



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

20. února 2024*

„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 – Ustanovení 4 – Zásada zákazu diskriminace – Rozdílné zacházení v případě propuštění – Ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou – Neexistence povinnosti uvést důvody ukončení pracovní smlouvy – Soudní prezkum – Článek 47 Listiny základních práv Evropské unie“

Ve věci C-715/20,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Okresního soudu pro obvod Krakov – Nová Huť v Krakově (Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie, Polsko) ze dne 11. prosince 2020, došlým Soudnímu dvoru dne 18. prosince 2020, v řízení

K. L.

proti

X sp. z o.o.,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení: K. Lenaerts, předseda, L. Bay Larsen, místopředseda, A. Arabadžev, A. Prechal, E. Regan, F. Biltgen, N. Piçarra, předsedové senátů, S. Rodin, P. G. Xuereb, L. S. Rossi, A. Kumin (zpravodaj), N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer a D. Gratsias, soudci,

generální advokát: G. Pitruzzella,

za soudní kancelář: M. Siekierzyńska, radová,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 22. listopadu 2022,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

- za polskou vládu: B. Majczyna, J. Lachowicz a A. Siwek-Ślusarek, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi: D. Martin, D. Recchia a A. Szmytkowska, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 30. března 2023,

* Jednací jazyk: polština.

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), jež 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. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368), jakož i výkladu článků 21 a 30 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi K. L., zaměstnancem, který byl propuštěn, a X sp. z o.o., společností s ručením omezeným založenou podle polského práva a bývalým zaměstnavatelem K. L., jehož předmětem je ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené mezi tímto zaměstnancem a touto společností.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 1999/70

- 3 V bodě 14 odůvodnění směrnice 1999/70 se uvádí:

„Podepsané strany si přály uzavřít rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou, která stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních smluv a poměrů na dobu určitou; své přání zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou projevily tím, že se zaručily uplatňovat zásadu zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývající z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou“.

- 4 Článek 1 směrnice 1999/70 stanoví:

„Účelem této směrnice je provedení [rámcové dohody].“

Rámcová dohoda

- 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 přihlídnout 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 rámcové dohody je jejím účelem jednak zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace a jednak vytvořit rámec, který zabrání zneužívání vyplývajícímu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.

7 Bod 1 ustanovení 2 této rámcové dohody, nadepsaného „Oblast působnosti“, stanoví:

„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 uvedené rámcové úmluvy zní:

„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 [tomtéž zařízení] není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.“

9 Bod 1 ustanovení 4 téže rámcové dohody, nadepsaného „Zásada zákazu diskriminace“, 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 Podle článku 8 zákoníku práce (ustawa – Kodeks pracy), ze dne 26. června 1974 (Dz. U. z roku 1974, částka 24, č. 141), ve znění rozhodném pro spor v původním řízení (Dz. U. z roku 2000, č. 1320, ve znění pozdějších předpisů) (dále jen „zákoník práce“) platí, že právo nesmí být vykonáváno způsobem, který je v rozporu s jeho sociálně-ekonomickým účelem nebo se zásadami společenského soužití.

11 V článku 18^{3a} § 1 a 2 zákoníku práce se uvádí:

„§ 1. Se zaměstnanci musí být zacházeno stejně, pokud jde o vznik a skončení pracovního poměru, pracovní podmínky, kariérní postup a přístup k odborné přípravě za účelem zvýšení odborné kvalifikace, zejména bez ohledu na pohlaví, věk, zdravotní postižení, rasu, náboženství, národnost, politické přesvědčení, členství v odborových organizacích, etnický původ, vyznání,

sexuální orientaci, jakož i bez ohledu na to, zda se jedná o zaměstnání na dobu určitou či neurčitou, nebo na plný či částečný úvazek.

§ 2. Rovné zacházení v zaměstnání znamená zákaz jakékoliv přímé nebo nepřímé diskriminace z důvodů uvedených v § 1.“

12 Článek 18^{3b} § 1 zákoníku práce stanoví:

„Za porušení zásady rovného zacházení v zaměstnání se s výhradou § 2 až 4 považuje situace, kdy zaměstnavatel odlišuje situaci zaměstnance z jednoho nebo více důvodů uvedených v čl. 18^{3a} § 1, jejímž důsledkem je zejména:

- 1) odmítnutí navázat pracovní poměr nebo jeho rozvázání,
- 2) stanovení nevýhodných podmínek odměňování za práci či jiných pracovních podmínek nebo opomíjení při povyšování nebo při přiznávání jiných plnění souvisejících s prací,

3) [...]

– ledaže zaměstnavatel prokáže, že ho k tomu vedly objektivní důvody.

[...]“

13 Článek 30 zákoníku práce uvádí:

„§ 1. K ukončení pracovní smlouvy dochází:

- 1) na základě dohody stran;
- 2) oznámením jedné ze stran s dodržáním výpovědní doby (ukončení pracovní smlouvy výpovědí);
- 3) oznámením jedné ze stran bez dodržení výpovědní doby (ukončení pracovní smlouvy bez výpovědi);
- 4) uplynutím doby, na kterou byla sjednána.

[...]

§ 3. Oznámení každé ze stran o výpovědi nebo o ukončení pracovní smlouvy bez výpovědi musí mít písemnou formu.

§ 4. V oznámení zaměstnavatele o výpovědi pracovní smlouvy na dobu neurčitou nebo o ukončení pracovní smlouvy bez výpovědi musí být uveden důvod výpovědi nebo ukončení smlouvy.“

14 Článek 44 zákoníku práce stanoví:

„Zaměstnanec může výpověď pracovní smlouvy napadnout žalobou podanou pracovnímu soudu [...]“

15 Článek 45 § 1 zákoníku práce uvádí:

„Bylo-li určeno, že výpověď pracovní smlouvy na dobu neurčitou je nedůvodná nebo je v rozporu s ustanoveními o výpovědi pracovních smluv, pracovní soud – v souladu s návrhovým žádáním zaměstnance – rozhodne o neúčinnosti výpovědi, a pokud taková smlouva byla již rozvázána, o návratu zaměstnance do práce za původních podmínek nebo o náhradě škody.“

16 Článek 50 § 3 zákoníku práce stanoví:

„Pokud byla výpověď pracovní smlouvy na dobu určitou [...] podána v rozporu s ustanoveními o výpovědi takových smluv, náleží zaměstnanci pouze náhrada škody.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

17 K. L. a X uzavřeli pracovní smlouvu na dobu určitou na částečný úvazek na období od 1. listopadu 2019 do 31. července 2022.

18 Dne 15. července 2020 společnost X doručila K. L., který je žalobcem v původním řízení, oznámení o výpovědi této pracovní smlouvy s jednoměsíční výpovědní dobou. Výpověď tak nabyla účinnosti dne 31. srpna 2020, přičemž K. L. nebyly důvody této výpovědi sděleny.

19 K. L. po svém propuštění podal k Okresnímu soudu pro obvod Krakov – Nová Huť v Krakově (Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie, Polsko), který je předkládajícím soudem, žalobu na náhradu škody na základě čl. 50 § 3 zákoníku práce, v níž namítal protiprávnost svého propuštění.

20 V této žalobě K. L. tvrdil, že oznámení společnosti X obsahuje formální chyby vedoucí k jeho vadnosti, která zakládá nárok na náhradu škody podle čl. 50 § 3 zákoníku práce. Dále tvrdil, že i když zákoník práce neukládá zaměstnavatelům povinnost uvést důvody rozvázání pracovního poměru při ukončení pracovních smluv uzavřených na dobu určitou, neuvedením takového údaje byla porušena zásada zákazu diskriminace zakotvená v unijním i polském právu, neboť tato povinnost existuje v případě ukončení pracovních smluv uzavřených na dobu neurčitou.

21 Společnost X naproti tomu tvrdila, že žalobce v původním řízení propustil v souladu s platnými ustanoveními polského pracovního práva, což tento žalobce nezpochybňuje.

22 Předkládající soud v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce potvrzuje, že v polském právu příslušný soud v případě žaloby podané zaměstnancem proti ukončení jeho pracovní smlouvy na dobu určitou nepřezkoumává důvod propuštění a dotyčný zaměstnanec nemá nárok na náhradu škody z důvodu neodůvodnění tohoto propuštění. Takový zaměstnanec je tak zbaven ochrany vyplývající z článku 30 Listiny, podle kterého „[k]aždý pracovník má v souladu s právem Unie a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním“.

23 Předkládající soud v této souvislosti připomíná, že v roce 2008 vydal Ústavní soud (Trybunał Konstytucyjny, Polsko) rozsudek, který se týkal souladu čl. 30 § 4 zákoníku práce s Ústavou Polské republiky (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej), ze dne 2. dubna 1997 (Dz. U. z roku 1997, částka 78, č. 483) (dále jen „Ústava“), a to s ohledem na rozdíly stanovené v tomto ustanovení, pokud jde o náležitosti výpovědi v závislosti na druhu dotčené pracovní smlouvy.

- 24 V tomto rozsudku tento ústavní soud rozhodl, že ustanovení čl. 30 § 4 zákoníku práce, které nestanoví povinnost uvést důvody výpovědi v oznámení zaměstnavatele o ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou, a ustanovení čl. 50 § 3 tohoto zákoníku, které nestanoví nárok zaměstnance na náhradu škody za neodůvodněnou výpověď takové pracovní smlouvy, nejsou neslučitelná s článkem 2 Ústavy, který zakotvuje zásadu demokratického právního státu, jakož i s jejím článkem 32, který stanoví zásadu rovnosti před zákonem a zakazuje diskriminaci v politickém, společenském nebo hospodářském životě na základě jakéhokoli důvodu.
- 25 Ústavní soud (Trybunał Konstytucyjny) dospěl k závěru, že rovněž není důvod se domnívat, že zavedené rozlišování založené na charakteristice délky trvání pracovního poměru není činěno podle relevantního kritéria ve smyslu článku 32 Ústavy.
- 26 Předkládající soud v této souvislosti uvádí, že Nejvyšší soud (Sąd Najwyższy, Polsko) naproti tomu v rozsudku vydaném v roce 2019 vyjádřil pochybnosti o správném provedení ustanovení 4 rámcové dohody do polského práva, a tudíž o souladu příslušných ustanovení zákoníku práce s unijním právem. Uvedený nejvyšší soud však uvedl, že entita, která není odnoží státu, jako je soukromý zaměstnavatel, nemůže být odpovědná za protiprávnost vyplývající z nesprávného provedení směrnice 1999/70 do vnitrostátního práva. Uvedený soud tedy nemohl upustit od použití čl. 30 § 4 zákoníku práce ve věci, v níž byl vydán uvedený rozsudek, jelikož v rámci sporu probíhajícího výlučně mezi jednotlivci nelze použít ustanovení směrnice, které má přiznat práva nebo uložit povinnosti jednotlivcům, i když je jasné, přesné a bezpodmínečné.
- 27 Předkládající soud dodává, že v této souvislosti je třeba zohlednit zejména rozsudky ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), a ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278). V tomto ohledu upřesňuje, že kritéria, jejichž použití je zakázáno pro účely rozlišování mezi pracovníky, která byla předmětem těchto dvou rozsudků, a sice náboženského vyznání ve věci, v níž byl vydán rozsudek ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), a věku ve věci, v níž byl vydán rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), jsou výslovně zmíněny v článku 21 Listiny, zatímco pracovní poměr v rámci pracovní smlouvy na dobu určitou není uveden mezi kritérii uvedenými v tomto ustanovení. Předkládající soud však podotýká, že čl. 21 odst. 1 Listiny stanoví zákaz jakékoli diskriminace, přičemž výčet kritérií, která uvádí, není taxativní, o čemž svědčí použití příslovce „zejména“ v tomto ustanovení.
- 28 Předkládající soud má rovněž za to, že pokud Soudní dvůr vyloží rámcovou dohodu v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, aniž objasní otázku horizontálního přímého účinku právní úpravy Evropské unie, jejíž výklad je požadován, v polském právu se budou používat dva různé režimy ukončení smluv na dobu určitou podle toho, zda zaměstnavatel je odnoží státu, či nikoli.
- 29 Za těchto podmínek se Okresní soud pro obvod Krakov – Nová Huť v Krakově (Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Musí být článek 1 směrnice [1999/70], jakož i ustanovení 1 a 4 [rámcové dohody] vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví povinnost zaměstnavatele písemně uvést odůvodnění rozhodnutí o výpovědi pracovní smlouvy pouze ve vztahu k pracovním smlouvám uzavřeným na dobu neurčitou, a tedy zakládá právo na soudní přezkum opodstatněnosti výpovědního důvodu u smluv uzavřených na dobu neurčitou,

a zároveň nestanoví takovou povinnost uvést výpovědní důvod u zaměstnavatele ve vztahu k pracovním smlouvám uzavřeným na dobu určitou (takže soudnímu přezkumu podléhá jen soulad výpovědi s ustanoveními o výpovědích smluv)?

- 2) Mohou se strany dovolávat ustanovení 4 [rámcové dohody] a obecné zásady unijního práva, která se týká zákazu diskriminace (článek 21 Listiny), v soudním sporu, jehož účastníky jsou na obou stranách soukromoprávní subjekty, a tedy mají uvedená ustanovení horizontální účinek?“

K předběžným otázkám

- 30 Podle ustálené judikatury platí, že v rámci postupu spolupráce mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem zavedeného článkem 267 SFEU přísluší Soudnímu dvoru poskytnout vnitrostátnímu soudu užitečnou odpověď, která mu umožní rozhodnout spor, jenž mu byl předložen. Z tohoto hlediska Soudnímu dvoru přísluší případně přeformulovat otázky, které jsou mu položeny. Okolnost, že vnitrostátní soud formuloval předběžnou otázku po formální stránce tak, že odkázal na určitá ustanovení unijního práva, nebrání tomu, aby Soudní dvůr tomuto soudu poskytl všechny prvky výkladu, které mohou být pro rozsouzení věci, jež mu byla předložena, užitečné, ať již na ně posledně uvedený ve svých otázkách odkázal, či nikoli. V tomto ohledu přísluší Soudnímu dvoru, aby ze všech poznatků předložených vnitrostátním soudem, zejména z odůvodnění předkládacího rozhodnutí, vytěžil ty prvky unijního práva, které je s přihlédnutím k předmětu sporu třeba vyložit (rozsudek ze dne středa 5. prosince 2023, *Nordic Info*, C-128/22, EU:C:2023:951, bod 99 a citovaná judikatura).
- 31 V projednávané věci je s ohledem na všechny poznatky poskytnuté předkládajícím soudem a na vyjádření předložená polskou vládou, jakož i Evropskou komisí třeba za účelem poskytnutí užitečných prvků výkladu předkládajícímu soudu přeformulovat položené otázky.
- 32 Není tedy nutné rozhodovat o žádosti o výklad článku 21 Listiny, je však třeba mít za to, že podstatou otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které zaměstnavatel není povinen písemně odůvodnit ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou výpovědí, ačkoli má takovou povinnost v případě ukončení pracovní smlouvy na dobu neurčitou, a zda se lze tohoto ustanovení dovolávat v rámci sporu mezi jednotlivci.
- 33 V první řadě je třeba připomenout, že se rámcová dohoda použije na všechny zaměstnance vykonávající činnost odměňovanou v rámci pracovního poměru na dobu určitou, který je váže k jejich zaměstnavateli (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 30. června 2022, *Comunidad de Castilla y León*, C-192/21, EU:C:2022:513, bod 26, jakož i citovaná judikatura).
- 34 V projednávaném případě je nesporné, že žalobce v původním řízení byl v rámci svého pracovního poměru u společnosti X považován za zaměstnance zaměstnaného na základě smlouvy na dobu určitou ve smyslu ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody ve spojení s ustanovením 3 bodem 1 této dohody, takže spor v původním řízení spadá do působnosti této rámcové dohody.

- 35 Ve druhé řadě se zákaz méně příznivého zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou v porovnání se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, uvedený v ustanovení 4 rámcové dohody, týká pracovních podmínek zaměstnanců. Je tedy třeba určit, zda právní úprava dotčená ve věci v původním řízení spadá v rozsahu, v němž upravuje ukončení pracovní smlouvy, pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody.
- 36 Ze znění a cíle tohoto ustanovení vyplývá, že se netýká samotné volby uzavřít pracovní smlouvy na dobu určitou namísto pracovních smluv na dobu neurčitou, ale pracovních podmínek zaměstnanců, kteří uzavřeli první typ smlouvy, v porovnání s pracovními podmínkami zaměstnanců zaměstnaným na základě druhého typu smlouvy (rozsudek ze dne 8. října 2020, Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu a další, C-644/19, EU:C:2020:810, bod 39, jakož i citovaná judikatura).
- 37 V tomto ohledu je rozhodujícím kritériem pro určení, zda určité opatření spadá pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 rámcové dohody, právě kritérium zaměstnání, tedy pracovního poměru založeného mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem [usnesení ze dne 18. května 2022, Ministero dell'istruzione (Elektronická karta), C-450/21, EU:C:2022:411, bod 33 a citovaná judikatura].
- 38 Soudní dvůr tak měl za to, že pod tento pojem spadají zejména ochrana poskytovaná zaměstnanci v případě protiprávního propuštění (rozsudek ze dne 17. března 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 52 a citovaná judikatura), jakož i pravidla stanovení výpovědní doby použitelné v případě ukončení pracovních smluv na dobu určitou, jakož i pravidla týkající se odstupného poskytovaného zaměstnanci z důvodu ukončení pracovní smlouvy, která ho váže k jeho zaměstnavateli, neboť takové odstupné je vypláceno z titulu pracovního právního vztahu mezi nimi (rozsudek ze dne 25. července 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, bod 28 a citovaná judikatura).
- 39 Výklad ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, který by z definice pojmu „pracovní podmínky“ vylučoval podmínky ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou, by totiž v rozporu s cílem tohoto ustanovení vedl k zúžení oblasti působnosti ochrany před méně příznivým zacházením, poskytované zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. července 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, bod 29 a citovaná judikatura).
- 40 Ve světle této judikatury taková vnitrostátní právní úprava, jako je úprava dotčená ve věci v původním řízení, spadá pod pojem „pracovní podmínky“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody. Tato právní úprava totiž stanoví režim ukončení pracovní smlouvy v případě propuštění, a důvodem existence tohoto režimu je pracovní poměr navázaný mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem.
- 41 Ve třetí řadě je třeba připomenout, že podle ustanovení 1 písm. a) rámcové dohody je jedním z jejích cílů zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním dodržování zásady zákazu diskriminace. Preambule této rámcové dohody také ve 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 17. března 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 48 a citovaná judikatura).

- 42 Účelem rámcové dohody, a zejména jejího ustanovení 4, je zajistit uplatňování zásady zákazu diskriminace u zaměstnanců v pracovních poměrech na dobu určitou s cílem zabránit tomu, aby zaměstnavatel využil pracovní poměr takové povahy k tomu, aby byla těmto zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou (rozsudek ze dne 3. června 2021, Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, bod 34 a citovaná judikatura).
- 43 Kromě toho je zákaz diskriminace uvedený v ustanovení 4 bodě 1 rámcové dohody pouze konkrétním výrazem obecné zásady rovnosti, která patří mezi základní zásady unijního práva (rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 37 a citovaná judikatura).
- 44 S ohledem na tyto cíle musí být toto ustanovení chápáno jako výraz základní zásady sociálního práva Unie, která nemůže být vykládána restriktivně (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 38 a citovaná judikatura).
- 45 V souladu s cílem odstranění diskriminace mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou uvedené ustanovení, které má přímý účinek, v bodě 1 stanoví zákaz zacházet se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, pokud jde o pracovní podmínky, méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že jsou v pracovním poměru na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit „objektivními důvody“ (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 8. září 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, body 56 a 64, jakož i ze dne 5. června 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 42).
- 46 Konkrétně je třeba posoudit, zda právní úprava dotčená ve věci v původním řízení vede, pokud jde o tento režim ukončení pracovní smlouvy, k rozdílnému zacházení, které představuje méně příznivé zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou v porovnání se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, a poté případně určit, zda takové rozdílné zacházení může být ospravedlněno „objektivními důvody“.
- 47 Pokud jde zaprvé o srovnatelnost dotčených situací, 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 posoudit, 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 [rozsudky ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 48, jakož i citovaná judikatura, a ze dne 5. června 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 51, jakož i citovaná judikatura].
- 48 S ohledem na obecnou povahu právní úpravy dotčené ve věci v původním řízení, která upravuje informování zaměstnanců, jejichž pracovní smlouva byla ukončena, o důvodech tohoto ukončení, se přitom jeví, že se tato právní úprava použije na zaměstnance zaměstnané na základě smlouvy na dobu určitou, kteří mohou být srovnatelní se zaměstnanci zaměstnanými na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou.
- 49 Bude na předkládajícím soudu, který je jediný příslušný k posouzení skutkového stavu, aby určil, zda se žalobce ve věci v původním řízení nacházel v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců zaměstnaných společností X na dobu neurčitou ve stejném období (obdobně viz rozsudky ze dne 14. září 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 42 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 17. března 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 54).

- 50 Pokud jde zadruhé o existenci méně příznivého zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou v porovnání se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, je nesporné, že v případě výpovědi pracovní smlouvy na dobu určitou není zaměstnavatel povinen předem písemně sdělit zaměstnanci důvod nebo důvody této výpovědi, zatímco je povinen tak učinit v případě výpovědi pracovní smlouvy na dobu neurčitou.
- 51 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že se existence méně příznivého zacházení ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody posuzuje objektivně. V takové situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, je přitom zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou, jehož pracovní smlouva je ukončena výpovědí, připraven o důležité informace pro posouzení toho, zda propuštění není neodůvodněné, a pro zvážení případného předložení věci soudu, jelikož na rozdíl od zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, jehož pracovní smlouva byla ukončena, není informován o důvodu či důvodech tohoto propuštění. Mezi těmito dvěma kategoriemi zaměstnanců tedy existuje rozdílné zacházení ve smyslu tohoto ustanovení.
- 52 Předkládající soud i polská vláda dále naznačují, že neexistence povinnosti poskytnout takové informace nevylučuje možnost dotčeného zaměstnance obrátit se na příslušný pracovní soud, aby tento soud mohl ověřit, zda je dotčené propuštění případně diskriminační nebo zda představuje zneužití práva z důvodu jeho neslučitelnosti se sociálně-ekonomickým účelem daného práva nebo z důvodu porušení zásad společenského soužití ve smyslu článku 8 zákoníku práce.
- 53 Je přitom třeba uvést, že taková situace může vyvolat nepříznivé důsledky pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou, jelikož tento zaměstnanec i za předpokladu, že by byl zaručen soudní přezkum opodstatněnosti důvodů ukončení jeho pracovní smlouvy, a že by tak byla zajištěna účinná soudní ochrana této osoby, nemá předem k dispozici informace, které by mohly být rozhodující pro účely volby, zda podá žalobu proti ukončení jeho pracovní smlouvy, či nikoli.
- 54 Má-li tedy dotčený zaměstnanec pochybnosti o legitimitě důvodu jeho propuštění, nemá jinou možnost, pokud zaměstnavatel tento důvod dobrovolně nesdělil, než podat k příslušnému pracovnímu soudu žalobu zpochybňující toto propuštění. Pouze v rámci této žaloby může tento zaměstnanec dosáhnout toho, aby tento soud jeho zaměstnavateli nařídil sdělit onen důvod nebo důvody, aniž může *a priori* posoudit šance na úspěch uvedené žaloby. Podle vysvětlení poskytnutých Polskou republikou na jednání je přitom uvedený zaměstnanec povinen v této žalobě *prima facie* podložit svou argumentaci směřující k prokázání, že jeho propuštění bylo diskriminační nebo nespravedlivé, přestože nezná jeho důvody. K tomu je třeba dodat, že i když je podání takové žaloby zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou k tomuto pracovnímu soudu bezplatné, v souladu s tím, co rovněž uvedla Polská republika na jednání, příprava a vedení řízení týkajícího se přezkumu této žaloby mohou pro uvedeného pracovníka znamenat náklady, či dokonce náklady, které ponese v případě neúspěchu této žaloby.
- 55 Konečně je třeba v této souvislosti připomenout, že pracovní smlouva na dobu určitou přestává mít účinky do budoucnosti, jakmile uplyne doba, na kterou byla uzavřena, přičemž tato doba může být určena, jak je tomu v projednávaném případě, dosažením určitého dne. Strany pracovní smlouvy na dobu určitou již v době uzavření této smlouvy vědí, k jakému dni smlouva končí. Tato doba omezuje trvání pracovního poměru, aniž musí strany vyjádřit svou vůli v tomto ohledu po uzavření smlouvy (rozsudek ze dne 5. června 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 57). Předčasné ukončení takové pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele, které vyplývá z okolností, které v okamžiku uzavření smlouvy nebyly známy,

- a narušují tak běžný průběh pracovního poměru, může mít v důsledku své nepředvídatelnosti na zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou přinejmenším stejný dopad, jaký má na dotčeného zaměstnance ukončení pracovní smlouvy na dobu neurčitou.
- 56 Z toho vyplývá, že s výhradou ověření, která musí provést předkládající soud, taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, zavádí rozdílné zacházení spočívající v méně příznivém zacházení se zaměstnanci na dobu určitou v porovnání se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, které vyplývá z toho, že se na poslední uvedené zaměstnance nevztahuje předmětné omezení týkající se informací o důvodech propuštění.
- 57 Zatřetí s výhradou ověření, k němuž je předkládající soud vyzván v bodě 49 tohoto rozsudku, zbývá určit, zda rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, které je předmětem pochybností předkládajícího soudu, může být ospravedlněno „objektivními důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.
- 58 V tomto ohledu je nutné připomenout, že podle ustálené judikatury je třeba pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody chápat tak, že neumožňuje odůvodnit rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou v porovnání se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou skutečností, že toto rozdílné zacházení je stanoveno vnitrostátní obecnou a abstraktní normou, jako je zákon nebo kolektivní smlouva (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 57 a citovaná judikatura).
- 59 Tento pojem naopak vyžaduje, aby bylo zjištěné rozdílné zacházení odůvodněno určitými a konkrétními skutečnostmi charakterizujícími dotčené pracovní podmínky ve zvláštním kontextu, do kterého zapadají, a na základě objektivních a transparentních kritérií, aby bylo možno ověřit, zda toto rozdílné zacházení odpovídá skutečné potřebě, může dosáhnout sledovaného cíle a je k tomuto účelu nezbytné. Tyto skutečnosti mohou vyplývat zejména ze specifické povahy úkolů, pro jejichž plnění byly smlouvy na dobu určitou uzavřeny, a z jejich vlastností, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (rozsudek ze dne 19. října 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 58 a citovaná judikatura).
- 60 V projednávané věci se polská vláda, která se opírá o odůvodnění Ústavního soudu (Trybunał Konstytucyjny) v rozsudku uvedeném v bodech 23 až 25 tohoto rozsudku, dovolává rozdílu mezi společenskou a ekonomickou funkcí pracovní smlouvy na dobu určitou a pracovní smlouvy na dobu neurčitou.
- 61 Podle polské vlády je rozlišování v polském právu, pokud jde o požadavek odůvodnění v závislosti na tom, zda se jedná o ukončení smlouvy na dobu neurčitou nebo smlouvy na dobu určitou, v souladu s legitimním cílem „vnitrostátní sociální politiky zaměřeným na plnou produktivní zaměstnanost“. Sledování tohoto cíle vyžaduje značnou flexibilitu trhu práce. Pracovní smlouva na dobu určitou přitom přispívá k této flexibilitě tím, že na jedné straně nabízí většímu počtu osob možnost být zaměstnán a zároveň poskytuje odpovídající ochranu dotčených zaměstnanců, a na druhé straně umožňuje zaměstnavatelům uspokojit jejich potřeby v případě nárůstu jejich činnosti, aniž by byli s dotyčným zaměstnancem trvale svázáni.

- 62 Polská vláda tak zdůrazňuje, že zaručit zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou stejnou úroveň ochrany, jaké požívají zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, proti ukončení pracovní smlouvy výpovědí, by ohrozilo dosažení tohoto cíle. Potvrdil to podle jejího názoru i Ústavní soud (Trybunał Konstytucyjny), když prohlásil, že takový rozdíl v režimech je legitimní s ohledem na články 2 a 32 Ústavy, které zakotvují zásadu demokratického právního státu, jakož i zásady rovnosti před zákonem a zákazu diskriminace v politickém, společenském nebo hospodářském životě.
- 63 Je přitom třeba konstatovat, že skutečnosti, kterých se polská vláda dovolává za účelem odůvodnění právní úpravy dotčené ve věci v původním řízení, nejsou určitými, konkrétními skutečnostmi charakterizujícími dotčené pracovní podmínky, jak vyžaduje judikatura připomenutá v bodech 58 a 59 tohoto rozsudku, ale spíše se podobají kritériu, které obecným a abstraktním způsobem odkazuje výlučně na samotnou délku zaměstnání. Tyto skutečnosti tedy neumožňují ujistit se o tom, že rozdílné zacházení dotčené ve věci v původním řízení odpovídá skutečné potřebě ve smyslu uvedené judikatury.
- 64 Připustit, že pouhá dočasná povaha pracovního poměru postačuje k tomu, aby odůvodnila rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou v porovnání se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, by zbavilo cíle rámcové dohody jejich podstaty a vedlo by k zachování nepříznivé situace zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. července 2020 *Governmento della Repubblica italiana* (Právní postavení italských smírčích soudců), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 152 a citovaná judikatura].
- 65 V každém případě podle judikatury uvedené v bodech 58 a 59 tohoto rozsudku platí, že kromě toho, že takové rozdílné zacházení musí odpovídat skutečné potřebě, musí být způsobitelné dosáhnout sledovaného cíle a být za tímto účelem nezbytné. Mimoto musí být tento cíl sledován soudržným a systematickým způsobem v souladu s požadavky uvedené judikatury (rozsudek ze dne 19. října 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 62 a citovaná judikatura).
- 66 Právní úprava dotčená ve věci v původním řízení se přitom s ohledem na cíl, kterého se dovolává polská vláda, nejeví jako nezbytná.
- 67 Kdyby totiž zaměstnavatelé byli povinni uvést důvody předčasného ukončení smlouvy na dobu určitou, nebyli by z tohoto důvodu zbaveni flexibility, která je vlastní této formě pracovní smlouvy a která může přispět k plné zaměstnanosti na pracovním trhu. V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že dotčená pracovní podmínka se netýká samotné možnosti zaměstnavatele ukončit pracovní smlouvu na dobu určitou výpovědí, ale týká se písemného sdělení důvodu nebo důvodů propuštění zaměstnanci, takže nelze mít za to, že by tato podmínka mohla výrazně změnit tuto flexibilitu.
- 68 Pokud jde o otázku, zda má vnitrostátní soud povinnost v rámci sporu probíhajícího mezi jednotlivci upustit od použití vnitrostátního ustanovení, které je v rozporu s ustanovením 4 rámcové dohody, je třeba připomenout, že vnitrostátní soudy, které musí rozhodnout takový spor, v němž vyjde najevo, že příslušná vnitrostátní právní úprava je v rozporu s unijním právem, musí zajistit právní ochranu, která jednotlivcům vyplývá z ustanovení unijního práva, a zaručit plný účinek těchto ustanovení (rozsudek ze dne 7. srpna 2018, *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 37 a citovaná judikatura).

- 69 Soudní dvůr konkrétně opakovaně rozhodl, že vnitrostátní soud, jemuž byl předložen spor probíhající výlučně mezi jednotlivci, je při použití ustanovení vnitrostátního práva přijatých za účelem provedení povinností stanovených směrnicí povinen přihlídnout k veškerým pravidlům tohoto vnitrostátního práva a vyložit je v co možná největším rozsahu ve světle znění, jakož i účelu této směrnice, aby tak mohlo být dosaženo výsledku, který bude v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí (rozsudek ze dne 18. ledna 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, bod 27 a citovaná judikatura).
- 70 Zásada konformního výkladu vnitrostátního práva má však určité meze. Povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k obsahu směrnice, pokud vykládá a používá relevantní pravidla vnitrostátního práva, je tak omezena obecnými právními zásadami a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* (rozsudek ze dne 18. ledna 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, bod 28 a citovaná judikatura).
- 71 Bude na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda vnitrostátní ustanovení dotčené ve věci v původním řízení, a sice čl. 30 § 4 zákoníku práce, lze vyložit v souladu s ustanovením 4 rámcové dohody.
- 72 Není-li možné provést výklad vnitrostátního ustanovení, který by byl v souladu s požadavky unijního práva, zásada přednosti unijního práva vyžaduje, aby vnitrostátní soud, který má v rámci své pravomoci použít ustanovení tohoto práva, upustil od použití jakéhokoli ustanovení vnitrostátního práva, které je v rozporu s ustanoveními unijního práva, která mají přímý účinek.
- 73 Z ustálené judikatury nicméně vyplývá, že směrnice sama o sobě nemůže zakládat jednotlivci povinnosti, a není tudíž možno se jí jako takové vůči němu dovolávat u vnitrostátního soudu. Podle čl. 288 třetího pododstavce SFEU totiž platí, že závaznost směrnice, na které je založena možnost se jí dovolávat, se vztahuje pouze na „každý stát, kterému je určena“, a že Unie má pravomoc stanovovat, obecně a abstraktně, s okamžitým účinkem povinnosti k tíži jednotlivců pouze tam, kde je jí přiznána pravomoc přijímat nařízení. Ustanovení směrnice tedy – přestože je jasné, přesné a bezpodmínečné – neumožňuje vnitrostátnímu soudu upustit od použití jeho vnitrostátního práva, které mu odporuje, pokud by tím byla uložena dodatečná povinnost jednotlivci (rozsudky ze dne 24. června 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, body 65 až 67, jakož i ze dne 18. ledna 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, bod 32 a citovaná judikatura).
- 74 Vnitrostátní soud tedy není povinen pouze na základě unijního práva upustit od použití ustanovení svého vnitrostátního práva, které je v rozporu s ustanovením unijního práva, pokud posledně uvedené ustanovení nemá přímý účinek, avšak není dotčena možnost tohoto soudu, jakož i jakéhokoli příslušného vnitrostátního správního orgánu, neuplatnit na základě tohoto vnitrostátního práva jakékoli ustanovení posledně uvedeného práva, které je v rozporu s ustanovením unijního práva, které takový účinek má (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. ledna 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, bod 33).
- 75 Soudní dvůr sice uznal přímý účinek ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, když rozhodl, že z hlediska svého obsahu se toto ustanovení jeví jako bezpodmínečné a dostatečně přesné na to, aby se ho jednotlivec mohl dovolávat u vnitrostátního soudu vůči státu v širokém slova smyslu (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 68, a ze dne 12. prosince 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 28; rovněž viz rozsudek ze dne 10. října 2017, Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, body 33 až 35, jakož i citovaná judikatura).

- 76 V projednávaném případě však vzhledem k tomu, že spor ve věci v původním řízení probíhá mezi jednotlivci, nemůže unijní právo vyžadovat, aby vnitrostátní soud upustil od použití čl. 30 § 4 zákoníku práce pouze na základě zjištění, že toto ustanovení je v rozporu s ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody.
- 77 Členský stát však při přijímání právní úpravy upřesňující a konkretizující pracovní podmínky, které jsou upraveny zejména ustanovením 4 rámcové dohody, uplatňuje unijní právo ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny, a musí tak zaručit zejména dodržování práva na účinnou právní ochranu zakotveného v jejím článku 47 [obdobně viz rozsudek ze dne 6. října 2020, *État luxembourgeois (Právní ochrana proti žádosti o informace v daňové oblasti)*, C-245/19 a C-246/19, EU:C:2020:795, body 45 a 46, jakož i citovaná judikatura].
- 78 Z toho, co bylo uvedeno v bodech 47 až 56 tohoto rozsudku, přitom vyplývá, že vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, která stanoví, že zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou, jehož pracovní smlouva je ukončena výpovědí, není na rozdíl od zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou neprodleně písemně informován o důvodu nebo důvodech tohoto propuštění, omezuje přístup takového zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou k právní ochraně, jejíž záruka je zakotvena zejména v článku 47 Listiny. Tímto způsobem je totiž tento zaměstnanec připraven o důležité informace pro posouzení toho, zda jeho propuštění není neoprávněné, a pokud ano, pro přípravu žaloby k jeho napadení.
- 79 S ohledem na tyto úvahy je nutno konstatovat, že rozdílné zacházení, které zavádí použitelné vnitrostátní právo, jak je konstatováno v bodě 56 tohoto rozsudku, zasahuje do základního práva na účinnou právní ochranu zakotveného v článku 47 Listiny, jelikož zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou je zbaven možnosti, kterou však má zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, předem posoudit, zda je třeba podat žalobu proti rozhodnutí o ukončení jeho pracovní smlouvy, a případně podat žalobu podrobně napadající důvody tohoto ukončení. Ostatně s ohledem na to, co bylo uvedeno v bodech 60 až 67 tohoto rozsudku, nemohou skutečnosti uváděné polskou vládou odůvodnit takové omezení tohoto práva na základě čl. 52 odst. 1 Listiny.
- 80 Soudní dvůr přitom upřesnil, že článek 47 Listiny je sám o sobě dostačující a nemusí být upřesněn ustanoveními unijního nebo vnitrostátního práva k tomu, aby bylo jednotlivcům přiznáno právo uplatnitelné jako takové (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 78).
- 81 V případě uvedeném v bodě 76 tohoto rozsudku by tedy vnitrostátní soud byl povinen v rámci svých pravomocí zajistit soudní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z článku 47 Listiny ve spojení s ustanovením 4 bodem 1 rámcové dohody, pokud jde o právo na účinnou právní ochranu, které zahrnuje přístup ke spravedlnosti, a tedy upustit od použití čl. 30 § 4 zákoníku práce v rozsahu nezbytném k zajištění plného účinku tohoto ustanovení Listiny (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 17. dubna 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 79, jakož i ze dne 8. března 2022, *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Přímý účinek)*, C-205/20, EU:C:2022:168, bod 57).
- 82 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položené otázky odpovědět tak, že ustanovení 4 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle které zaměstnavatel není povinen písemně odůvodnit ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou výpovědí, ačkoli má takovou povinnost v případě ukončení pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Vnitrostátní soud, který rozhoduje o sporu probíhajícím mezi jednotlivci, je povinen, pokud není možné, aby vyložil použitelné vnitrostátní právo konformně s tímto

ustanovením, zajistit v rámci svých pravomocí soudní ochranu vyplývající pro jednotlivce z článku 47 Listiny a plný účinek tohoto článku, přičemž v nezbytném rozsahu upustí od použití jakéhokoli odporujícího vnitrostátního ustanovení.

K nákladům řízení

- 83 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 (velký senát) rozhodl takto:

Ustanovení 4 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, jež 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 vnitrostátní právní úpravě, podle které zaměstnavatel není povinen písemně odůvodnit ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou výpovědí, ačkoli má takovou povinnost v případě ukončení pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Vnitrostátní soud, který rozhoduje o sporu probíhajícím mezi jednotlivci, je povinen, pokud není možné, aby vyložil použitelné vnitrostátní právo konformně s tímto ustanovením, zajistit v rámci svých pravomocí soudní ochranu vyplývající pro jednotlivce z článku 47 Listiny základních práv Evropské unie a plný účinek tohoto článku, přičemž v nezbytném rozsahu upustí od použití jakéhokoli odporujícího vnitrostátního ustanovení.

Podpisy