

2) *Condenar en costas a Atlantic Dawn Ltd, Antarctic Fishing Co. Ltd, Atlantean Ltd, Killybegs Fishing Enterprises Ltd, Doyle Fishing Co. Ltd, Western Seaboard Fishing Co. Ltd, O'Shea Fishing Co. Ltd, Aine Fishing Co. Ltd, Brendelen Ltd, Cavankee Fishing Co. Ltd, Ocean Trawlers Ltd, Eileen Oglesby, Noel McGing, Mullglen Ltd, Bradan Fishing Co. Ltd, Larry Murphy, Paucic Conneely, Thomas Flaherty, Carmarose Trawling Co. Ltd y Colmille Fishing Ltd.*

(¹) DO C 285, de 8.11.2008.

Auto del Tribunal de Justicia de 3 de abril de 2009 — VDH Projektentwicklung GmbH, Edeka Handelsgesellschaft Rhein-Ruhr mbH/Comisión de las Comunidades Europeas

(Asunto C-387/08 P) (¹)

(Recurso de casación — Recurso por omisión — Directiva 89/665/CEE — Ausencia de aplicación por la Comisión del mecanismo corrector establecido en el artículo 3, apartado 2 — Personas físicas y jurídicas — Afectación directa — Inadmisibilidad)

(2009/C 205/30)

Lengua de procedimiento: alemán

Partes

Recurrentes: VDH Projektentwicklung GmbH, Edeka Handelsgesellschaft Rhein-Ruhr mbH (representante: C. Antweiler, Rechtsanwalt)

Otra parte en el procedimiento: Comisión de las Comunidades Europeas

Objeto

Recurso de casación interpuesto contra el auto dictado el 25 de junio de 2008 por el Tribunal de Primera Instancia (Sala Segunda) en el asunto T-185/08, VDH Projektentwicklung y Edeka Handelsgesellschaft Rhein-Ruhr/Comisión, en el que el Tribunal de Primera Instancia declaró la inadmisibilidad manifiesta del recurso que tenía por objeto un recurso por omisión para hacer constar la omisión de la Comisión, ya que ésta se abstuvo, con respecto a la celebración de un contrato para la concesión de obras públicas y la adjudicación de un contrato de empresa general, de aplicar sin dilación el mecanismo corrector establecido en el artículo 3 de la Directiva 89/665/CEE y de dirigir a la República Federal de Alemania una notificación con arreglo al artículo 3, apartado 2, de dicha Directiva — Recurso por omisión de personas físicas y jurídicas — Necesidad de que el demandante esté afectado directamente por el acto con respecto al cual se reprocha a la institución de que se trate haber incurrido en una omisión.

Fallo

- 1) *Desestimar el recurso de casación.*
- 2) *VDH Projektentwicklung GmbH y Edeka Handelsgesellschaft Rhein-Ruhr mbH cargarán con sus propias costas.*

(¹) DO C 141, de 20.6.2009.

Auto del Tribunal de Justicia (Sala Séptima) de 24 de abril de 2009 (petición de decisión prejudicial planteada por el Monomeles Protodikeio Athinon — Grecia) — Archontia Koukou/Elliniko Dimosio

(Asunto C-519/08) (¹)

(Artículo 104, apartado 3, párrafo primero, del Reglamento de Procedimiento — Política social — Directiva 1999/70/CE — Cláusulas 5 y 8 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada — Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público — Contratos sucesivos — Regresión del nivel general de protección de los trabajadores — Medidas tendentes a prevenir los abusos — Sanciones — Prohibición absoluta de transformar los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido en el sector público — Consecuencias de la adaptación incorrecta del Derecho interno a una Directiva — Interpretación conforme)

(2009/C 205/31)

Lengua de procedimiento: griego

Órgano jurisdiccional remitente

Monomeles Protodikeio Athinon

Partes

Demandante: Archontia Koukou

Demandada: Elliniko Dimosio

Objeto

Petición de decisión prejudicial — Monomeles Protodikeio Athinon — Interpretación de las cláusulas 5 y 3, del Anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175, p. 43) — Razones objetivas que justifican la renovación ilimitada de una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada — Obligación, impuesta por una normativa nacional, de celebrar dichos contratos — Prohibición de adoptar una normativa de adaptación del Derecho interno que menoscabe el nivel de protección de los trabajadores — Concepto de menoscabo

Fallo

- 1) La cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada cuando ésta únicamente esté justificada por el hecho de que esté prevista en una disposición legal o reglamentaria general de un Estado miembro. Por el contrario, el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la mencionada cláusula, exige que el recurso a este tipo particular de relaciones laborales, como se establece en la normativa nacional, esté justificado por la existencia de elementos concretos relativos, concretamente, a la actividad en cuestión y a las condiciones de su ejercicio.
- 2) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal que, al imponer –dentro de las medidas preventivas de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada– el respeto de una duración máxima total de dichos contratos, establece excepciones a esta limitación en lo que respecta a determinadas categorías de trabajadores, ya que éstos se benefician de al menos una de las medidas preventivas de la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos enunciadas en dicha cláusula.
- 3) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal que –dentro de las medidas que castigan la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada– impone el pago del salario y de una indemnización así como sanciones penales y disciplinarias, siempre que –extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente– los requisitos de aplicación y la aplicación efectiva de las disposiciones pertinentes de Derecho interno constituyan una medida adecuada para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada por parte de la Administración Pública.
- 4) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que, en la medida en que el ordenamiento jurídico del Estado miembro de que se trate no incluya otras medidas efectivas para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público –extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente– se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, dado que ésta no se aplica *ratione temporis* a los contratos de trabajo de duración determinada sucesivos que se hayan celebrado o renovado una vez transcurrido el plazo previsto por la Directiva 1999/70 para la adaptación del Derecho interno cuando ya no estaban en vigor en la fecha de entrada en vigor de dicha normativa o en un momento cualquiera durante el período de tres meses anterior a esa fecha.
- 5) En circunstancias como las del litigio principal, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que, cuando el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate incluya otras medidas efectivas para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector considerado, en el sentido de dicho apartado 1, no se opone a la aplicación de una norma de Derecho nacional que prohíba de manera absoluta, únicamente en el sector público, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada que, al haber tenido por objeto la provisión de necesidades permanentes y duraderas del empresario, deben considerarse abusivos. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar hasta qué punto constituyen una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada por parte de la Administración Pública los requisitos de aplicación y la efectiva puesta en práctica de las disposiciones pertinentes de Derecho interno.
- 6) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en principio, a que los litigios relativos a la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada en el sector público sean de la competencia exclusiva de los órganos jurisdiccionales administrativos. No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente velar por que se garantice el derecho a una protección judicial efectiva dentro del respeto de los principios de efectividad y de equivalencia.
- 7) La cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal que establece requisitos adicionales a los que establecía el Derecho interno anterior a efectos de la determinación de la existencia de la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada, como, en particular, el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920 sobre la resolución obligatoria del contrato de trabajo de los empleados del sector privado, siempre que dichos requisitos afecten a una categoría limitada de trabajadores que hayan celebrado un contrato de trabajo de duración determinada o sean compensadas a través de la adopción de medidas preventivas de la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo-marco –extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.
- 8) Corresponde al órgano jurisdiccional remitente, en la medida de lo posible, dar a las disposiciones pertinentes del Derecho interno una interpretación conforme con las cláusulas 5, apartado 1, y 8, apartado 3, del Acuerdo-marco sobre el trabajo de duración determinada, así como determinar, en ese contexto, si una disposición de Derecho interno como el artículo 8, apartado 3, de Ley 2112/1920 debe aplicarse al litigio principal en lugar de otras disposiciones determinadas de ese Derecho.

(¹) DO C 44 de 21.2.2009.