



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea)

20 decembrie 2017 *

„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 – Principiul nediscriminării – Noțiunea «condiții de încadrare în muncă» – Punerea în poziție administrativă de concediu special – Reglementare națională care prevede acordarea unui concediu special în caz de alegere în funcții de demnitate publică doar în favoarea funcționarilor, cu excluderea agenților netitulari”

În cauza C-158/16,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (Tribunalul de Contencios Administrativo nr. 1 din Oviedo, Spania), prin decizia din 1 martie 2016, primită de Curte la 16 martie 2016, în procedura

Margarita Isabel Vega González

împotriva

Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias,

CURTEA (Camera a zecea),

compusă din domnul E. Levits, președinte de cameră, doamna M. Berger și domnul F. Biltgen (raportor), judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Vega González, de S. Suárez Solis, abogada, și de R. Blanco González, procurador;
- pentru guvernul spaniol, de A. Gavela Llopis și de A. Rubio González, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și N. Ruiz García, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 7 septembrie 2017,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: spaniola.

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Margarita Isabel Vega González, pe de o parte, și Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (Ministerul Finanțelor și Sectorului Public al guvernului Principatului Asturia, Spania) (denumit în continuare „ministerul”), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestuia din urmă de a admite cererea de punere în poziție administrativă de concediu special formulată de persoana interesată ca urmare a alegerii sale în calitate de deputat.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Reiese din considerentul (14) al Directivei 1999/70 că „părțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru privind munca pe durată determinată, stabilind principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată; acestea și-au manifestat dorința de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și de a stabili un cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte pe durată determinată succesive”.
- 4 Potrivit articolului 1 din Directiva 1999/70, aceasta urmărește „punerea în aplicare a acordului-cadru[...], încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale [Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UNICE) și Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEEP)], anexat la prezenta directivă”.
- 5 Preambulul acordului-cadru precizează, la al treilea paragraf, că acesta „stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, recunoscând faptul că aplicarea lor detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice. El ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, și pentru folosirea contractelor de muncă pe durată determinată pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători”.
- 6 În temeiul clauzei 1 din acordul-cadru, acesta are ca obiectiv, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.
- 7 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:
„1. În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiat direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat[.]

2. În sensul prezentului acord, termenul «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe. [...]”

8 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul 1:

„În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.”

Dreptul spaniol

9 Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (Legea 3/1985 a Principatului Asturia privind organizarea funcției publice a administrației Principatului Asturia) din 26 decembrie 1985 (BOE nr. 59 din 10 martie 1986, p. 9083) definește, la articolul 6, „agenții netitulari” ca fiind persoanele care, în temeiul numirii legale, ocupă temporar posturi vacante din schema de personal a administrației Principatului Asturia, până la ocuparea lor de către funcționari, sau pentru a substitui și a exercita atribuțiile funcționarilor detașați sau aflați în concediu special.

10 În ceea ce privește pozițiile administrative, ele sunt enumerate la articolul 59 alineatul (1) din Legea 3/1985, care menționează la litera (e) „concediul special”. Alineatul (2) al acestui articol 59 dispune expres că agenții netitulari nu pot fi plasați în poziție de concediu special.

11 Potrivit articolului 64 alineatul (1) litera (g) din Legea 3/1985, funcționarii din cadrul administrației principatului sunt plasați în poziție de concediu special în cazul în care dobândesc calitatea de deputat în Junta General del Principado de Asturias (Adunarea Generală a Principatului Asturia, Spania).

12 Conform articolului 64 alineatul (2) din Legea 3/1985, funcționarii în poziție de concediu special au dreptul la păstrarea funcției și a locului de muncă pe care le-au ocupat, iar perioada în care se află în această situație este luată în calcul la stabilirea sporurilor trienale și la promovarea în grad.

Litigiul principal și întrebările preliminare

13 Doamna Vega González se află în serviciul administrației Principatului Asturia de la 26 mai 1989, și aceasta în diferite calități profesionale. La 15 aprilie 2011, ea a fost numită de aceeași administrație ca agent netitular în categoria superioară a administratorilor în vederea înlocuirii unui funcționar detașat.

14 Cu ocazia alegerilor pentru Parlamentul Principatului Asturia organizate la 24 mai 2015, doamna Vega González s-a prezentat pe lista unui partid politic și a fost aleasă deputat.

15 Pentru a putea exercita atribuțiile de parlamentar cu normă întreagă, doamna Vega González a introdus, la 13 iunie 2015, o cerere la administrația Principatului Asturia pentru a putea beneficia, în temeiul articolului 59 din Legea 3/1985, de un concediu special sau măcar de un concediu pentru interese personale.

16 Prin decizia din 23 iunie 2015, Dirección General de Función Pública (Direcția generală a funcției publice, Spania) a respins această cerere pentru motivul că concediul special și concediul pentru interese personale se aplică doar funcționarilor, cu excluderea agenților netitulari.

- 17 Recursul grațios formulat de doamna Vega González a fost respins prin decizia din 22 octombrie 2015 a ministerului.
- 18 Doamna Vega González a introdus o acțiune contencioasă împotriva acestei decizii în fața instanței de trimitere, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º1 de Oviedo (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 1 din Oviedo, Spania).
- 19 În fața instanței de trimitere, ministerul arată că Directiva 1999/70 nu este aplicabilă întrucât vizează doar condițiile de încadrare în muncă, iar nu poziții administrative.
- 20 Ministerul precizează că, dacă doamna Vega González ar fi fost funcționar, concediul special vizat la articolul 59 din Legea 3/1985 i-ar fi fost acordat, administrația în cauză nedisponând de nicio marjă de apreciere în această privință. Astfel, singurul mijloc pentru doamna Vega González de a exercita pe deplin mandatul său politic ar fi să renunțe definitiv la locul său de muncă.
- 21 Instanța de trimitere amintește că, în temeiul unei jurisprudențe constante a Curții, o diferență de tratament în materie de condiții de încadrare în muncă între lucrători pe durată determinată și lucrători pe durată nedeterminată nu este compatibilă cu exigențele Directivei 1999/70, cu excepția cazului în care este justificată de motive obiective.
- 22 În această privință, instanța de trimitere insistă asupra faptului că, chiar dacă teoretic este posibil să se susțină că diferența de tratament își găsește justificarea în motive obiective legate de urgență și de necesitatea numirii temporare, acest argument nu poate fi totuși valabil într-o situație în care postul este ocupat de mai mult de patru ani de un lucrător temporar. În plus, instanța de trimitere subliniază importanța deosebită a dreptului afectat în speță, și anume dreptul de acces la un mandat parlamentar, garantat de Constituția spaniolă.
- 23 Potrivit instanței de trimitere, caracterul temporar al funcției exercitate de un agent netitular nu constituie, în sine, un motiv obiectiv care să justifice un tratament diferențiat, privându-l de dreptul de a fi reintegrat în postul său la capătul mandatului său parlamentar. Astfel, chiar dacă este posibil ca, pe perioada acestui mandat, posibilitatea de reintegrare să fi dispărut *de facto*, pentru motivul că postul pe care îl ocupa agentul temporar a fost preluat între timp de un funcționar sau, pur și simplu, a fost suprimat, nu este exclus nici ca situația care a justificat numirea acestui agent cu titlu temporar să fie în continuare de actualitate la expirarea mandatului său parlamentar.
- 24 Îndoielile instanței de trimitere s-ar referi mai degrabă, în consecință, la noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru. Or, Curtea nu ar fi examinat, pentru moment, conținutul acestei noțiuni decât în considerarea unor aspecte privind remunerația care trebuie percepută, timpul de lucru, orarele, calendarul sau concediile și chiar, mai general, privind autorizații de a absenta de la lucru. S-ar impune prin urmare, pe de o parte, să se determine dacă noțiunea „condiții de încadrare în muncă” înglobează și obligația de a plasa un lucrător pe durată determinată, în speță un agent netitular, într-o poziție administrativă care să îi permită, ca și unui lucrător pe durată nedeterminată, și anume funcționarul, să suspende raportul de muncă în scopul, îndeosebi, de a se consacra exercitării mandatului politic pentru care a fost ales. Pe de altă parte, instanța de trimitere își pune întrebarea dacă tratamentul diferențiat operat de articolul 59 din Legea 3/1985 între agenții netitulari și funcționari este compatibil cu principiul nediscriminării stabilit la clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru.

25 În aceste condiții, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 1 din Oviedo) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Noțiunea «condiții de încadrare în muncă» la care se referă clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că include situația juridică în care, la fel ca personalul permanent, un lucrător aflat într-un raport de muncă pe durată determinată și care a fost ales pentru exercitarea unui mandat politic reprezentativ are posibilitatea să solicite și să obțină o suspendare a raportului de muncă cu angajatorul pentru a reveni astfel pe post după expirarea mandatului parlamentar corespunzător?
- 2) Principiul nediscriminării la care se referă clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum Legea 3/1985, care, la articolul 59 alineatul 2, exclude în mod total și absolut posibilitatea ca agenții netitulari să obțină acordarea poziției administrative de concediu special atunci când sunt aleși deputați în parlament, în condițiile în care acest drept este recunoscut funcționarilor?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 26 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, vizată la această dispoziție, include dreptul unui lucrător care a fost ales într-o funcție parlamentară de a beneficia de un concediu special, prevăzut de reglementarea națională, în virtutea căruia raportul de muncă este suspendat, astfel încât menținerea locului de muncă al acestui lucrător și dreptul său la promovare sunt garantate până la expirarea mandatului său parlamentar.
- 27 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia constă în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurându-se aplicarea principiului nediscriminării. În plus, preambulul acordului-cadru precizează, la al treilea paragraf, că acesta „ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării”. Considerentul (14) al Directivei 1999/70 menționează în acest sens că obiectivul acordului-cadru constă în special în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin stabilirea unor cerințe minime de natură să garanteze aplicarea principiului nediscriminării (Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 25 și jurisprudența citată).
- 28 Acordul-cadru, cu precădere clauza 4 din acesta, urmărește aplicarea principiului menționat lucrătorilor pe durată determinată pentru a evita ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 26 și jurisprudența citată).
- 29 Având în vedere obiectivele urmărite de acordul-cadru, clauza 4 din acesta trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 27 și jurisprudența citată).

- 30 În ceea ce privește noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 din acordul-cadru, Curtea a statuat deja că criteriul determinant pentru a stabili dacă o măsură intră în sfera acestei noțiuni este tocmai criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său (Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 35, Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 25, Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 26, precum și Ordonanța din 9 februarie 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punctul 32).
- 31 Intră, astfel, în noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, sporurile de vechime triennale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 47, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 50-58, precum și Hotărârea din 9 iulie 2015, Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, punctul 43), primele de formare continuă plătite o dată la șase ani (a se vedea în acest sens Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67, punctul 38), normele referitoare la perioadele de serviciu care trebuie efectuate pentru a putea fi promovat într-o categorie de remunerație superioară sau la calculul perioadelor de serviciu impuse pentru a face obiectul unui raport de notare în fiecare an (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 46 și jurisprudența citată), dreptul de participare la planul de evaluare a funcției didactice și stimulentele economice care este rezultatul acesteia (Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 36), precum și reducerea la jumătate a timpului de muncă și scăderea salarială care urmează (Ordonanța din 9 februarie 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punctul 33).
- 32 Curtea a statuat de asemenea că normele referitoare la stabilirea termenului de preaviz aplicabil în caz de reziliere a contractelor de muncă pe durată determinată fac parte din noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctele 27 și 29).
- 33 Aceași este soluția și în ceea ce privește indemnizația pe care angajatorul trebuie să o plătească unui lucrător ca urmare a stabilirii nelegale a duratei contractului de muncă al acestuia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 37) sau ca urmare a rezilierii contractelor de muncă pe durată determinată (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 31).
- 34 Așa cum a subliniat avocatul general la punctul 22 din concluzii, expresia „condiții de încadrare în muncă” se referă, așadar, la drepturile și la obligațiile care definesc un anumit raport de muncă, cu includerea atât a condițiilor în care o persoană ocupă un loc de muncă, cât și a celor privind încetarea acestui raport de muncă.
- 35 O decizie de acordare a unui concediu special, precum cel în discuție în litigiul principal, care determină suspendarea anumitor elemente ale raportului de muncă, în timp ce altele subzistă, trebuie deci să fie considerată că îndeplinește criteriul enunțat la punctul 30 din prezenta hotărâre și, prin urmare, că ține de noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 din acordul-cadru.
- 36 Astfel, pe de o parte, este cert că decizia de a acorda un asemenea concediu unui lucrător este în mod necesar luată în considerare raportului de muncă ce îl leagă de angajator. Pe de altă parte, trebuie arătat că, în speță, concediul special prevăzut de Legea 3/1985 nu numai că atrage suspendarea raportului de muncă, dar permite și rezervarea locului de muncă al lucrătorului până la reintegrarea sa, la capătul mandatului său parlamentar, garantând totodată luarea sa în considerare în scopul calculului sporurilor triennale și al promovării în grad, elemente care au fost deja expres recunoscute, după cum reiese din jurisprudența citată la punctul 31 din prezenta hotărâre, ca ținând de noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, așa cum a arătat avocatul general la punctul 25 din concluzii.

- 37 Argumentul potrivit căruia, în cadrul litigiului principal, necesitatea de a obține un asemenea concediu special este urmarea deciziei deliberate și unilaterale a lucrătoarei pe durată determinată de a participa la alegeri nu este determinant în această privință din moment ce un lucrător pe durată nedeterminată plasat în aceeași situație ar fi fost confruntat cu aceeași necesitate. În plus, persoana care se prezintă la o funcție parlamentară nu are garanția că va fi aleasă, astfel încât, în sine, simplul fapt că aceasta se prezintă nu o constrânge să introducă o cerere de concediu special.
- 38 În orice caz, se impune a adăuga că o interpretare a clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru care ar exclude din sfera de aplicare a noțiunii „condiții de încadrare în muncă” dreptul la concediu special ar echivala cu a limita domeniul de aplicare al protecției acordate lucrătorilor pe durată determinată împotriva discriminărilor, cu ignorarea obiectivului urmărit de dispoziția respectivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctele 27 și 29, Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 30, precum și Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 39).
- 39 În consecință, trebuie să se răspundă la prima întrebare că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, vizată la această dispoziție, include dreptul unui lucrător care a fost ales într-o funcție parlamentară de a beneficia de un concediu special, prevăzut de reglementarea națională, în virtutea căruia raportul de muncă este suspendat, astfel încât menținerea locului de muncă al acestui lucrător și dreptul său la promovare sunt garantate până la expirarea mandatului său parlamentar.

Cu privire la a doua întrebare

- 40 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care exclude în manieră absolută acordarea în favoarea unui lucrător pe durată determinată, în vederea exercitării unui mandat politic, a unui concediu în virtutea căruia raportul de muncă este suspendat până la reintegrarea acestui lucrător, la capătul mandatului menționat, în timp ce acest drept este recunoscut lucrătorilor pe durată nedeterminată.
- 41 În ceea ce privește clauza 4 din acordul-cadru, trebuie amintit că aceasta enunță, la punctul 1, o interdicție de a trata, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată plasați într-o situație comparabilă, numai pentru că aceștia lucrează pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.
- 42 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, principiul nediscriminării impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv (Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 65 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 35).
- 43 În speță, este necesar să se constate că există o diferență de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată, întrucât unui lucrător pe durată nedeterminată, ales să exercite un mandat politic, i se poate acorda un concediu special în virtutea căruia raportul de muncă este suspendat până la momentul reintegrării sale, la capătul mandatului menționat, în timp ce un lucrător pe durată determinată trebuie să demisioneze din postul său pentru a putea să exercite același mandat.
- 44 Or, diferența de tratament pretinsă privind acordarea beneficiului unui concediu special ar putea fi justificată, în pofida interdicției stabilite la clauza 4 din acordul-cadru, doar în ipoteza în care munca îndeplinită de un lucrător precum doamna Vega González în cadrul contractului său pe durată

determinată nu este identică sau comparabilă cu cea exercitată de lucrători pe durată nedeterminată, din moment ce această diferență de tratament s-ar raporta la situații diferite (a se vedea prin analogie Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 48 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 41).

- 45 Astfel, pentru a aprecia dacă persoanele interesate exercită o muncă identică sau similară în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acesta din urmă, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori, precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că aceste persoane se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 42 și jurisprudența citată, Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 31, precum și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 40).
- 46 Revine, prin urmare, instanței de trimitere sarcina de a determina dacă doamna Vega González se află într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor angajați pe durată nedeterminată de aceeași autoritate în aceeași perioadă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 43 și jurisprudența citată, Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 32, precum și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 42). Dacă, la capătul acestei examinări, instanța ar constata o inegalitate de tratament, îi va incumba, în continuare, sarcina de a verifica dacă aceasta este susceptibilă să fie justificată de existența unor „motive obiective”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, adică de elemente precise și concrete, care caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, care permit să se verifice dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este susceptibilă să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară pentru realizarea acestui scop (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 45 și jurisprudența citată).
- 47 În această privință, Curtea a precizat deja, pe de o parte, că noțiunea „motive obiective”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, trebuie înțeleasă în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată prin faptul că această diferență este prevăzută printr-o normă generală și abstractă (Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 46 și jurisprudența citată).
- 48 Pe de altă parte, reiese deopotrivă dintr-o jurisprudență constantă a Curții că recurgerea doar la natura temporară a muncii nu este conformă acestor cerințe și nu poate să constituie un „motiv obiectiv”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru (Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 47 și jurisprudența citată).
- 49 În speță, chiar dacă instanța de trimitere nu exclude că urgența și necesitatea unei numiri temporare, ca și previzibilitatea sfârșitului raportului de muncă, pot, în principiu, să constituie elemente precise și concrete susceptibile să justifice o inegalitate de tratament în ceea ce privește acordarea unui concediu special, aceeași instanță precizează totuși că asemenea argumente nu pot avea valoare într-o situație precum cea care a generat litigiul principal, în care postul este ocupat de mai mult de patru ani de același lucrător temporar.
- 50 În orice caz, refuzul absolut de a face să beneficieze lucrătorii pe durată determinată de un concediu special nu apare *a priori* ca indispensabil obiectivului urmărit de Legea 3/1985, respectiv menținerea locului de muncă și a dreptului la promovare al lucrătorilor pe durată nedeterminată – și, mai precis, al funcționarilor care dețin un mandat politic –, în măsura în care instanța de trimitere constată ea însăși că este pe deplin posibil ca lucrătorilor pe durată determinată, deținători la rândul lor ai unui

asemenea mandat, să li se acorde beneficiul unui astfel de concediu special care ar suspenda raportul de muncă până la capătul mandatului respectiv, când li s-ar garanta reintegrarea în post, sub rezerva ca acesta din urmă să nu fi fost între timp suprimat sau ocupat de un funcționar.

- 51 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care exclude în manieră absolută acordarea în favoarea unui lucrător pe durată determinată, în vederea exercitării unui mandat politic, a unui concediu în virtutea căruia raportul de muncă este suspendat până la reintegrarea acestui lucrător, la capătul mandatului respectiv, în timp ce acest drept este recunoscut lucrătorilor pe durată nedeterminată.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 52 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a zecea) declară:

- 1) **Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, vizată la această dispoziție, include dreptul unui lucrător care a fost ales într-o funcție parlamentară de a beneficia de un concediu special, prevăzut de reglementarea națională, în virtutea căruia raportul de muncă este suspendat, astfel încât menținerea locului de muncă al acestui lucrător și dreptul său la promovare sunt garantate până la expirarea mandatului său parlamentar.**
- 2) **Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care exclude în manieră absolută acordarea în favoarea unui lucrător pe durată determinată, în vederea exercitării unui mandat politic, a unui concediu în virtutea căruia raportul de muncă este suspendat până la reintegrarea acestui lucrător, la capătul mandatului respectiv, în timp ce acest drept este recunoscut lucrătorilor pe durată nedeterminată.**

Semnături