



Határozatok Tára

C-38/13. sz. ügy

Małgorzata Nierodzik

kontra

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

(a Sąd Rejonowy w Białymstoku [Lengyelország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szociálpolitika — 1999/70/EK irányelv — Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás — 4. szakasz — A »munkafeltételek« fogalma — Határozott időre szóló szerződés felmondási ideje — Határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal való bánásmódhoz képest eltérő bánásmód”

Összefoglaló – A Bíróság ítélete (nyolcadik tanács), 2014. március 13.

1. *Szociálpolitika — Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás — 1999/70 irányelv — Alkalmazási feltételek — Fogalom — Határozott időre szóló munkaszerződés felmondási ideje — Bennfoglaltság*

(1999/70 tanácsi irányelv, melléklet, 4. szakasz, 1. pont)

2. *Szociálpolitika — Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás — 1999/70 irányelv — Ugyanolyan munkát végző munkavállalók — Ugyanolyan munka — Fogalom — Összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók — Értékelési szempontok — A munka jellege, képzési feltételek és munkafeltételek — A nemzeti bíróság általi értékelés*

(1999/70 tanácsi irányelv, melléklet, 3. szakasz, 2. pont és 4. szakasz, 1. pont)

3. *Szociálpolitika — Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás — 1999/70 irányelv — Határozatlan időre alkalmazott munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés tilalma — A határozott, illetve határozatlan idejű munkaszerződések esetében eltérő felmondási időt előíró nemzeti szabályozás — A munkavállaló szolgálati ideje figyelembevételének hiánya — A munkaviszony hosszán és annak stabilitásán alapuló igazolás — Megengedhetlenség*

(1999/70 tanácsi irányelv, melléklet, 4. szakasz, 1. pont)

1. Annak meghatározásánál, hogy valamely intézkedés az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló 1999/70 irányelv mellékletét képező, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti munkafeltételek körébe tartozik-e, a döntő feltétel a munkaviszony, azaz a munkavállaló és munkáltatója között fennálló viszony. Az említett szakasz olyan értelmezése, amely kizárná a munkafeltételek fogalmából a határozott időre szóló munkaszerződés megszüntetésének olyan

feltételeit, mint a felmondási időt, azt eredményezné, hogy – ellentétben az említett rendelkezés céljaival – szűkülne a határozott időre alkalmazott munkavállalók hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmének hatálya.

(vö. 25., 27. pont)

2. Lásd a határozat szövegét.

(vö. 31–33. pont)

3. Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló 1999/70 irányelv mellékletét képező, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétben az a nemzeti szabályozás, amely a hat hónapot meghaladó, határozott időre szóló munkaszerződések tekintetében az érintett munkavállaló szolgálati idejétől függetlenül minden esetben kéthetes felmondási időt ír elő, míg a határozatlan időre szóló munkaszerződésekre vonatkozó felmondási idő a munkavállaló szolgálati idejétől függően kerül meghatározásra, és két héttől három hónapig terjedhet, ha ez a két munkavállalói kategória összehasonlítható helyzetben van.

A határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók között a munkafeltételeket illetően alkalmazott eltérő bánásmódot ugyanis nem igazolhatja az – általános és absztrakt módon – magára a foglalkoztatás időtartamára utaló szempont. Az 1999/70 irányelv és a keretmegállapodás célkitűzéseit lényegüktől fosztaná meg annak elismerése, hogy valamely munkaviszony ideiglenes jellege önmagában elegendő az ehhez hasonló eltérő bánásmód igazolásához, mivel az ehhez hasonló szempont alkalmazása a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára kedvezőtlen helyzet állandósítását eredményezné. Hasonlóképpen a munkaviszony stabilitása, aminek elősegítése a határozott időre szóló munkaszerződés célja, nem minősülhet a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti objektív oknak.

(vö. 38–40. pont és a rendelkező rész)