



Repertoriul jurisprudenței

Cauza C-38/13

**Małgorzata Nierodzik
împotriva**

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

(cerere de decizie preliminară formulată de Sąd Rejonowy w Białymstoku)

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 1999/70/CE — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Clauza 4 — Noțiunea «condiții de încadrare în muncă» — Termenul de preaviz pentru rezilierea unui contract de muncă pe durată determinată — Diferență de tratament față de lucrătorii pe durată nedeterminată”

Sumar – Hotărârea Curții (Camera a opta) din 13 martie 2014

- 1. Politica socială — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Directiva 1999/70 — Condiții de încadrare în muncă — Noțiune — Termenul de preaviz pentru rezilierea unui contract de muncă pe durată determinată — Includere*
(Directiva 1999/70 a Consiliului, anexă, clauza 4 pct. 1)
- 2. Politica socială — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Directiva 1999/70 — Lucrători care efectuează aceeași muncă — Aceeași muncă — Noțiune — Lucrători care se află într-o situație comparabilă — Criterii de apreciere — Natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă — Aprecieri de către instanța națională*
(Directiva 1999/70 a Consiliului, anexă, clauza 3 pct. 2 și clauza 4 pct. 1)
- 3. Politica socială — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Directiva 1999/70 — Interdicția discriminării lucrătorilor pe durată determinată — Reglementare națională care prevede aplicarea unor termene de preaviz diferite pentru rezilierea contractelor de muncă pe durată determinată și a contractelor de muncă pe durată nedeterminată — Neluarea în considerare a vechimii lucrătorului — Justificare întemeiată pe durata și pe stabilitatea raportului de muncă — Inadmisibilitate*
(Directiva 1999/70 a Consiliului, anexă, clauza 4 pct. 1)

1. Criteriul determinant pentru a stabili dacă o măsură intră în sfera condițiilor de încadrare în muncă în sensul clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, care figurează în anexa la Directiva 1999/70 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, este criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său. O interpretare a clauzei menționate care ar exclude din definiția noțiunii

de condiții de încadrare în muncă condițiile de reziliere a unui contract pe durată determinată, precum un termen de preaviz, ar echivala cu a limita domeniul de aplicare al protecției acordate lucrătorilor pe durată determinată împotriva discriminărilor, cu ignorarea obiectivului atribuit dispoziției respective.

(a se vedea punctele 25 și 27)

2. A se vedea textul deciziei.

(a se vedea punctele 31-33)

3. Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, care figurează în anexa la Directiva 1999/70 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede, în cazul rezilierii contractelor de muncă pe durată determinată încheiate pentru o perioadă mai lungă de șase luni, posibilitatea aplicării unui termen de preaviz fix de două săptămâni, indiferent de vechimea în muncă a lucrătorului, în timp ce durata preavizului în cazul rezilierii contractelor pe durată nedeterminată este stabilită în funcție de vechimea în muncă a lucrătorului în cauză și poate varia între două săptămâni și trei luni, atunci când cele două categorii de lucrători se află în situații comparabile.

O diferență de tratament în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată nu poate fi justificată de un criteriu care, în mod general și abstract, se referă chiar la durata raportului de muncă. A admite că simpla natură temporară a unui raport de muncă este suficientă pentru a justifica o asemenea diferență ar lipsi de conținut obiectivele Directivei 1999/70 și ale acordului-cadru întrucât recurgerea la un asemenea criteriu ar conduce la perpetuarea menținerii unei situații defavorabile lucrătorilor pe durată determinată. De asemenea, stabilitatea raportului de muncă pe care contractul de muncă pe durată determinată se presupune că o favorizează nu poate constitui un motiv obiectiv, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.

(a se vedea punctele 38-40 și dispozitivul)