



## Rättsfallssamlingen

Mål C-38/13

**Małgorzata Nierodzik  
mot**

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

(begäran om förhandsavgörande från Sąd Rejonowy w Białymstoku)

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 1999/70/EG — Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP — Klausul 4 — Begreppet anställningsvillkor — Uppsägningstiden för ett avtal om visstidsanställning — Särbehandling av visstidsanställda arbetstagare”

Sammanfattning – Domstolens dom (åttonde avdelningen) av den 13 mars 2014

1. *Socialpolitik — Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP — Direktiv 1999/70 — Anställningsvillkor — Begrepp — Uppsägningstiden för ett avtal om visstidsanställning — Omfattas*

*(Rådets direktiv 1999/70, klausul 4.1 i bilagan)*

2. *Socialpolitik — Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP — Direktiv 1999/70 — Arbetstagare som utför samma arbete — Samma arbete — Begrepp — Arbetstagare som befinner sig i en jämförbar situation — Bedömningskriterier — Arbetets art, utbildningsvillkoren och arbetsvillkoren — Den nationella domstolens bedömning*

*(Rådets direktiv 1999/70, klausulerna 3.2 och 4.1 i bilagan)*

3. *Socialpolitik — Ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP — Direktiv 1999/70 — Förbud mot diskriminering av visstidsanställda — Nationell lagstiftning föreskriver olika uppsägningstider för avtal om visstidsanställning och för avtal om tillsvidareanställning — Ingen hänsyn till arbetstagarens anställningstid — Motivering med hänsyn till anställningens varaktighet och anställningstrygghet — Otillåtet*

*(Rådets direktiv 1999/70, klausul 4.1 i bilagan)*

1. Det avgörande kriteriet för att fastställa om en åtgärd utgör anställningsvillkor, i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete, vilket är bilagt direktiv 1999/70 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, just är själva anställningen, det vill säga arbetsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Att tolka nämnda klausul på så sätt att begreppet anställningsvillkor, i den mening som avses i nämnda bestämmelse, inte omfattade villkor för uppsägning av avtal om ett avtal om visstidsanställning, såsom en uppsägningstid, skulle innebära att tillämpningsområdet för det skydd mot diskriminering som visstidsanställda har begränsades i strid med de mål som eftersträvas i bestämmelsen.

(se punkterna 25 och 27)

2. Se domen.

(se punkterna 31–33)

3. Klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete, vilket är bilagt direktiv 1999/70 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, ska tolkas så, att den – när visstidsanställda och tillsvidareanställda arbetstagare befinner sig i jämförbara situationer – utgör hinder mot en nationell lagstiftning som i fråga om avtal om visstidsanställning i minst sex månader föreskriver en möjlighet att tillämpa en fast uppsägningstid på två veckor oberoende av den berörda arbetstagarens anställningstid, medan uppsägningstiden för avtal om tillsvidareanställning fastställs i förhållande till den berörda arbetstagarens anställningstid och kan variera från två veckor till tre månader.

En särbehandling av visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda vad gäller anställningsvillkor kan nämligen inte motiveras av ett kriterium som på ett allmänt och abstrakt sätt är hänförligt till själva längden på anställningen. Om den omständigheten, att en anställning är tillfällig, i sig ansågs tillräcklig för att motivera en särbehandling av ovannämnt slag, skulle syftena med direktiv 1999/70 och ramavtalet undergrävas, eftersom tillämpningen av ett sådant kriterium skulle medföra att en situation som missgynnar visstidsanställda upprätthölls. På samma sätt kan gynnandet av anställningstryggheten inte heller utgöra en sådan objektiv grund, i den mening som avses i klausul 4.1 i ramavtalet, som skulle kunna motivera en särbehandling.

(se punkterna 38–40 samt domslutet)