



## Sbírka soudních rozhodnutí

Věc C-38/13

**Małgorzata Nierodzik**

v.

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

(žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Sąd Rejonowy w Białymstoku)

„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“

Shrnutí – rozsudek Soudního dvora (osmého senátu) ze dne 13. března 2014

1. *Sociální politika — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Směrnice 1999/70 — Pracovní podmínky — Pojem — Výpovědní lhůta pracovní smlouvy na dobu určitou — Zahrnutí*

*(Směrnice Rady 1999/70, příloha, ustanovení 4 bod 1)*

2. *Sociální politika — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Směrnice 1999/70 — Pracovníci vykonávající stejnou práci — Stejná práce — Pojem — Pracovníci nacházející se ve srovnatelné situaci — Kritéria pro posouzení — Povaha práce, podmínky vzdělávání a pracovní podmínky — Posouzení vnitrostátním soudem*

*(Směrnice Rady 1999/70, příloha, ustanovení 3 bod 2 a ustanovení 4 bod 1)*

3. *Sociální politika — Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS — Směrnice 1999/70 — Zákaz diskriminace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou — Vnitrostátní právní úprava, která stanoví uplatnění různých výpovědních lhůt na výpověď pracovních smluv na dobu určitou a pracovních smluv na dobu neurčitou — Nezhlednění počtu odpracovaných let zaměstnance — Odůvodnění vycházející z doby trvání a stability pracovního vztahu — Nepřípustnost*

*(Směrnice Rady 1999/70, příloha, ustanovení 4 bod 1)*

1. Rozhodným kritériem pro určení toho, zda určité opatření spadá pod „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, je kritérium zaměstnání, tj. pracovního poměru založeného mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem. Výklad zmíněného ustanovení, který by z definice pojmu „pracovní podmínky“ vylučoval takové podmínky rozvázání pracovního poměru na

dobu určitou, jako je například výpovědní lhůta, by v rozporu s cílem zmíněného ustanovení vedl k zúžení oblasti působnosti ochrany proti diskriminaci, poskytované zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou.

(viz body 25, 27)

2. Viz znění rozhodnutí.

(viz body 31–33)

3. Ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70 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, 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.

Pokud jde o pracovní podmínky, rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou nemůže být 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 takovéto rozdílné zacházení, by zbavilo cíle směrnice 1999/70 a rámcové dohody jejich podstaty a vedlo by k zachování nepříznivé situace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou. Rovněž stabilita pracovního vztahu, která má být zajištěna pracovní smlouvou na dobu určitou, nemůže představovat objektivní důvod ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.

(viz body 38–40 a výrok)