



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (ôsma komora)

z 13. marca 2014\*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 1999/70/ES — Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP — Doložka 4 — Pojem ‚pracovnoprávne podmienky‘ — Výpovedná doba v prípade pracovnej zmluvy na dobu určitú — Rozdielne zaobchádzanie so stálymi pracovníkmi“

Vo veci C-38/13,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Sąd Rejonowy w Białymstoku (Poľsko) zo 14. januára 2013 a doručený Súdnemu dvoru 25. januára 2013, ktorý súvisí s konaním:

**Małgorzata Nierodzik**

proti

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

SÚDNY DVOR (ôsma komora),

v zložení: predseda ôsmej komory C. G. Fernlund, sudcovia A. Ó Caoimh (spravodajca) a C. Toader,

generálna advokátka: J. Kokott,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, splnomocnený zástupca,

— Európska komisia, v zastúpení: M. Owsiany-Hornung a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálnej advokátky, že vec bude prejednaná bez jej návrhov,

vyhlásil tento

\* Jazyk konania: poľština.

## Rozsudok

- 1 Predmetom návrhu na začatie prejudiciálneho konania je výklad doložiek 1 a 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368), a článku 1 tejto smernice.
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Nierodzikovou, pomocnou ošetrovatelkou, a jej bývalým zamestnávateľom Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy (Samostatná verejná psychiatrická klinika Dr. Stanislava Deresza v Choroszczy, ďalej len „Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej“) vo veci skončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú, ktorú mala pani Nerodzik uzavretú s týmto zariadením.

### Právny rámec

#### *Právo Únie*

- 3 Z odôvodnenia 14 smernice 1999/70, ktorá vychádza z článku 139 ods. 2 ES, vyplýva, že uzatvorením tejto dohody signatárske strany rámcovej dohody vyjadrili želanie zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec, ktorým by sa zamedzilo zneužívaniu, ku ktorému dochádza využívaním na seba nadväzujúcich pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú.
- 4 Podľa článku 1 tejto smernice jej účelom je „uviesť do účinnosti rámcovú dohodu..., ktorú... uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP), pripojenú v prílohe“.
- 5 Tretí odsek preambuly rámcovej dohody znie takto:

„Táto dohoda určuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky v súvislosti s prácou na dobu určitú a uznáva, že pri ich uplatňovaní v konkrétnej situácii je potrebné zohľadňovať príslušné vnútroštátne, rezortné a sezónne podmienky. Ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou a na to, aby sa pracovné zmluvy na dobu určitú využívali na princípe prijateľnom pre zamestnávateľov aj pracovníkov.“
- 6 Podľa doložky 1 písm. a) rámcovej dohody je jej účelom „zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie“.
- 7 Doložka 2 rámcovej dohody s názvom „Pôsobnosť“ v bode 1 uvádza:

„Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.“

8 Določka 3 rámcovej dohody, nazvaná „Vymedzenia“, stanovuje:

„Na účely tejto dohody:

1. termín ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou,
2. termín ‚porovnateľný stály pracovník‘ sa vzťahuje na pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v jednom a tom istom podniku, kde vykonáva stále rovnakú alebo podobnú prácu, resp. povolanie, pričom sa primerane zohľadňuje jeho kvalifikácia a odborná prax. V prípade, že v rovnakom podniku nepracuje porovnateľný stály pracovník, porovnáva sa na základe platnej kolektívnej dohody, alebo ak platná kolektívna dohoda neexistuje, tak v súlade s príslušným vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo podľa zaužívaného postupu.“

9 Določka 4 rámcovej dohody s názvom „Zásada nediskriminácie“ stanovuje v bode 1:

„Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.“

*Poľské právo*

10 Zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že podľa článku 32 ods. 1 Zákonníka práce (Ustawa – Kodeks pracy) z 26. júna 1974 (Dz. U. z roku 1998, č. 21, položka 94, ďalej len „Zákonník práce“) môže každá zo zmluvných strán na základe predchádzajúceho oznámenia vypovedať pracovnú zmluvu uzatvorenú na skúšobnú dobu alebo na dobu neurčitú. Podľa článku 32 ods. 2 Zákonníka práce pracovná zmluva zaniká uplynutím výpovednej doby.

11 Článok 33 tohto zákonníka, ktorý upravuje výpovednú dobu uplatniteľnú v prípade zmlúv na dobu určitú, stanovuje:

„Zmluvné strany si pri uzatvorení pracovnej zmluvy na dobu určitú dlhšiu ako šesť mesiacov môžu dohodnúť možnosť vypovedať pracovnú zmluvu pred uplynutím doby, na ktorú bola uzatvorená, na základe predchádzajúceho oznámenia v lehote dvoch týždňov.“

12 V zmysle článku 36 ods. 1 uvedeného zákonníka „dĺžka výpovednej lehoty sa v prípade zmluvy na dobu neurčitú určí na základe odpracovaného času u dotknutého zamestnávateľa a predstavuje:

1. dva týždne, ak bol pracovník zamestnaný menej ako šesť mesiacov,
2. jeden mesiac, ak bol pracovník zamestnaný viac ako šesť mesiacov,
3. tri mesiace, ak bol pracovník zamestnaný viac ako tri roky“.

## **Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka**

- 13 Pani Nierodzik bola zamestnaná na Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej od 12. mája 1986 do 15. februára 2010. Zmluvné strany boli väčšinu tohto obdobia viazané pracovnou zmluvou na dobu neurčitú. Dňa 15. februára 2010 zmluvné strany túto pracovnú zmluvu dohodou skončili na žiadosť žalobkyne vo veci samej, ktorá chcela odísť na predčasný dôchodok.
- 14 Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej a pani Nierodzik následne uzavreli na obdobie od 16. februára 2010 do 3. februára 2015 pracovnú zmluvu na dobu určitú na čiastočný úväzok. Na základe tejto zmluvy mohol Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej túto zmluvu s dvojtýždňovou výpovednou dobou jednostranne vypovedať bez uvedenia dôvodu jej skončenia.
- 15 Dňa 3. apríla 2012 Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej doručil pani Nierodzikovej jednostrannú výpoveď uvedenej zmluvy, pričom uviedol, že táto zmluva zanikne uplynutím dvojtýždňovej výpovednej doby 21. apríla 2012.
- 16 Pani Nierodzik, ktorá sa domnievala, že uzatvorenie zmluvy na dobu určitú na obdobie niekoľkých rokov bolo protiprávne, pretože jeho cieľom bolo obísť vnútroštátne právne predpisy a pozbaviť ju práv, na ktoré by mala nárok, pokiaľ by uzatvorila zmluvu na dobu neurčitú, podala proti Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej žalobu na Sąd Rejonowy w Białymstoku. Pani Nierodzik žiada o prekvalifikovanie pracovnej zmluvy na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, a aby súd uznal, že mala právo na trojmesačnú výpovednú dobu.
- 17 Vnútroštátny súd sa pýta na zlučiteľnosť vnútroštátnej právnej úpravy s rámcovou dohodou, pokiaľ by jej uplatnenie viedlo k rozdielnemu zaobchádzaniu medzi stálymi pracovníkmi a pracovníkmi na dobu určitú. V tomto ohľade vnútroštátny súd zdôrazňuje, že článok 33 Zákonníka práce stanovuje, že zmluvné strany, ktoré uzatvoria pracovnú zmluvu na dobu určitú na viac ako šesť mesiacov, môžu v tejto zmluve stanoviť výpovednú dobu dva týždne, zatiaľ čo v rámci pracovnej zmluvy na dobu neurčitú by táto výpovedná doba podľa článku 36 ods. 1 tohto zákonníka bola dva týždne až tri mesiace v závislosti od počtu rokov, ktoré dotknutý zamestnanec odpracoval.
- 18 Za týchto podmienok sa Sąd Rejonowy w Białymstoku rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúcu prejudiciálnu otázku:

„Majú sa článok 1 smernice [1999/70], doložka 1 [rámcovej dohody], doložka 4 [rámcovej dohody] a všeobecná zásada [práva Únie], ktorá zakazuje diskrimináciu na základe druhu pracovnej zmluvy, vykladať v tom zmysle, že bránia takej vnútroštátnej úprave, ktorá, pokiaľ ide o určenie dĺžky výpovednej doby pre pracovné zmluvy na dobu určitú uzatvorené na viac ako šesť mesiacov, stanovuje iné, z pohľadu zamestnancov, ktorí pracujú na základe pracovných zmlúv na dobu určitú, menej výhodné pravidlá, než sú tie, ktoré platia na určenie výpovednej doby v prípade pracovných zmlúv na dobu neurčitú, a bránia konkrétne ustanoveniu vnútroštátneho práva (článok 33 [Zákonníka práce]), ktoré v prípade pracovných zmlúv na dobu určitú uzatvorených na viac ako šesť mesiacov stanovuje pevnú dvojtýždňovú výpovednú dobu nezávislú od počtu rokov, ktoré odpracoval pracovník, pričom v prípade pracovných zmlúv na dobu neurčitú závisí výpovedná doba od počtu rokov, ktoré pracovník odpracoval, a môže trvať od dvoch týždňov do troch mesiacov (článok 36 ods. 1 Zákonníka práce)“?

## **O prejudiciálnej otázke**

- 19 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má doložka 4 bod 1 rámcovej dohody v spojení s článkom 1 smernice 1999/70 a s doložkou 1 rámcovej dohody, ako aj so zásadou nediskriminácie vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá na výpoveď pracovnej zmluvy na dobu určitú v dĺžke viac ako šesť mesiacov stanovuje možnosť

uplatniť pevnú dvojtýždňovú výpovednú dobu nezávislú od počtu rokov, ktoré odpracoval dotknutý pracovník, hoci výpovedná doba v prípade zmlúv na dobu neurčitú závisí od počtu rokov, ktoré dotknutý pracovník odpracoval, a môže trvať od dvoch týždňov do troch mesiacov.

- 20 Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody v súvislosti s pracovnoprávnymi podmienkami upravuje zákaz znevýhodnenia pracovníkov na dobu určitú oproti porovnateľným stálym pracovníkom len preto, že pracujú na dobu určitú, pokiaľ na rozdielne zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.
- 21 Treba preto najskôr určiť, či sa na dĺžku výpovednej doby pracovnej zmluvy na dobu určitú vzťahuje pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle uvedeného ustanovenia.
- 22 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v zmysle doložky 1 písm. a) rámcovej dohody je jedným z jej cieľov zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie. Takisto v treťom odseku preambula rámcovej dohody spresňuje, že táto dohoda „ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou“. Odôvodnenie 14 smernice 1999/70 na tento účel uvádza, že cieľom rámcovej dohody je predovšetkým zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú stanovením základných pravidiel, ktorých účelom je zabezpečiť uplatnenie zásady nediskriminácie (rozsudok z 22. decembra 2010, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, C-444/09 a C-456/09, Zb. s. I-14031, bod 47).
- 23 Účelom rámcovej dohody, predovšetkým doložky 4, je uplatnenie tejto zásady na pracovníkov na dobu určitú s cieľom zabrániť tomu, aby pracovnoprávny vzťah takejto povahy využíval zamestnávateľ na to, aby týchto pracovníkov zbavil práv, ktoré sa priznávajú stálym pracovníkom (rozsudky z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Zb. s. I-7109, bod 37, ako aj Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, už citovaný, bod 48).
- 24 Vzhľadom na ciele rámcovej dohody sa podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora doložka 4 rámcovej dohody musí chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorá sa nemôže vykladať reštriktívne (pozri v tomto zmysle rozsudky Del Cerro Alonso, už citovaný, bod 38, a z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 114).
- 25 Súdny dvor rozhodol, že rozhodujúcim kritériom na určenie, či opatrenie možno považovať za „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle uvedenej doložky, je práve kritérium zamestnania, teda pracovnoprávneho vzťahu založeného medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. decembra 2013, Carratù, C-361/12, bod 35).
- 26 V tejto súvislosti už Súdny dvor konštatoval, že pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody sa vzťahuje na príplatky za odpracované roky (pozri v tomto zmysle rozsudky Del Cerro Alonso, už citovaný, bod 47, Gavieiro Gavieiro a Iglesias Torres, už citovaný, body 50 až 58, ako aj uznesenie z 18. marca 2011, Montoya Medina, C-273/10, body 32 až 34) a na náhradu škody, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť zamestnancovi z dôvodu protiprávneho stanovenia momentu zániku jeho pracovnej zmluvy (rozsudok Carratù, už citovaný, bod 38).
- 27 V prejednávanej veci treba poznamenať, že vnútroštátna právna úprava, ktorá je predmetom konania v veci samej, sa týka podmienok výpovede pracovnej zmluvy na dobu určitú. Výklad doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, ktorý by z definície pojmu „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle tohto ustanovenia vylučoval takéto podmienky výpovede, by totiž v rozpore s účelom sledovaným týmto ustanovením zúžil rozsah ochrany pred diskrimináciou priznanej pracovníkom na dobu určitú.
- 28 Navyše treba zdôrazniť, že pojem „pracovné podmienky“ sa používa tak v smernici Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79), ako aj v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania

s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, s. 23). Treba pritom konštatovať, že v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 a článku 14 ods. 1 písm. c) smernice 2006/54 sa za pracovné podmienky považujú najmä podmienky prepustenia. Pokiaľ ide o rámcovú dohodu, analogicky je rozsah pojmu „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 tejto dohody podobný.

- 29 S ohľadom na tieto skutočnosti treba konštatovať, že pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle tejto doložky 4 bodu 1 zahŕňa výpovednú dobu pracovných zmlúv na dobu určitú.
- 30 Čo sa týka uplatnenia uvedenej doložky 4 bodu 1, treba po prvé preskúmať, či postavenie pracovníkov na dobu určitú a postavenie pracovníkov na dobu neurčitú sú vo veci samej porovnateľné.
- 31 V tomto ohľade treba na posúdenie, či dotknuté osoby vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu v zmysle rámcovej dohody, v súlade s doložkou 3 bodom 2 a s doložkou 4 bodom 1 tejto dohody preskúmať, či vzhľadom na všetky okolnosti, ako sú povaha práce, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky, možno tieto osoby považovať za nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii (rozsudok z 18. októbra 2012, Valenza a i., C-302/11 až C-305/11, bod 42 a citovaná judikatúra).
- 32 Vnútroštátnemu súdu preto prináleží, aby rozhodol, či sa žalobkyňa vo veci samej v čase, keď na Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej vykonávala svoju činnosť na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú, nachádzala v porovnateľnej situácii ako zamestnanci prijatí tým istým zamestnávateľom do práce na dobu neurčitú (pozri analogicky rozsudok Valenza a i., už citovaný, bod 43 a citovanú judikatúru).
- 33 Pokiaľ uvedený súd v prejednávanej veci konštatuje, že žalobkyňa vo veci samej vykonávala podobnú alebo rovnakú prácu ako stály pracovník, treba vysloviť záver, že táto žalobkyňa sa nachádzala v porovnateľnej situácii ako stáli pracovníci. V tomto ohľade skutočnosť, že žalobkyňa predtým pracovala na tom istom mieste, pričom bola zamestnaná na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú, možno považovať za indíciu, na základe ktorej možno konštatovať, že situácia pracovníka na dobu určitú bola porovnateľná so situáciou osoby prijatej do zamestnania na dobu neurčitú.
- 34 V tomto prípade treba konštatovať, že dĺžka výpovednej doby pred skončením pracovnej zmluvy žalobkyne vo veci samej stanovená bez ohľadu na roky, ktoré odpracovala, predstavovala dva týždne, hoci ak by bola pani Nierodzík zamestnaná na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú, táto doba určená podľa rokov, ktoré pracovník odpracoval, by bola jeden mesiac, teda dvojnásobok výpovednej doby, ktorá bola v prípade žalobkyne vo veci samej stanovená. Jedinou skutočnosťou, ktorá by mohla situáciu pani Nierodzíkovej odlíšiť od situácie stáleho pracovníka, je dočasná povaha pracovnoprávneho vzťahu, ktorý ju spájal s jej zamestnávateľom.
- 35 Z vyššie uvedeného vyplýva, že uplatnenie rôznych výpovedných dôb predstavuje rozdielne zaobchádzanie, pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky.
- 36 Po druhé, pokiaľ ide o existenciu prípadného objektívneho odôvodnenia v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, poľská vláda uvádza argumenty založené na rozdielnosti povahy a predmetu, ktorými sa odlišujú pracovné zmluvy na dobu určitú od pracovných zmlúv na dobu neurčitú. V prejednávanej veci vyplývajú rozdiely medzi týmito dvomi druhmi pracovných zmlúv z ich dĺžky, ako aj zo stability pracovnoprávneho vzťahu.
- 37 Čo sa pritom týka rozdielnej povahy uvedených pracovných zmlúv, v tejto súvislosti treba pripomenúť, že Súdny dvor už konštatoval, že odvolávanie sa na samotnú dočasnú povahu práce nemôže predstavovať objektívny dôvod (pozri v tomto zmysle rozsudok Valenza a i., už citovaný, bod 52 a citovanú judikatúru).

- 38 Pokiaľ totiž ide o pracovnoprávne podmienky, rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi nemožno odôvodniť na základe kritéria, ktoré sa všeobecne a abstraktne vzťahuje na samotnú dĺžku pracovného pomeru. Keby sa pripustilo, že samotná dočasná povaha pracovného pomeru by stačila na odôvodnenie takého rozdielu, cieľe smernice 1999/70 a rámcovej dohody by boli zbavené svojej podstaty. Namiesto zlepšenia podmienok práce na dobu určitú a podpory rovnosti zaobchádzania, o ktoré sa snaží jednak smernica 1999/70 a jednak rámcová dohoda, by použitie takého kritéria viedlo k zachovaniu nepriaznivého postavenia pracovníkov na dobu určitú (uznesenie z 9. februára 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, bod 50 a citovaná judikatúra).
- 39 Čo sa týka tvrdenia poľskej vlády, v zmysle ktorého sa má pracovnou zmluvou na dobu určitú zabezpečiť stabilita pracovnoprávneho vzťahu, treba konštatovať, že toto tvrdenie nemôže predstavovať objektívny dôvod v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej zmluvy, ktorým možno ospravedlniť rozdielne zaobchádzanie, o aké ide vo veci samej.
- 40 Vzhľadom na všetky vyššie uvedené skutočnosti treba na prejudiciálnu otázku odpovedať tak, že doložka 4 bod 1 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá na výpoveď pracovnej zmluvy na dobu určitú v dĺžke viac ako šesť mesiacov stanovuje možnosť uplatniť pevnú dvojtýždňovú výpovednú dobu nezávislú od počtu rokov, ktoré odpracoval dotknutý pracovník, hoci výpovedná doba v prípade zmlúv na dobu neurčitú závisí od počtu rokov, ktoré dotknutý pracovník odpracoval, a môže trvať od dvoch týždňov do troch mesiacov, pokiaľ sa tieto dve kategórie pracovníkov nachádzajú v porovnateľných situáciách.

## O trovách

- 41 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (ôsma komora) rozhodol takto:

**Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999, ktorá je uvedená v prílohe smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, ktorá na výpoveď pracovnej zmluvy na dobu určitú v dĺžke viac ako šesť mesiacov stanovuje možnosť uplatniť pevnú dvojtýždňovú výpovednú dobu nezávislú od počtu rokov, ktoré odpracoval dotknutý pracovník, hoci výpovedná doba v prípade zmlúv na dobu neurčitú závisí od počtu rokov, ktoré dotknutý pracovník odpracoval, a môže trvať od dvoch týždňov do troch mesiacov, pokiaľ sa tieto dve kategórie pracovníkov nachádzajú v porovnateľných situáciách.**

Podpisy