. 2 ES, vyplývá, že strany, jež podepsaly rámcovou dohodu, si uzavřením takové dohody přály zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou tím, že se zaručily uplatňovat zásadu zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou.
- 4 Podle článku 1 této směrnice je jejím účelem „provedení rámcové dohody [...] uzavřené [...] mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP), která je obsažena v příloze“.
- 5 Třetí pododstavec preambule rámcové dohody zní:
„Tato dohoda stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních poměrů na dobu určitou s vědomím, že jejich podrobné použití musí přihlédnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci. Dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a pro využívání pracovních smluv na dobu určitou na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.“
- 6 Podle ustanovení 1 písm. a) je účelem rámcové dohody „zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace“.
- 7 Bod 1 ustanovení 2 rámcové dohody, nadepsané „Oblast působnosti“, zní takto:
„Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.“

8 Ustanovení 3 rámcové dohody, nadepsané „Definice“, stanoví:

„Pro účely této dohody se rozumí:

1. ‚zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou‘ osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;
2. ‚srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou‘ zaměstnanec s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem. Pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, a pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.“

9 Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodě 1 stanoví:

„Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.“

Polské právo

10 Ze spisu, který má k dispozici Soudní dvůr, vyplývá, že podle čl. 32 odst. 1 zákoníku práce (Ustawa – Kodeks pracy) ze dne 26. června 1974 (Dz. U. z roku 1998, č. 21, částka 94, dále jen „zákoník práce“) může každá ze stran podáním výpovědi ukončit pracovní smlouvu uzavřenou na zkušební dobu nebo na dobu neurčitou. Podle čl. 32 odst. 2 zákoníku práce je pracovní smlouva ukončena uplynutím výpovědní lhůty.

11 Článek 33 tohoto zákoníku, který upravuje výpovědní lhůtu smluv na dobu určitou, stanoví:

„Při uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou v trvání delším šesti měsíců mohou strany sjednat možnost předčasného ukončení smlouvy s výpovědní lhůtou dvou týdnů.“

12 Podle čl. 36 odst. 1 zmíněného zákoníku „[v]ýpovědní lhůta pracovní smlouvy na dobu neurčitou závisí na době trvání pracovního poměru u dotyčného zaměstnavatele a činí

- 1) dva týdny, trval-li pracovní poměr zaměstnance méně než šest měsíců,
- 2) jeden měsíc, trval-li pracovní poměr zaměstnance alespoň šest měsíců,
- 3) tři měsíce, trval-li pracovní poměr zaměstnance alespoň tři roky.“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

13 Małgorzata Nierodzik byla zaměstnána v Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej v období od 12. května 1986 do 15. února 2010. Smluvní strany byly v průběhu podstatné části této doby vázány pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Dne 15. února 2010 tuto smlouvu rozvázaly vzájemnou dohodou na žádost žalobkyně ve věci v původním řízení, která zamýšlela využít předpokládané možnosti odchodu do důchodu.

- 14 Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej následně uzavřel s M. Nierodzik pracovní smlouvu na dobu určitou na období od 16. února 2010 do 3. února 2015 o výkonu práce na částečný úvazek. Podle této smlouvy mohl Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej ve dvoutýdenní výpovědní lhůtě tuto smlouvu jednostranně vypovědět bez udání důvodů.
- 15 Dne 3. dubna 2012 Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej oznámil M. Nierodzik jednostrannou výpověď zmíněné smlouvy a sdělil jí, že platnost a účinnost této smlouvy skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní lhůty, tj. dnem 21. dubna 2012.
- 16 Małgorzata Nierodzik, jež měla za to, že uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou v trvání několika let bylo protiprávní, a jeho účelem bylo obejít vnitrostátní právní předpisy a zbavit ji práv, jichž by se bývala mohla dovolávat, kdyby s ní byla uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou, podala na Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej žalobu k Sąd Rejonowy w Białymstoku. Požadovala, aby pracovní smlouva na dobu určitou byla překvalifikována na smlouvu na dobu neurčitou, a tudíž bylo uznáno, že v jejím případě měla být dodržena výpovědní lhůta v délce tří měsíců.
- 17 Otázka předkládajícího soudu se týká slučitelnosti vnitrostátních právních předpisů s rámcovou dohodou, jestliže by jejich použití mělo za následek rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou. Tento soud k tomu uvádí, že článek 33 zákoníku práce stanoví, že strany, které uzavírají pracovní smlouvu na dobu určitou v trvání delším šesti měsíců, v ní mohou sjednat dvoutýdenní výpovědní lhůtu, zatímco v rámci pracovní smlouvy na dobu neurčitou by tato lhůta činila v souladu s čl. 36 odst. 1 tohoto zákoníku v závislosti na době trvání pracovního poměru dotyčného zaměstnance dva týdny až tři měsíce.
- 18 Za těchto okolností se Sąd Rejonowy w Białymstoku rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je třeba vykládat článek 1 směrnice [1999/70], ustanovení 1 [rámcové dohody], ustanovení 4 [rámcové dohody], jakož i obecnou zásadu [unijního] práva týkající se zákazu diskriminace na základě druhu pracovní smlouvy v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která pro pracovní smlouvy na dobu určitou, jejichž sjednaná doba trvání překračuje 6 měsíců, stanoví (z pohledu zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáváni na základě pracovních smluv na dobu určitou, méně výhodná) pravidla pro určení trvání výpovědních lhůt, než jsou pravidla, která platí pro určení trvání výpovědních lhůt pracovních smluv na dobu neurčitou, a brání konkrétně ustanovení vnitrostátního práva (článek 33 [...] zákoníku práce), které pro pracovní smlouvy na dobu určitou, jejichž doba trvání sjednaná ve smlouvě překračuje 6 měsíců, stanoví pevnou dvoutýdenní výpovědní lhůtu nezávislou na době trvání pracovního poměru zaměstnanců, zatímco výpovědní lhůta pro pracovní smlouvy na dobu neurčitou je závislá na době trvání pracovního poměru zaměstnanců a může činit dva týdny až tři měsíce (čl. 36 odst. 1 [...] zákoníku práce)?“

K předběžné otázce

- 19 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda musí být ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody ve spojení s článkem 1 směrnice 1999/70 a s ustanovením 1 rámcové dohody, jakož i zásadou zákazu diskriminace vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, jako je ta, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, jež pro ukončení pracovních smluv na dobu určitou v trvání delším šesti měsíců stanoví možnost použít pevnou výpovědní lhůtu v délce dvou týdnů nezávisle na době trvání pracovního poměru dotčeného zaměstnance, kdežto délka výpovědní lhůty v případě smluv na dobu neurčitou se určí v závislosti na době trvání pracovního poměru dotyčného zaměstnance a může činit dva týdny až tři měsíce.

- 20 Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody stanoví zákaz zacházet se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.
- 21 Především je tedy třeba určit, zda délka výpovědní lhůty pracovní smlouvy na dobu určitou spadá pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu zmíněného ustanovení.
- 22 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody je jedním z jejích účelů zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace. Kromě toho preambule této rámcové dohody v třetím pododstavci upřesňuje, že tato dohoda „dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací“. Bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70 v tomto ohledu uvádí, že cílem rámcové dohody je zejména zlepšení kvality pracovních poměrů na dobu určitou stanovením minimálních požadavků takové povahy, která zaručí uplatňování zásady zákazu diskriminace (rozsudek ze dne 22. prosince 2010, *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, C-444/09 a C-456/09, Sb. rozh. s. I-14031, bod 47).
- 23 Účelem rámcové dohody, a zejména jejího ustanovení 4, je zajistit uplatňování uvedené zásady u zaměstnanců v pracovních poměrech na dobu určitou s cílem zabránit tomu, aby byl zaměstnanecký poměr takové povahy využit zaměstnavatelem k tomu, aby byla těmto zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou (rozsudek ze dne 13. září 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Sb. rozh. s. I-7109, bod 37, jakož i výše uvedený rozsudek *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, bod 48).
- 24 Vzhledem k cílům sledovaným rámcovou dohodou musí být její ustanovení 4 vykládáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva Unie, kterou nelze vykládat restriktivně (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek *Del Cerro Alonso*, bod 38, a rozsudek ze dne 15. dubna 2008, *Impact*, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 114).
- 25 Soudní dvůr již rozhodl, že rozhodným kritériem pro určení toho, zda určité opatření spadá pod „pracovní podmínky“ ve smyslu zmíněného ustanovení 4 je právě kritérium zaměstnání, tj. pracovního poměru založeného mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. prosince 2013, *Carratù*, C-361/12, bod 35).
- 26 V tomto ohledu Soudní dvůr již rozhodl, že pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody spadají příplatky za odpracování každých tří let (v tomto smyslu viz výše uvedené rozsudky, bod 47, *Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres*, body 50 až 58, jakož i usnesení ze dne 18. března 2011, *Montoya Medina*, C-273/10, body 32 až 34) a náhrada, kterou musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci z důvodu protiprávního časového omezení jeho pracovní smlouvy (výše uvedený rozsudek *Carratù*, bod 38).
- 27 V projednávané věci je třeba uvést, že vnitrostátní právní úprava, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, se týká podmínek vypovězení pracovní smlouvy na dobu určitou. Výklad ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, který by z definice pojmu „pracovní podmínky“ ve smyslu tohoto ustanovení tyto podmínky vylučoval, by přitom v rozporu s cílem zmíněného ustanovení vedl k zúžení oblasti působnosti ochrany proti diskriminaci, poskytované zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou.
- 28 Navíc je nutno uvést, že pojem „pracovní podmínky“ je obsažen jak ve směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04 s. 79), tak ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 204, s. 23). Je přitom třeba konstatovat, že

podle čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 a čl. 14 odst. 1 písm. c) směrnice 2006/54 zahrnují pracovní podmínky zejména podmínky výpovědi ze zaměstnání. Co se týče rámcové dohody, je význam pojmu „pracovní podmínky“ ve smyslu jejího ustanovení 4 bodu 1 *per analogiam* podobný.

- 29 Vzhledem k těmto skutečnostem je třeba mít za to, že výpovědní lhůta u pracovních smluv na dobu určitou spadá pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu tohoto ustanovení 4 bodu 1.
- 30 Co se týče použití zmíněného ustanovení 4 bodu 1, je třeba především zkoumat, zda situace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou a situace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, jsou srovnatelné.
- 31 V tomto ohledu pro posouzení, zda dotyčné osoby vykonávají stejnou nebo podobnou práci ve smyslu rámcové dohody, je třeba v souladu s ustanovením 3 bodem 2 a ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody zkoumat, zda s přihlédnutím ke všem faktorům, jako jsou povaha práce, podmínky vzdělání a pracovní podmínky, mohou být tyto osoby považovány za osoby ve srovnatelné situaci (rozsudek ze dne 18. října 2012, Valenza a další, C-302/11 až C-305/11, bod 42 a citovaná judikatura).
- 32 Je tedy na předkládajícím soudu, aby určil, zda se žalobkyně ve věci v původním řízení při výkonu svého povolání v Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej v rámci smlouvy na dobu určitou nacházela v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou tímž zaměstnavatelem v témže období (obdobně viz výše uvedený rozsudek Valenza a další, bod 43 a citovaná judikatura).
- 33 Jelikož se ve zmíněné judikatuře konstatuje, že žalobkyně ve věci v původním řízení vykonávala podobnou nebo stejnou práci jako zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je v projednávané věci třeba mít za to, že se tato žalobkyně nacházela v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu neurčitou. V tomto ohledu skutečnost, že zmíněná žalobkyně zastávala dříve stejné pracovní místo, když byla zaměstnána na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou, může představovat indicii dovolující závěr, že její situace zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou byla srovnatelná se situací osoby přijaté do zaměstnání na dobu neurčitou.
- 34 Za tohoto předpokladu je nutno konstatovat, že výpovědní lhůta před vypovězením pracovní smlouvy žalobkyně ve věci v původním řízení stanovená bez přihlédnutí k době trvání pracovního poměru této žalobkyně činila dva týdny, kdežto kdyby M. Nierodzik byla bývala zaměstnána na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou, byla by tato lhůta, vypočítaná na základě doby zaměstnání pracovnice, činila jeden měsíc, čili dvojnásobek délky výpovědní lhůty, jež byla stanovena v případě žalobkyně ve věci v původním řízení. Jedinou skutečností umožňující odlišit situaci M. Nierodzika od situace zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou se zdá být dočasná povaha pracovněprávního vztahu, jenž ji vázal k jejímu zaměstnavateli.
- 35 Z předchozího vyplývá, že použití různých délek výpovědních lhůt zakládá rozdíl v zacházení v oblasti pracovních podmínek.
- 36 Co se zadruhé týče existence případného objektivního ospravedlnění ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, polská vláda uvádí argumenty vycházející z rozdílu povahy a předmětu, kteréžto odlišují pracovní smlouvy na dobu určitou od pracovních smluv na dobu neurčitou. V projednávané věci podle ní rozdíl mezi oběma typy pracovních smluv spočívá v době jejich trvání, jakož i ve stabilitě pracovněprávního vztahu.
- 37 Co se však týče rozdílů v povaze mezi těmito pracovními smlouvami, je v tomto ohledu třeba připomenout, že Soudní dvůr již rozhodl, že odkaz na pouhou dočasnou povahu práce nemůže být objektivním důvodem (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Valenza a další, bod 52 a citovaná judikatura).

- 38 Pokud jde o pracovní podmínky, nemůže být totiž rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou odůvodněno kritériem, které obecným a abstraktním způsobem odkazuje na samotnou délku pracovního poměru. Pripustit, že pouhá dočasná povaha pracovního poměru postačuje k tomu, aby odůvodnila takové rozdílné zacházení, by znamenalo zbavit směrnici 1999/70 a rámcovou dohodu jejich podstaty. Namísto zlepšení kvality práce na dobu určitou a podpory rovného zacházení, o které usiluje jak směrnice 1999/70, tak rámcová dohoda, je odkaz na takové kritérium snahou o zachování nepříznivé situace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou (usnesení ze dne 9. února 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, bod 50 a citovaná judikatura).
- 39 Co se týče argumentu polské vlády, podle něhož má pracovní smlouva na dobu určitou zvýhodňovat stabilitu pracovněprávního vztahu, je nutno konstatovat, že tato vlastnost nemůže představovat objektivní důvod ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, jenž by ospravedlnil rozdíl v zacházení, jako je ten, o který se jedná ve věci v původním řízení.
- 40 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na otázku položenou předkládajícím soudem odpovědět tak, že ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je ta, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, která pro výpověď pracovních smluv na dobu určitou, jejichž doba trvání překračuje šest měsíců, stanoví možnost použít pevně stanovenou výpovědní lhůtu v trvání dvou týdnů nezávisle na době trvání pracovního poměru dotyčného zaměstnance, kdežto v případě pracovních smluv sjednaných na dobu neurčitou se výpovědní lhůta odvíjí od doby trvání pracovního poměru dotyčného zaměstnance a může činit dva týdny až tři měsíce, jestliže se tyto dvě kategorie zaměstnanců nacházejí ve srovnatelné situaci.

K nákladům řízení

- 41 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (osmý senát) rozhodl takto:

Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS musí být vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je ta, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, která pro výpověď pracovních smluv na dobu určitou, jejichž doba trvání překračuje šest měsíců, stanoví možnost použít pevně stanovenou výpovědní lhůtu v trvání dvou týdnů nezávisle na době trvání pracovního poměru dotyčného zaměstnance, kdežto v případě pracovních smluv sjednaných na dobu neurčitou se výpovědní lhůta odvíjí od doby trvání pracovního poměru dotyčného zaměstnance a může činit dva týdny až tři měsíce, jestliže se tyto dvě kategorie zaměstnanců nachází ve srovnatelné situaci.

Podpisy.