



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 20. februára 2024*

„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 –
Zásada nediskriminácie – Rozdielne zaobchádzanie v prípade prepustenia –
Ukončenie pracovnej zmluvy na dobu určitú – Neexistencia povinnosti uviesť dôvody
ukončenia – Súdne preskúmanie – Článok 47 Charty základných práv Európskej únie“

Vo veci C-715/20,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Okresný súd Krakov, časť Nowa Huta Krakov, Poľsko) z 11. decembra 2020 a doručený Súdnemu dvoru 18. decembra 2020, ktorý súvisí s konaním:

K. L.

proti

X sp. z o.o.,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredseda L. Bay Larsen, predsedovia komôr A. Arabadžiev, A. Prechal, E. Regan, F. Biltgen, N. Piçarra, sudcovia S. Rodin, P. G. Xuereb, L. S. Rossi, A. Kumin (spravodajca), N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer a D. Gratsias,

generálny advokát: G. Pitruzzella,

tajomník: M. Siekierzyńska, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 22. novembra 2022,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, J. Lachowicz a A. Siwek-Ślusarek, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: D. Martin, D. Recchia a A. Szmytkowska, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: poľština.

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 30. marca 2023,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložky 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je uvedená v prílohe k smernici 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, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368), ako aj výkladu článkov 21 a 30 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi K. L., pracovníkom, ktorý bol prepustený, a X sp. z o.o., spoločnosťou s ručením obmedzeným založenou podľa poľského práva a bývalým zamestnávateľom K. L., vo veci ukončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú uzavretej medzi týmto pracovníkom a touto spoločnosťou.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 1999/70

- 3 Podľa odôvodnenia 14 smernice 1999/70:

„Signatárske strany vyjadrili vôľu uzavrieť rámcovú dohodu o práci na dobu určitú, ktorá ustanovuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky na pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú; vyjadrili želanie zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec, ktorým by sa zamedzilo nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*], ku ktorému dochádza, keď sa pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzatvárajú v bezprostrednom slede.“

- 4 Článok 1 smernice 1999/70 stanovuje:

„Účelom smernice je uviesť do účinnosti [rámcovú dohodu].“

Rámcová dohoda

- 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 rámcovej dohody je účelom tejto rámcovej dohody zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie a okrem toho vytvoriť rámec na zamedzenie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.

7 Doložka 2 bod 1 rámcovej dohody, nazvaná „Pôsobnosť“, znie:

„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 Doložka 3 rámcovej dohody znie:

„Na účely tejto dohody termín

1. ‚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. Na účely tejto dohody 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 Doložka 4 bod 1 rámcovej dohody s názvom „Zásada nediskriminácie“ stanovuje:

„Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálým 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 Podľa § 8 ustawa – Kodeks pracy (Zákonník práce) z 26. júna 1974 (Dz. U. č. 24, položka 141), v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (Dz. U. z roku 2020, položka 1320, v znení neskorších predpisov) (ďalej len „Zákonník práce“), právo nemožno vykonávať v rozpore s jeho sociálno-ekonomickým účelom alebo v rozpore so zásadami spoločenského života.

11 V § 18^{3a} ods. 1 a 2 Zákonníka práce sa uvádza:

„1. So zamestnancami sa zaobchádza rovnako, pokiaľ ide o vznik a zánik pracovnoprávneho vzťahu, pracovnoprávne podmienky, kariérny postup, prístup ku školeniam na účely ďalšieho vzdelávania, najmä bez ohľadu na pohlavie, vek, zdravotné postihnutie, rasu, náboženstvo, národnosť, politické presvedčenie, príslušnosť k odborom, etnický pôvod, vieru, sexuálnu

orientáciu a bez ohľadu na to, či ide o zamestnanie na dobu určitú alebo neurčitú, alebo na plný alebo skrátený pracovný úväzok.

2. Rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní znamená, že nedochádza k žiadnej priamej či nepriamej diskriminácii z dôvodov uvedených v § 1.“

12 Ustanovenie § 18^{3b} ods. 1 Zákonníka práce stanovuje:

„Za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v zamestnaní sa považuje, s výhradou odsekov 2 až 4, rozlišovanie zamestnávateľa v súvislosti so situáciou zamestnanca z jedného alebo viacerých dôvodov uvedených v § 18^{3a} ods. 1, ktoré má za následok najmä:

1. odmietnutie vzniku alebo zániku pracovnoprávneho vzťahu,
2. nevýhodnú úpravu mzdy alebo iných pracovnoprávnych podmienok, alebo opomenutie pri kariérnom postupe alebo pri poskytovaní iných plnení spojených s výkonom práce,
3. ...
 - iba ak zamestnávateľ preukáže, že mal na to objektívne dôvody.

...“

13 Ustanovenie § 30 Zákonníka práce stanovuje:

„1. Pracovnú zmluvu možno ukončiť:

- (1) dohodou zmluvných strán,
- (2) vyhlásením jednej zo zmluvných strán so zachovaním výpovednej doby (ukončenie pracovnej zmluvy výpoveďou),
- (3) vyhlásením jednej zo zmluvných strán bez zachovania výpovednej doby (okamžité ukončenie pracovnej zmluvy),
- (4) uplynutím doby, na ktorú bola uzatvorená.

...

3. Vyhlásenie každej zo strán o ukončení pracovnej zmluvy výpoveďou alebo o okamžitom ukončení pracovnej zmluvy sa musí urobiť písomne.

4. Vo vyhlásení zamestnávateľa o ukončení pracovnej zmluvy na dobu neurčitú výpoveďou alebo o okamžitom ukončení pracovnej zmluvy sa musí uviesť dôvod ukončenia pracovnej zmluvy.“

14 Ustanovenie § 44 Zákonníka práce stanovuje:

„Zamestnanec môže napadnúť ukončenie svojej pracovnej zmluvy na pracovnom súde...“

15 Ustanovenie § 45 ods. 1 Zákonníka práce stanovuje:

„Ak sa preukáže, že ukončenie pracovnej zmluvy na dobu neurčitú je bezdôvodné alebo je v rozpore s ustanoveniami týkajúcimi sa ukončenia pracovných zmlúv, pracovný súd v súlade s návrhom zamestnanca vyhlási ukončenie za neplatné, a v prípade, že pracovná zmluva už bola ukončená, rozhodne o opätovnom zamestnaní pracovníka za predchádzajúcich podmienok alebo o náhrade škody tohto pracovníka.“

16 Ustanovenie § 50 ods. 3 Zákonníka práce stanovuje:

„Ak dôjde k ukončeniu pracovnej zmluvy na dobu určitú v rozpore s ustanoveniami týkajúcimi sa ukončenia takejto zmluvy, zamestnanec má nárok len na náhradu škody.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 17 K. L. a spoločnosť X uzavreli pracovnú zmluvu na dobu určitú na kratší pracovný čas na obdobie od 1. novembra 2019 do 31. júla 2022.
- 18 Dňa 15. júla 2020 spoločnosť X oznámila K. L., ktorý je žalobcom vo veci samej, vyhlásenie o ukončení tejto pracovnej zmluvy pri dodržaní jednomesačnej výpovednej doby. Toto ukončenie tak nadobudlo účinnosť 31. augusta 2020 bez toho, aby boli K. L. oznámené jeho dôvody.
- 19 K. L. sa po svojom prepustení obrátil na Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Okresný súd Krakov, časť Nowa Huta Krakov, Poľsko), ktorý je vnútroštátnym súdom a ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, so žalobou o náhradu škody na základe § 50 ods. 3 Zákonníka práce, v ktorej tvrdil, že jeho prepustenie bolo neoprávnené.
- 20 V tejto žiadosti K. L. na jednej strane tvrdil, že vyhlásenie spoločnosti X obsahovalo formálne chyby predstavujúce vady, ktoré zakladajú nárok na náhradu škody podľa § 50 ods. 3 Zákonníka práce. Na druhej strane tvrdil, že hoci Zákonník práce neukladá zamestnávateľom povinnosť uviesť dôvody ukončenia v prípade ukončenia pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú, neuvedenie takéhoto dôvodu porušilo zásadu zákazu nediskriminácie zakotvenú v práve Únie, ako aj v poľskom práve, z dôvodu, že táto povinnosť existuje v prípade ukončenia pracovných zmlúv uzatvorených na dobu neurčitú.
- 21 Spoločnosť X naproti tomu uviedla, že žalobcu vo veci samej prepustila v súlade s platnými ustanoveniami poľského pracovného práva, čo tento žalobca nespochybnil.
- 22 Vnútroštátny súd v návrhu na začatie prejudiciálneho konania potvrdzuje, že podľa poľského práva v prípade žaloby zamestnanca proti ukončeniu jeho pracovnej zmluvy na dobu určitú príslušný súd neskúma dôvod prepustenia a že dotknutý pracovník nemá nárok na žiadnu náhradu škody z dôvodu chýbajúceho odôvodnenia tohto prepustenia. Takýto pracovník je tak zbavený ochrany vyplývajúcej z článku 30 Charty, podľa ktorého „každý pracovník má právo na ochranu pred bezdôvodným prepustením v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou“.

- 23 Vnútroštátny súd v tejto súvislosti poznamenáva, že v roku 2008 Trybunał Konstytucyjny (Ústavný súd, Poľsko) vydal rozsudok, ktorý sa týkal súladu § 30 ods. 4 Zákonníka práce s Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Ústava Poľskej republiky) z 2. apríla 1997 (Dz. U. z roku 1997, č. 78, položka 483) (ďalej len „Ústava“), vzhľadom na rozdiely stanovené v tomto § 30, pokiaľ ide o požiadavky týkajúce sa ukončenia podľa druhu dotknutej pracovnej zmluvy.
- 24 V tomto rozsudku tento Ústavný súd rozhodol, že § 30 ods. 4 Zákonníka práce v rozsahu, v akom nestanovuje povinnosť uviesť dôvod ukončenia vo vyhlásení zamestnávateľa v súvislosti s ukončením pracovnej zmluvy na dobu určitú, a § 50 ods. 3 tohto zákonníka v rozsahu, v akom nestanovuje nárok pracovníka na náhradu škody za bezdôvodné ukončenie takejto pracovnej zmluvy, sú zlučiteľné s článkom 2 Ústavy zakotvujúcim zásadu demokratického právneho štátu, ako aj s jej článkom 32, ktorý stanovuje zásadu rovnosti pred zákonom a zákaz diskriminácie v politickom, spoločenskom alebo hospodárskom živote z akéhokoľvek dôvodu.
- 25 Trybunał Konstytucyjny (Ústavný súd) dospel k záveru, že nič neumožňuje domnievať sa, že zavedené rozlišovanie založené na charakteristike dĺžky trvania zamestnania nebolo vykonané podľa relevantného kritéria v zmysle článku 32 Ústavy.
- 26 Vnútroštátny súd v tejto súvislosti uvádza, że Sąd Najwyższy (Najvyšší súd) v rozsudku vydanom v roku 2019 naopak vyjadril pochybnosti, pokiaľ ide o správne vykonanie doložky 4 rámcovej dohody v poľskom práve, a teda aj pokiaľ ide o súlad relevantných ustanovení Zákonníka práce s právom Únie. Tento Najvyšší súd však uviedol, že subjekt, ktorý nie je orgánom štátu, ako je súkromný zamestnávateľ, nemôže byť povinný zodpovedať za nezákonnosť spočívajúcu v nesprávnom prebratí smernice 1999/70 do vnútroštátneho práva. Uvedený Najvyšší súd teda nemohol vylúčiť uplatnenie § 30 ods. 4 Zákonníka práce vo veci, v ktorej bol vydaný tento rozsudok, keďže ani jasné, presné a bezpodmienečné ustanovenie smernice, ktorého cieľom je zveriť jednotlivcom práva alebo uložiť im povinnosti, nemožno uplatniť v rámci sporu, v ktorom stoja proti sebe výhradne jednotlivci.
- 27 Vnútroštátny súd dodáva, že v tomto kontexte treba zohľadniť najmä rozsudky z 22. januára 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), a z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278). V tejto súvislosti spresňuje, že kritériá, ktorých uplatnenie je zakázané na účely rozlišovania medzi pracovníkmi, ktoré boli predmetom týchto dvoch rozsudkov, a to náboženstvo vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok z 22. januára 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), a vek vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), sú výslovne uvedené v článku 21 Charty, zatiaľ čo pracovnoprávny vzťah v rámci pracovnej zmluvy na dobu určitú sa medzi kritériami uvedenými v tomto ustanovení nenachádza. Vnútroštátny súd však konštatuje, že hoci článok 21 ods. 1 Charty stanovuje zákaz akejkoľvek diskriminácie, zoznam kritérií, ktoré sú v ňom uvedené, nie je taxatívny, o čom svedčí použitie príslovky „najmä“ v tomto ustanovení.
- 28 Napokon sa vnútroštátny súd domnieva, že ak by Súdny dvor vykladal rámcovú dohodu v tom zmysle, že bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, o akú ide vo veci samej, bez toho, aby objasnil otázku priameho horizontálneho účinku právnej úpravy Európskej únie, ktorej výklad sa požaduje, v poľskom práve by sa uplatňovali dva odlišné režimy ukončenia zmlúv na dobu určitú podľa toho, či zamestnávateľ je alebo nie je orgánom štátu.

29 Za týchto okolností Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Okresný súd Krakov, časť Nowa Huta Krakov, Poľsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Majú sa článok 1 smernice [1999/70], ako aj doložky 1 a 4 [rámcovej dohody] vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá stanovuje povinnosť zamestnávateľa písomne odôvodniť svoje rozhodnutie o ukončení pracovnej zmluvy iba vo vzťahu k pracovným zmluvám na dobu neurčitú a ktorá preto podriaďuje súdnemu preskúmaniu legitímnosť dôvodov ukončenia pri zmluvách na dobu neurčitú, pričom zároveň takúto povinnosť uviesť dôvody ukončenia neukladá zamestnávateľovi v prípade pracovných zmlúv na dobu určitú (a preto súdnemu preskúmaniu podlieha len otázka súladu ukončenia s ustanoveniami týkajúcimi sa ukončenia zmlúv)?
2. Môžu sa účastníci konania v spore medzi jednotlivcami odvolávať na uvedenú doložku 4 [rámcovej dohody] a na všeobecnú zásadu práva Únie týkajúcu sa zákazu diskriminácie (článok 21 [Charty]), v dôsledku čoho majú uvedené ustanovenia horizontálny účinok?“

O prejudiciálnych otázkach

- 30 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora platí, že v rámci postupu spolupráce medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom zakotveného v článku 267 ZFEÚ prislúcha Súdnemu dvoru poskytnúť vnútroštátnemu súdu odpoveď potrebnú na rozhodnutie vo veci, ktorú vnútroštátny súd prejednáva. Z tohto hľadiska Súdnemu dvoru prináleží v prípade potreby preformulovať otázky, ktoré sú mu položené. Okolnosť, že vnútroštátny súd po formálnej stránke položil prejudiciálnu otázku s odkazom na určité ustanovenia práva Únie, nebráni tomu, aby Súdny dvor poskytol tomuto súdu všetky výkladové prvky, ktoré môžu byť užitočné na rozhodnutie veci, ktorú prejednáva, či už na ne v texte svojich otázok odkázal, alebo nie. V tejto súvislosti Súdnemu dvoru prináleží zo všetkých informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd, a najmä z odôvodnenia jeho návrhu prejudiciálneho konania, abstrahovať prvky práva Únie, ktoré si vyžadujú výklad so zreteľom na predmet sporu (rozsudok z 5. decembra 2023, Nordic Info, C-128/22, EU:C:2023:951, bod 99 a citovaná judikatúra).
- 31 V prejednávanej veci vzhľadom na všetky informácie poskytnuté vnútroštátnym súdom a pripomienky predložené poľskou vládou, ako aj Európskou komisiou je potrebné preformulovať položené otázky s cieľom poskytnúť vnútroštátnemu súdu užitočné výkladové prvky.
- 32 Bez toho, aby bolo potrebné rozhodnúť o žiadosti o výklad článku 21 Charty, treba teda konštatovať, že vnútroštátny súd sa svojimi otázkami, ktoré treba preskúmať spoločne, v podstate pýta, či sa má doložka 4 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej zamestnávateľ nie je povinný písomne odôvodniť ukončenie pracovnej zmluvy na dobu určitú výpoveďou, zatiaľ čo takúto povinnosť má v prípade ukončenia pracovnej zmluvy na dobu neurčitú, a či sa na túto doložku možno odvolávať v rámci sporu medzi jednotlivcami.
- 33 V prvom rade je potrebné pripomenúť, že rámcová dohoda sa uplatňuje na všetkých pracovníkov vykonávajúcich činnosti odmeňované v rámci pracovnoprávneho vzťahu na dobu určitú, ktorý ich spája s ich zamestnávateľom (pozri v tomto zmysle rozsudok z 30. júna 2022, Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, bod 26, ako aj citovanú judikatúru).

- 34 V prejednávanej veci je nesporné, že žalobca vo veci samej bol v rámci svojho pracovnoprávneho vzťahu so spoločnosťou X považovaný za pracovníka zamestnaného na základe zmluvy na dobu určitú v zmysle doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody v spojení s jej doložkou 3 bodom 1, a tak spor vo veci samej patrí do pôsobnosti tejto rámcovej dohody.
- 35 V druhom rade zákaz menej priaznivého zaobchádzania s pracovníkmi na dobu určitú v porovnaní so zaobchádzaním so stálymi pracovníkmi, ktorý je uvedený v doložke 4 rámcovej dohody, sa týka pracovnoprávnych podmienok pracovníkov. Treba teda určiť, či právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, v rozsahu, v akom upravuje ukončenie pracovnej zmluvy, spadá pod pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 rámcovej dohody.
- 36 Zo znenia a cieľa tejto doložky vyplýva, že sa netýka samotného rozhodnutia uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú namiesto pracovných zmlúv na dobu neurčitú, ale pracovnoprávnych podmienok pracovníkov, ktorí uzavreli prvý uvedený typ zmluvy, v porovnaní s pracovnoprávnymi podmienkami pracovníkov zamestnaných na základe druhého uvedeného typu zmluvy (rozsudok z 8. októbra 2020, Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu a i., C-644/19, EU:C:2020:810, bod 39, ako aj citovaná judikatúra).
- 37 V tejto súvislosti rozhodujúcim kritériom na určenie, či opatrenie spadá pod pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 rámcovej dohody, je práve kritérium zamestnania, teda pracovnoprávneho vzťahu založeného medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom [uznesenie z 18. mája 2022, Ministero dell’istruzione (Elektronická karta), C-450/21, EU:C:2022:411, bod 33 a citovaná judikatúra].
- 38 Súdny dvor tak konštatoval, že pod tento pojem patrí najmä ochrana priznaná pracovníkovi v prípade nezákonného prepustenia (rozsudok zo 17. marca 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 52 a citovaná judikatúra), ako aj pravidlá týkajúce sa výpovednej doby uplatniteľnej v prípadoch ukončenia pracovných zmlúv na dobu určitú, ako aj pravidlá týkajúce sa odstupného priznaného pracovníkovi z dôvodu vypovedania jeho pracovnej zmluvy, ktorá ho spája so zamestnávateľom, pričom sa také odstupné vypláti z dôvodu pracovnoprávneho vzťahu medzi nimi (rozsudok z 25. júla 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, bod 28 a citovaná judikatúra).
- 39 Výklad doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, ktorý by z definície pojmu „pracovnoprávne podmienky“ vylučoval takéto podmienky ukončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú, by totiž v rozpore s účelom sledovaným týmto ustanovením zúžil rozsah ochrany pred menej priaznivým zaobchádzaním priznanej pracovníkom na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. júla 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, bod 29 a citovanú judikatúru).
- 40 Vzhľadom na túto judikatúru teda vnútroštátne opatrenie, o aké ide vo veci samej, spadá pod pojem „pracovnoprávne podmienky“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody. Táto právna úprava totiž stanovuje režim ukončenia pracovnej zmluvy v prípade prepustenia, pričom tento režim je založený na pracovnoprávnom vzťahu medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom.
- 41 V treťom rade je potrebné 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 preambula rámcovej dohody v treťom odseku 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 minimálnych požiadaviek, ktorých účelom je zabezpečiť uplatnenie zásady nediskriminácie (rozsudok zo 17. marca 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 48 a citovaná judikatúra).

- 42 Účelom rámcovej dohody, najmä jej doložky 4, je zabezpečenie uplatňovania zásady nediskriminácie vo vzťahu k pracovníkom na dobu určitú, aby sa zabránilo tomu, že zamestnávateľ bude pracovnoprávny vzťah takejto povahy využívať na to, aby týchto pracovníkov zbavil práv, ktoré sa priznávajú stálym pracovníkom (rozsudok z 3. júna 2021, *Servicio Aragónés de Salud*, C-942/19, EU:C:2021:440, bod 34 a citovaná judikatúra).
- 43 Okrem toho zákaz diskriminácie stanovený v doložke 4 bode 1 rámcovej dohody je len osobitným vyjadrením všeobecnej zásady rovnosti, ktorá vychádza zo základných zásad práva Únie (rozsudok z 19. októbra 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 37 a citovaná judikatúra).
- 44 Vzhľadom na tieto ciele sa doložka 4 rámcovej dohody musí chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorá nemôže byť vykladaná reštriktívne (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. októbra 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 38 a citovanú judikatúru).
- 45 V súlade s cieľom odstrániť diskrimináciu medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi uvedená doložka, ktorá má priamy účinok, vo svojom bode 1 stanovuje zákaz menej priaznivého zaobchádzania, pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, s pracovníkmi na dobu určitú v porovnaní so zaobchádzaním s porovnateľnými stálymi pracovníkmi, len z dôvodu, že pracujú na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú „objektívne dôvody“ (pozri v tomto zmysle rozsudky z 8. septembra 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, body 56 a 64, ako aj z 5. júna 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 42).
- 46 Konkrétnejšie treba preskúmať, či právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, vedie, pokiaľ ide o tento režim ukončenia, k rozdielnemu zaobchádzaniu, ktoré predstavuje menej priaznivé zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú v porovnaní so zaobchádzaním s porovnateľnými stálymi pracovníkmi, a následne prípadne určiť, či takéto rozdielne zaobchádzanie možno odôvodniť „objektívnymi dôvodmi“.
- 47 Pokiaľ ide po prvé o porovnateľnosť dotknutých situácií, na účely posúdenia, či dotknuté osoby vykonávajú rovnakú alebo podobnú prácu v zmysle rámcovej dohody, treba v súlade s doložkou 3 bodom 2 a doložkou 4 bodom 1 tejto dohody preskúmať, či vzhľadom na všetky okolnosti, akými sú povaha práce, podmienky vzdelávania a pracovnoprávne podmienky, možno tieto osoby považovať za nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii [rozsudky z 5. júna 2018, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 48, ako aj citovaná judikatúra, a z 5. júna 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, bod 51, ako aj citovaná judikatúra].
- 48 Vzhľadom na všeobecnú povahu právnej úpravy dotknutej vo veci samej, ktorá upravuje informovanie pracovníkov, ktorých pracovná zmluva bola ukončená, pokiaľ ide o dôvody tohto ukončenia, sa zdá, že táto právna úprava sa uplatňuje na pracovníkov zamestnaných na základe zmluvy na dobu určitú, ktorí môžu byť porovnateľní s pracovníkmi zamestnanými na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú.

- 49 Prislúcha vnútroštátnemu súdu, ktorý je jediný príslušný na posúdenie skutkových okolností, aby rozhodol, či sa žalobca vo veci samej nachádzal v porovnateľnej situácii ako pracovníci prijatí v tom istom období spoločnosťou X do zamestnania na dobu neurčitú (pozri analogicky rozsudky zo 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, bod 42 a citovanú judikatúru, ako aj zo 17. marca 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 54).
- 50 Pokiaľ ide po druhé o existenciu menej priaznivého zaobchádzania s pracovníkmi na dobu určitú v porovnaní so zaobchádzaním so stálymi pracovníkmi, je nesporné, že v prípade ukončenia pracovnej zmluvy na dobu určitú výpoveďou nie je zamestnávateľ povinný pracovníkovi vopred písomne oznámiť dôvod alebo dôvody tejto výpovede, hoci takúto povinnosť má v prípade ukončenia pracovnej zmluvy na dobu neurčitú výpoveďou.
- 51 V tejto súvislosti treba na jednej strane konštatovať, že existencia menej priaznivého zaobchádzania v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody sa posudzuje objektívne. V situácii, o akú ide vo veci samej, pracovník na dobu určitú, ktorého pracovná zmluva bola ukončená výpoveďou, keďže na rozdiel od stáleho pracovníka, ktorého pracovná zmluva bola ukončená, nie je informovaný o dôvode alebo dôvodoch tohto prepustenia, nemá informácie dôležité pre posúdenie bezdôvodnosti prepustenia a zváženie, či prípadne podať žalobu na súd. Existuje teda rozdielne zaobchádzanie s týmito dvoma kategóriami pracovníkov v zmysle tohto ustanovenia.
- 52 Na druhej strane tak vnútroštátny súd, ako aj poľská vláda naznačujú, že neexistencia požiadavky takejto informácie nevylučuje možnosť dotknutého zamestnanca obrátiť sa na príslušný pracovný súd, aby tento súd mohol overiť, či dotknuté prepustenie je prípadne diskriminačné alebo predstavuje zneužitie práva z dôvodu jeho nezlučiteľnosti so sociálno-ekonomickým účelom dotknutého práva alebo z dôvodu porušenia zásad spoločenského života v zmysle článku 8 Zákonníka práce.
- 53 Treba však uviesť, že takáto situácia môže mať pre pracovníka na dobu určitú nepriaznivé dôsledky, keďže tento pracovník, aj za predpokladu, že by bolo zaručené súdne preskúmanie dôvodnosti dôvodov ukončenia jeho pracovnej zmluvy a že tak by bola zabezpečená účinná súdna ochrana dotknutej osoby, nemá vopred k dispozícii informáciu, ktorá by mohla byť rozhodujúca na účely rozhodnutia, či podá alebo nepodá žalobu proti ukončeniu jeho pracovnej zmluvy.
- 54 Ak má teda dotknutý pracovník pochybnosť o legitímnosti dôvodu svojho prepustenia, pokiaľ zamestnávateľ tento dôvod dobrovoľne neoznami, nemá inú možnosť, ako podať na príslušný pracovný súd žalobu, ktorou sa domáha spochybnenia tohto prepustenia. Až v rámci tejto žaloby môže tento pracovník dosiahnuť, aby uvedený súd nariadil jeho zamestnávateľovi oznámiť dotknutý dôvod alebo dôvody, pričom však nemôže *a priori* posúdiť šance na úspech uvedenej žaloby. Podľa vysvetlení poskytnutých Poľskou republikou na pojednávaní je však uvedený pracovník povinný v tejto žalobe *prima facie* podložiť svoju argumentáciu smerujúcu k preukázaniu diskriminačnej alebo zneužívajúcej povahy prepustenia, ktorému čelil, a to napriek tomu, že nepozná jeho dôvody. K tomu treba dodať, že aj keď je podanie takejto žaloby pracovníkom na dobu určitú na tomto pracovnom súde bezplatné, v súlade s tým, čo uviedla aj Poľská republika na pojednávaní, príprava a pokračovanie v konaní týkajúcom sa preskúmania tejto žaloby môžu pre uvedeného pracovníka znamenať náklady, či dokonca trovy konania, ktoré bude musieť znášať v prípade neúspechu tejto žaloby.

- 55 Napokon treba v tomto kontexte pripomenúť, že zmluva na dobu určitú prestáva vyvolávať účinky do budúcnosti v okamihu uplynutia doby, ktorá je v nej stanovená, pričom táto doba môže, ako je to v prejednávanej veci, predstavovať dosiahnutie určitého dátumu. Strany pracovnej zmluvy na dobu určitú už v dobe jej uzavretia vedia, kedy sa zmluva ukončí. Táto doba obmedzuje dĺžku pracovnoprávneho vzťahu bez toho, aby strany museli v tejto súvislosti vyjadriť svoju vôľu po uzavretí tejto pracovnej zmluvy (rozsudok z 5. júna 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, bod 57). Predčasné ukončenie takejto pracovnej zmluvy na podnet zamestnávateľa, ktoré vyplýva z okolností, ktoré neboli v čase jej uzavretia známe a ktoré tak narušia riadny priebeh pracovnoprávneho vzťahu, môže mať v tomto zmysle vzhľadom na svoju nepredvídateľnosť na pracovníka na dobu určitú prinajmenšom rovnaký vplyv ako ukončenie pracovnej zmluvy na dobu neurčitú pre príslušného pracovníka.
- 56 Z toho vyplýva, že s výhradou overení, ktoré prináleží vykonať vnútroštátnemu súdu, vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, zavádza rozdielne zaobchádzanie, z ktorého vyplýva menej priaznivé zaobchádzanie s pracovníkmi na dobu určitú v porovnaní so stálymi pracovníkmi, vyplývajúce z okolností, že sa na týchto posledných uvedených pracovníkov neuplatňuje predmetné obmedzenie týkajúce sa informácií o dôvodoch prepustenia.
- 57 Po tretie s výhradou overenia, ktoré má vykonať vnútroštátny súd v bode 49 tohto rozsudku, treba ešte určiť, či rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a porovnateľnými stálymi pracovníkmi, ktoré je predmetom pochybností vnútroštátneho súdu, môže byť odôvodnené „objektívnymi dôvodmi“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody.
- 58 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry pojem „objektívne dôvody“ v zmysle doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody sa nemá chápať tak, že umožňuje, aby bolo rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi odôvodnené na základe toho, že toto rozdielne zaobchádzanie je stanovené vo vnútroštátnej všeobecnej a abstraktnej norme, akou je zákon alebo kolektívna zmluva (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. októbra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 57 a citovaná judikatúra).
- 59 Tento pojem naopak vyžaduje, aby konštatované rozdielne zaobchádzanie odôvodňovala existencia presných a konkrétnych skutočností, ktorými sa vyznačuje dotknutá pracovnoprávna podmienka, v osobitnom kontexte, do ktorého táto podmienka patrí, a na základe objektívnych a transparentných kritérií, a to na účely overenia, či toto rozdielne zaobchádzanie zodpovedá skutočnej potrebe, je vhodné na dosiahnutie sledovaného cieľa a je na tento účel nevyhnutné. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä z osobitného charakteru úloh, na ktorých plnenie boli zmluvy na dobu určitú uzatvorené, a z charakteristických vlastností, ktoré sú s nimi spojené, prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (rozsudok z 19. októbra 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 58 a citovaná judikatúra).
- 60 V prejednávanej veci poľská vláda, ktorá vychádza z odôvodnenia, ktoré uviedol Trybunał Konstytucyjny (Ústavný súd) v rozsudku uvedenom v bodoch 23 až 25 tohto rozsudku, poukazuje na rozdiel medzi sociálnou a hospodárskou funkciou pracovnej zmluvy na dobu určitú a zmluvy na dobu neurčitú.
- 61 Podľa poľskej vlády rozlišovanie vykonané v poľskom práve, pokiaľ ide o požiadavku odôvodnenia, podľa toho, či ide o ukončenie zmluvy na dobu neurčitú alebo o ukončenie zmluvy na dobu určitú, je súčasťou sledovania legitímneho cieľa „národnej sociálnej politiky smerujúcej k plnej produktívnej zamestnanosti“. Sledovanie tohto cieľa si vyžaduje značnú flexibilitu trhu práce. Pracovná zmluva na dobu určitú pritom prispieva k tejto flexibilitě jednak tým, že poskytuje

väčšiemu počtu osôb príležitosť na zamestnanie, pričom stanovuje primeranú ochranu dotknutých pracovníkov, a jednak tým, že umožňuje zamestnávateľom uspokojiť ich potreby v prípade zvýšenia ich činnosti bez toho, aby boli s dotknutým pracovníkom trvalo viazaní.

- 62 Poľská vláda tak zdôrazňuje, že zaručenie rovnakej úrovne ochrany proti ukončeniu pracovnej zmluvy výpoveďou pracovníkom na dobu určitú, akú majú stáli pracovníci, by ohrozilo dosiahnutie uvedeného cieľa. To potvrdil Trybunał Konstytucyjny (Ústavný súd), keď vyhlásil, že takýto rozdiel v režimoch je legitímny vzhľadom na články 2 a 32 Ústavy, ktoré zakotvujú zásadu demokratického právneho štátu a zásady rovnosti pred zákonom, ako aj zákaz diskriminácie v politickom, spoločenskom alebo hospodárskom živote.
- 63 Treba však konštatovať, že skutočnosti uvedené poľskou vládou na účely odôvodnenia právnej úpravy, o ktorú ide vo veci samej, nie sú presnými a konkrétnymi skutočnosťami charakterizujúcimi dotknutú pracovnoprávnu podmienku, ako to vyžaduje judikatúra pripomenutá v bodoch 58 a 59 tohto rozsudku, ale skôr sa podobajú kritériu, ktoré všeobecne a abstraktne odkazuje výlučne na samotnú dĺžku zamestnania. Tieto skutočnosti teda neumožňujú ubezpečiť sa, že rozdielne zaobchádzanie, o ktoré ide vo veci samej, zodpovedá skutočnej potrebe v zmysle uvedenej judikatúry.
- 64 V tejto súvislosti, ak by sa pripustilo, že samotná dočasná povaha pracovnoprávneho vzťahu stačí na odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania medzi pracovníkmi na dobu určitú a stálymi pracovníkmi, cieľe rámcovej dohody by boli zbavené svojej podstaty a viedlo by to k zachovaniu nepriaznivého postavenia pracovníkov na dobu určitú [pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. júla 2020, *Governo della Repubblica italiana* (Postavenie talianskych zmierovacích sudcov), C-658/18, EU:C:2020:572, bod 152 a citovanú judikatúru].
- 65 V každom prípade podľa judikatúry uvedenej v bodoch 58 a 59 tohto rozsudku okrem toho, že takéto rozdielne zaobchádzanie musí zodpovedať skutočnej potrebe, musí byť takej povahy, že umožní dosiahnutie sledovaného cieľa a musí byť nevyhnutné na tento účel. Navyše v súlade s požiadavkami judikatúry musí byť tento cieľ sledovaný koherentne a systematicky (rozsudok z 19. októbra 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, bod 62 a citovaná judikatúra).
- 66 Právna úprava dotknutá vo veci samej sa však nezdá byť nevyhnutná vzhľadom na cieľ, na ktorý sa odvoláva poľská vláda.
- 67 Aj keby totiž zamestnávatelia boli povinní uviesť dôvody predčasného ukončenia zmluvy na dobu určitú, neboli by z tohto dôvodu zbavení flexibility, ktorá je vlastná tejto forme pracovnej zmluvy a ktorá môže prispievať k plnej zamestnanosti na trhu práce. V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že dotknutá pracovnoprávna podmienka sa netýka samotnej možnosti zamestnávateľa ukončiť pracovnú zmluvu na dobu určitú výpoveďou, ale písomného oznámenia pracovníkovi dôvodu alebo dôvodov odôvodňujúcich jeho prepustenie, a tak sa nemožno domnievať, že by táto podmienka mohla značne narušiť túto flexibilitu.
- 68 Pokiaľ ide o otázku, či má vnútroštátny súd v rámci sporu medzi jednotlivcami povinnosť neuplatniť vnútroštátne ustanovenie, ktoré je v rozpore s doložkou 4 rámcovej dohody, treba pripomenúť, že keď majú vnútroštátne súdy rozhodnúť v takom spore, v ktorom sa zdá, že dotknutá vnútroštátna právna úprava je v rozpore s právom Únie, je úlohou vnútroštátnych súdov zaručiť súdnu ochranu vyplývajúcu pre osoby podliehajúce súdnej právomoci z ustanovení práva Únie a zabezpečiť jej uplatnenie v celom rozsahu (rozsudok zo 7. augusta 2018, *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 37 a citovaná judikatúra).

- 69 Konkrétne Súdny dvor opakovane rozhodol, že vo vnútroštátnom spore vedenom výhradne medzi jednotlivcami musí vnútroštátny súd pri uplatnení ustanovení vnútroštátneho práva prijatých na prebratie povinností, ktoré sú stanovené v smernici, zohľadniť všetky pravidlá tohto vnútroštátneho práva a vykladať ich v najširšej možnej miere s ohľadom na znenie a účel tejto smernice, aby dospel k riešeniu, ktoré je v súlade s cieľom sledovaným smernicou (rozsudok z 18. januára 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, bod 27 a citovaná judikatúra).
- 70 Zásada konformného výkladu vnútroštátneho práva však má určité obmedzenia. Povinnosť vnútroštátneho súdu odvolávať sa na obsah smernice pri výklade a uplatňovaní relevantných ustanovení vnútroštátneho práva je obmedzená všeobecnými zásadami práva a nemôže slúžiť ako základ pre výklad vnútroštátneho práva *contra legem* (rozsudok z 18. januára 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, bod 28 a citovaná judikatúra).
- 71 Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či vnútroštátne ustanovenie, o ktoré ide vo veci samej, konkrétne § 30 ods. 4 Zákonníka práce, možno vykladať v súlade s doložkou 4 rámcovej dohody.
- 72 Ak nie je možné podať výklad vnútroštátneho ustanovenia, ktorý by bol v súlade s požiadavkami práva Únie, zásada prednosti práva Únie vyžaduje, aby vnútroštátny súd, ktorý je v rámci svojej právomoci poverený uplatňovať ustanovenia tohto práva, neuplatnil žiadne ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré je v rozpore s ustanoveniami práva Únie s priamym účinkom.
- 73 Z ustálenej judikatúry však vyplýva, že smernica sama osebe nemôže ukladať povinnosti jednotlivcovi, a teda sa na ňu ako takú nemožno voči tomuto jednotlivcovi pred vnútroštátnym súdom odvolávať. Z článku 288 tretieho odseku ZFEÚ totiž vyplýva, že záväzná povaha smernice, na ktorej je založená možnosť odvolávať sa na ňu, existuje len pre „každý členský štát, ktorému je určená“, pričom Únia má právomoc všeobecným a abstraktným spôsobom uložiť povinnosti, ktoré budú priamo uplatniteľné voči jednotlivcom len v prípade, keď je jej priznaná právomoc prijímať nariadenia. Z vyššie uvedeného vyplýva, že ustanovenie smernice, hoci aj jasné, presné a bezpodmienečné, neumožňuje vnútroštátnemu súdu, aby vylúčil ustanovenie svojho vnútroštátneho práva, ktoré je v rozpore s týmto ustanovením, ak by tým bola uložená dodatočná povinnosť jednotlivcovi (rozsudky z 24. júna 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, body 65 až 67, ako aj z 18. januára 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, bod 32 a citovaná judikatúra).
- 74 Vnútroštátny súd tak nie je povinný len na základe práva Únie neuplatňovať ustanovenie svojho vnútroštátneho práva odporujúce ustanoveniu práva Únie, ak toto posledné uvedené ustanovenie nemá priamy účinok, a to bez toho, aby bola dotknutá možnosť tohto súdu, ako aj ktoréhokoľvek príslušného vnútroštátneho správneho orgánu, neuplatniť na základe tohto vnútroštátneho práva žiadne ustanovenie tohto vnútroštátneho práva odporujúce ustanoveniu práva Únie, ktoré nemá takýto účinok (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. januára 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, bod 33).
- 75 Je pravda, že Súdny dvor uznal priamy účinok doložky 4 bodu 1 rámcovej dohody, keď rozhodol, že toto ustanovenie sa z hľadiska svojho obsahu zdá byť nepodmienené a dostatočne presné na to, aby sa na ňu mohli odvolávať jednotlivci pred vnútroštátnym súdom voči štátu v širšom slova zmysle (pozri v tomto zmysle rozsudky z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, bod 68, a z 12. decembra 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, bod 28; pozri tiež rozsudok z 10. októbra 2017, Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, body 33 až 35 a citovanú judikatúru).

- 76 V prejednávanej veci však, keďže spor vo veci samej je medzi jednotlivcami, právo Únie nemôže uložiť vnútroštátnemu súdu povinnosť neuplatniť § 30 ods. 4 Zákonníka práce len na základe konštatovania, že toto ustanovenie je v rozpore s doložkou 4 bodom 1 rámcovej dohody.
- 77 Vzhľadom na to členský štát prijatím právnej úpravy spresňujúcej a konkretizujúcej pracovnoprávne podmienky, ktoré sú upravené najmä doložkou 4 rámcovej dohody, vykonáva právo Únie v zmysle článku 51 ods. 1 Charty a musí tak zaručiť najmä dodržiavanie práva na účinný prostriedok nápravy zakotveného v jej článku 47 [pozri analogicky rozsudok zo 6. októbra 2020, *État luxembourgeois* (Právo na opravný prostriedok proti žiadostiam v oblasti daní), C-245/19 a C-246/19, EU:C:2020:795, body 45 a 46, ako aj citovanú judikatúru].
- 78 Z toho, čo bolo uvedené v bodoch 47 až 56 tohto rozsudku, však vyplýva, že vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, ktorá stanovuje, že pracovník na dobu určitú, ktorého pracovná zmluva bola ukončená výpoveďou, nie je bezprostredne písomne informovaný o dôvode alebo dôvodoch svojho prepustenia, a to na rozdiel od stáleho pracovníka, obmedzuje prístup takéhoto pracovníka na dobu určitú k prostriedkom nápravy, ktorých záruka je zakotvená najmä v článku 47 Charty. Tento pracovník je totiž týmto spôsobom zbavený informácií, ktoré sú dôležité na posúdenie prípadnej bezdôvodnosti jeho prepustenia, a v prípade potreby na prípravu súdnej žaloby smerujúcej k jeho spochybneniu.
- 79 Vzhľadom na tieto úvahy treba konštatovať, že rozdielne zaobchádzanie, ktoré zavádza uplatniteľné vnútroštátne právo, ako bolo konštatované v bode 56 tohto rozsudku, porušuje základné právo na účinný prostriedok nápravy zakotvené v článku 47 Charty, keďže pracovník na dobu určitú je zbavený možnosti, ktorú má stály pracovník, vopred posúdiť, či je potrebné podať na súde žalobu proti rozhodnutiu o ukončení jeho pracovnej zmluvy, a v prípade potreby podať žalobu spochybňujúcu dôvody takéhoto ukončenia. Navyše vzhľadom na to, čo bolo uvedené v bodoch 60 až 67 tohto rozsudku, skutočnosti uvedené poľskou vládou nemôžu odôvodniť takéto obmedzenie tohto práva na základe článku 52 ods. 1 Charty.
- 80 Z judikatúry Súdneho dvora pritom vyplýva, že článok 47 Charty je sám osebe postačujúci a nemusí byť spresnený ustanoveniami práva Únie alebo vnútroštátneho práva na to, aby jednotlivcom priznával samostatne uplatniteľné právo (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. apríla 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 78).
- 81 Preto v prípade uvedenom v bode 76 tohto rozsudku by mal vnútroštátny súd povinný v rámci svojich právomocí zabezpečiť súdnu ochranu vyplývajúcu pre osoby podliehajúce súdnej právomoci z článku 47 Charty v spojení s doložkou 4 bodom 1 rámcovej dohody, pokiaľ ide o právo na účinný prostriedok nápravy, ktoré zahŕňa prístup k spravodlivosti, a teda neuplatniť § 30 ods. 4 Zákonníka práce v rozsahu potrebnom na zabezpečenie plného účinku tohto ustanovenia Charty [pozri v toto zmysle rozsudky zo 17. apríla 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 79, ako aj z 8. marca 2022, *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld* (Priamy účinok), C-205/20, EU:C:2022:168, bod 57].
- 82 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na položené otázky odpovedať tak, že doložka 4 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej zamestnávateľ nie je povinný písomne odôvodniť ukončenie pracovnej zmluvy na dobu určitú výpoveďou, zatiaľ čo takúto povinnosť má v prípade ukončenia pracovnej zmluvy na dobu neurčitú. Vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore medzi jednotlivcami, je povinný, ak nie je možné, aby vyložil uplatniteľné vnútroštátne právo v súlade s touto doložkou, zabezpečiť v rámci

svojich právomocí súdnu ochranu vyplývajúcu pre osoby podliehajúce súdnej právomoci z článku 47 Charty a zaručiť plný účinok tohto článku tým, že v nevyhnutnom rozsahu neuplatní žiadne odporujúce vnútroštátne ustanovenie.

O trovách

- 83 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym 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 (veľká komora) rozhodol takto:

Doložka 4 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzavretá 18. marca 1999, ktorá je uvedená v prílohe k smernici 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, podľa ktorej zamestnávateľ nie je povinný písomne odôvodniť ukončenie pracovnej zmluvy na dobu určitú výpoveďou, zatiaľ čo takúto povinnosť má v prípade ukončenia pracovnej zmluvy na dobu neurčitú. Vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore medzi dvoma jednotlivcami, je povinný, ak nie je možné, aby vyložil uplatniteľné vnútroštátne právo v súlade s touto doložkou, zabezpečiť v rámci svojich právomocí súdnu ochranu vyplývajúcu pre osoby podliehajúce súdnej právomoci z článku 47 Charty základných práv Únie a zaručiť plný účinok tohto článku tým, že v nevyhnutnom rozsahu neuplatní žiadne odporujúce vnútroštátne ustanovenie.

Podpisy