



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

12 mai 2022*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2008/104/CE – Muncă prin agent de muncă temporară – Articolul 5 alineatul (1) – Principiul egalității de tratament – Articolul 3 alineatul (1) litera (f) – Noțiunea de «condiții de bază de muncă și de angajare aplicabile lucrătorilor temporari» – Indemnizație datorată pe baza zilelor de concediu anual plătit neefectuat și a indemnizației de concediu corespunzătoare în cazul încetării raportului de muncă”

În cauza C-426/20,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Tribunalul de Arondisment Judiciar din Braga – Secția pentru litigii de muncă din Barcelos, Portugalia), prin decizia din 15 iulie 2020, primită de Curte la 10 septembrie 2020, în procedura

GD,

ES

împotriva

Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA,

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din doamna I. Ziemele, președintă de cameră, și domnii T. von Danwitz și A. Kumin (raportor), judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul portughez, de A. Pimenta, P. Barros da Costa, J. Marques, D. Silva și L. Claudino Oliveira, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de D. Recchia și G. Braga da Cruz, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: portugheza.

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 9 decembrie 2021,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2008, L 327, p. 9) coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta.
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între GD și ES, lucrători temporari, pe de o parte, și Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA (denumită în continuare „Luso Temp”), societate cu care lucrătorii respectivi încheiaseră un contract de muncă temporară, în legătură cu cuantumul indemnizației pe care această societate trebuie să le-o plătească acestora pe baza zilelor de concediu plătit neefectuat și a indemnizației de concediu corespunzătoare, ca urmare a încetării raportului lor de muncă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă

- 3 Clauza 4, intitulată „Principiul nediscriminării”, din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIFE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială 5/vol.05, p. 35), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO 1998, L 131, p. 10, Ediție specială 5/vol. 05, p. 46) (denumit în continuare „Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă”), prevede la punctul 1:

„În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.”

Acordul-cadru privind munca pe durată determinată

- 4 Clauza 4, intitulată „Principiul nediscriminării”, din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa 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 5/vol. 05, p. 129) (denumit în continuare „Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată”), 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.”

Directiva 2008/104

5 Considerentele (1), (10)-(12) și (15) ale Directivei 2008/104 au următorul cuprins:

„(1) Prezenta directivă respectă drepturile fundamentale și principiile recunoscute de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [...]. Directiva este, în special, concepută pentru a asigura respectarea deplină a articolului 31 din [Carta drepturilor fundamentale], care prevede că orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa, la o limitare a duratei maxime de muncă, la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.

[...]

(10) Există diferențe considerabile la nivelul utilizării muncii temporare și la nivelul situației juridice, al statutului și al condițiilor de muncă pentru lucrătorii prin agent de muncă temporară (denumiți în continuare «lucrători temporari») în cadrul Uniunii Europene.

(11) Munca temporară răspunde nu numai necesităților în materie de flexibilitate ale întreprinderilor, dar și necesității lucrătorilor de a-și armoniza viața profesională cu cea privată. Astfel, munca temporară contribuie la crearea de locuri de muncă și la participarea și integrarea pe piața muncii.

(12) Prezenta directivă stabilește un cadru de protecție pentru lucrătorii temporari, care este nediscriminatoriu, transparent și proporțional și respectă diversitatea piețelor muncii și a relațiilor între partenerii sociali.

[...]

(15) Contractele de muncă pe durată nedeterminată reprezintă forma generală de raport de muncă. În cazul lucrătorilor care au încheiat un contract pe durată nedeterminată cu agentul de muncă temporară, având în vedere protecția specială pe care o oferă acest tip de contract, ar trebui să se introducă o dispoziție care să permită excepții de la regulile aplicabile în întreprinderea utilizatoare.”

6 Articolul 1 din directiva menționată, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede la alineatul (1):

„Prezenta directivă se aplică lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora.”

7 În temeiul articolului 2 din directiva menționată, intitulat „Obiectul”:

„Obiectivul prezentei directive este acela de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la articolul 5, lucrătorilor temporari și prin recunoașterea agenților de muncă temporară în calitate de angajatori, ținând seama în același timp de necesitatea de a stabili un cadru corespunzător pentru utilizarea muncii temporare în vederea contribuției în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile.”

8 Articolul 3 din Directiva 2008/104, intitulat „Definiții”, prevede la alineatul (1) litera (f):

„În sensul prezentei directive:

[...]

(f) «condiții de bază de muncă și de angajare» înseamnă condițiile de muncă și de angajare stabilite prin legislație, reglementări, dispoziții administrative, convenții colective și/sau alte dispoziții generale obligatorii în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la:

- (i) durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca pe timp de noapte, concediile și sărbătorile legale;
- (ii) remunerație.”

9 Articolul 5 din această directivă, intitulat „Principiul egalității de tratament”, prevede:

„(1) Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.

[...]

(2) În ceea ce privește remunerațiile, statele membre, în urma consultării partenerilor sociali, pot stabili că se poate face o excepție de la principiul stabilit la alineatul (1) atunci când lucrătorii temporari care au încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată cu un agent de muncă temporară continuă să fie remunerați în perioadele dintre misiunile de muncă temporară.

(3) După consultarea partenerilor sociali, statele membre le pot acorda acestora, la un nivel corespunzător și în conformitate cu condițiile stabilite de statele membre, posibilitatea de a rămâne sau de a deveni parte la convenții colective care pot cuprinde dispoziții privind condițiile de muncă și angajare ale lucrătorilor temporari care pot fi diferite de cele menționate la alineatul (1), respectând în același timp protecția generală de care se bucură lucrătorii temporari.

(4) Atât timp cât se oferă un nivel corespunzător de protecție lucrătorilor temporari, statele membre în care nu există un sistem prevăzut de lege care să confere convențiilor colective un caracter general aplicabil sau un sistem prevăzut de lege sau aplicat în practică prin care să fie extinse dispozițiile respectivelor convenții la toate întreprinderile similare dintr-un anumit sector sau dintr-o anumită zonă geografică pot, după consultarea partenerilor sociali la nivel național și pe baza unui acord încheiat de aceștia, să stabilească reglementări privind condițiile de muncă și de angajare de bază care derogă de la principiul stabilit la alineatul (1). Aceste reglementări pot prevedea o perioadă de tranziție până la aplicarea egalității de tratament.

[...]

Dreptul portughez

- 10 Articolul 185 din Código do Trabalho (Codul muncii), astfel cum a fost aprobat de Lei n.º 7/2009 (Legea nr. 7/2009) din 12 februarie 2009 (*Diário da República*, seria 1, nr. 30 din 12 februarie 2009) (denumit în continuare „Codul muncii”), intitulat „Condițiile de muncă ale lucrătorilor temporari”, prevede la alineatul 6:

„Lucrătorul temporar are dreptul, proporțional cu durata contractului său de muncă, la concedii de odihnă plătite și la indemnizații de concediu și de Crăciun, precum și la alte prestații regulate și periodice la care au dreptul lucrătorii întreprinderii utilizatoare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.”

- 11 Potrivit articolului 237 din Codul muncii, intitulat „Dreptul la concediu”:

„1. Pentru fiecare an calendaristic, lucrătorul are dreptul la o perioadă de concediu plătit, care este dobândit la data de 1 ianuarie.

2. Ca regulă generală, dreptul la concediu se raportează la munca prestată în cursul anului calendaristic anterior, dar nu depinde de caracterul regulat sau efectiv al serviciului prestat.

[...]

- 12 Articolul 238 din acest cod, intitulat „Durata perioadei de concediu”, prevede la alineatul (1):

„Durata minimă a concediului anual este de 22 de zile lucrătoare.

[...]

- 13 Potrivit articolului 239 din codul menționat, intitulat „Cazurile speciale de durată a concediilor”:

„1. În cursul anului în care ia naștere raportul de muncă, lucrătorul are dreptul la 2 zile lucrătoare de concediu pentru fiecare lună din durata contractului, limita maximă fiind de 20 de zile, de care poate beneficia după 6 luni complete de executare a contractului.

2. În cazul în care anul calendaristic se încheie înainte de expirarea termenului la care se referă alineatul anterior, se poate beneficia de concediu până la data de 30 iunie a anului următor.

3. Aplicarea dispozițiilor alineatelor anterioare nu poate determina acumularea a peste 30 de zile lucrătoare de concediu în cursul aceluiași an calendaristic, fără a aduce atingere dispozițiilor unui contract colectiv de muncă.

[...]

14 Articolul 245 din Codul muncii, intitulat „Efectele încetării contractului de muncă asupra dreptului la concediu”, prevede:

„1. La momentul încetării contractului de muncă, lucrătorul are dreptul la plata concediului și la indemnizațiile de concediu:

a) aferente concediului dobândit și neefectuat;

b) proporționale cu durata activității prestate în anul în care încetează contractul de muncă.

2. În situația menționată la litera a) a alineatului anterior, perioada de concediu se ia în calcul la stabilirea vechimii în muncă.

3. În cazul în care contractul de muncă încetează în anul calendaristic următor celui în care a luat naștere raportul de muncă sau în cazul în care durata sa este mai mică de 12 luni, suma totală a zilelor de concediu sau a indemnizației aferente la care are dreptul lucrătorul nu poate fi mai mare decât cea rezultată în mod proporțional din perioada anuală de concediu calculată în funcție de durata contractului.

[...]”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

15 ES și GD au încheiat, la 9 și, respectiv, la 29 octombrie 2017, un contract de muncă temporară cu Luso Temp, în cadrul căruia au fost puși la dispoziție pentru a îndeplini o misiune la întreprinderea utilizatoare în discuție în litigiul principal.

16 Această misiune a încetat la 8 octombrie 2019 în cazul lui ES și la 28 octombrie următor în cazul lui GD.

17 În urma încetării raportului lor de muncă temporară, reclamantii din litigiul principal au introdus o acțiune împotriva Luso Temp în fața Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Tribunalul de Arondisment Judiciar din Braga – Secția pentru litigii de muncă din Barcelos, Portugalia), instanța de trimitere, având ca obiect recuperarea sumelor cu titlu pretins de plată a zilelor de concediu plătit și a indemnizațiilor de concediu corespunzătoare datorate pentru perioada în care fuseseră angajați de această societate.

18 Potrivit deciziei de trimitere, părțile din litigiul principal au opinii divergente cu privire la metoda de calcul care trebuie aplicată pentru a stabili numărul de zile de concediu plătit și cuantumul indemnizației de concediu corespunzătoare la care au dreptul reclamantii din litigiul principal.

- 19 Astfel, reclamantii din litigiul principal ar susține că acest număr și acest quantum trebuie să fie stabilite în conformitate cu regimul general al concediilor plătite, prevăzut la articolele 237-239 și la articolul 245 din Codul muncii. Astfel, ES și GD ar considera că, în temeiul acestor dispoziții, au dreptul la o plată echivalentă cu 65 și, respectiv, cu 67 de zile de concediu plătit, precum și la indemnizația de concediu corespunzătoare, și anume:
- la două zile de concediu pentru fiecare lună de muncă efectuată în cursul anului de angajare în muncă, în temeiul articolului 239 alineatul 1 din acest cod, respectiv patru zile pentru cele două luni de muncă pe care le-au efectuat în cursul anului 2017;
 - la 22 de zile pe an lucrat, în temeiul articolului 237 alineatul 1 și al articolului 238 alineatul 1 din codul menționat, dobândite la 1 ianuarie 2018 și la 1 ianuarie 2019, respectiv un total de 44 de zile, și
 - la numărul de zile de concediu calculat proporțional cu timpul de lucru efectuat în cursul anului de încetare a raportului lor de muncă, și anume anul 2019, în temeiul articolului 245 alineatul 1 litera (b) din același cod, și astfel la 17 zile în cazul lui ES și la 19 zile în cel al lui GD.
- 20 Dimpotrivă, Luso Temp ar considera că metoda de calcul care trebuie aplicată pentru a stabili numărul zilelor de concediu plătit și quantumul indemnizației de concediu corespunzătoare la care au dreptul reclamantii din litigiul principal este cea prevăzută în regimul special în materie de concedii plătite aplicabil lucrătorilor temporari, prevăzut la articolul 185 alineatul 6 din Codul muncii, potrivit căruia lucrătorii temporari au dreptul la concediu plătit și la indemnizația de concediu corespunzătoare numai proporțional cu durata contractului lor. Astfel, fiecare dintre reclamantii din litigiul principal nu ar avea dreptul decât la 44 de zile de concediu plătit corespunzătoare celor doi ani de muncă pe care i-au efectuat.
- 21 Instanța de trimitere precizează că articolul 185 din acest cod este o normă specială aplicabilă contractelor de muncă temporară, așa încât aplicarea sa prevalează asupra celei a normelor generale prevăzute de codul menționat pentru majoritatea contractelor de muncă. Astfel, ținând seama de introducerea sa sistematică în același cod, ar fi clar că legiuitorul a intenționat să înlăture aplicarea regimului general al concediilor.
- 22 Această instanță are îndoieli cu privire la compatibilitatea articolului 185 alineatul 6 din Codul muncii cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) și cu articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104.
- 23 Astfel, potrivit instanței menționate, articolul 185 alineatul 6 din acest cod introduce o diferență de tratament între, pe de o parte, lucrătorii temporari care sunt în misiune într-o întreprindere utilizatoare pentru o perioadă mai mare sau egală cu douăsprezece luni sau pentru o perioadă care începe în cursul unui an calendaristic și care nu se termină decât la doi ani calendaristici sau mai mult după această dată și, pe de altă parte, lucrătorii care au fost recrutați direct de această întreprindere utilizatoare, având în vedere că dreptul lucrătorilor temporari la concediu plătit și la indemnizația de concediu corespunzătoare ar fi calculat întotdeauna proporțional cu durata contractului lor, în timp ce lucrătorii recrutați direct de această întreprindere utilizatoare și care ocupă același loc de muncă ar putea, în aceleași condiții, să beneficieze de regimul general mai favorabil prevăzut la articolele 237-239 și la articolul 245 alineatul 1 din codul menționat.

- 24 În speță, din acestea ar rezulta că reclamanții din litigiul principal ar avea dreptul la un număr de zile de concediu plătit și la un quantum reprezentând indemnizația de concediu corespunzătoare inferioare celor de care ar beneficia dacă ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare în discuție în litigiul principal pentru aceeași perioadă și pentru același loc de muncă.
- 25 Instanța de trimitere subliniază că nu se constată totuși o astfel de diferență de tratament atunci când durata raportului de muncă temporară este mai mică de 12 luni sau atunci când începe în cursul unui an calendaristic și se încheie în cursul anului calendaristic următor. Astfel, în asemenea situații, calculul numărului de zile de concediu plătit și al quantumului indemnizației de concediu corespunzătoare ale lucrătorilor care intră în domeniul de aplicare al regimului general s-ar efectua de asemenea proporțional cu durata contractului lor de muncă, în temeiul articolului 245 alineatul 3 din Codul muncii, așa încât, în practică, nu ar exista diferențe de tratament în aceste cazuri.
- 26 În aceste împrejurări, Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Tribunalul de Arondisment Judiciar din Braga – Secția pentru litigii de muncă din Barcelos), a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 3 alineatul (1) litera (f) și articolul 5 alineatul (1) din Directiva [2008/104] se opun unei dispoziții precum cea care figurează la articolul 185 alineatul 6 din [Codul muncii], potrivit căreia un lucrător temporar are indiferent de situație dreptul la concediu plătit și la indemnizații de concediu numai proporțional cu timpul de lucru prestat pentru întreprinderea utilizatoare, chiar dacă raportul său de muncă ia naștere într-un an calendaristic și încetează după doi sau mai mulți ani calendaristici de la data respectivă, în condițiile în care unui lucrător angajat direct de întreprinderea utilizatoare și care ocupă același loc de muncă pentru aceeași durată i se aplică regimul general al concediilor, ceea ce îi garantează o perioadă mai lungă de concediu plătit și o indemnizație de concediu corespunzătoare mai mare, deoarece acestea nu sunt proporționale cu timpul de lucru prestat?”

Cu privire la întrebarea preliminară

- 27 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104 coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia indemnizația pe care lucrătorii temporari o pot solicita, în cazul încetării raportului lor de muncă cu o întreprindere utilizatoare, pe baza zilelor de concediu anual plătit neefectuat și a indemnizației de concediu corespunzătoare, este inferioară indemnizației pe care acești lucrători ar putea să o solicite, în aceeași situație și pe același temei, dacă ar fi fost recrutați direct de către această întreprindere utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă pentru aceeași durată.

Cu privire la noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare”, în sensul articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104 coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta

- 28 În primul rând, trebuie să se examineze dacă o indemnizație, datorată în cazul încetării unui raport de muncă temporară, pe baza zilelor de concediu anual plătit neefectuat și a indemnizației de concediu corespunzătoare, intră în sfera noțiunii de „condiții de bază de muncă și de angajare”, în sensul articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104 coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta.
- 29 Potrivit unei jurisprudențe constante, în vederea interpretării unei dispoziții a dreptului Uniunii, trebuie să se țină seama nu numai de formularea acesteia, ci și de contextul ei și de obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte această dispoziție [Hotărârea din 28 octombrie 2021, Magistrat der Stadt Wien (Hârciogul - II), C-357/20, EU:C:2021:881, punctul 20 și jurisprudența citată].
- 30 *Primo*, deși modul de redactare a articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104 nu cuprinde nicio indicație care să permită să se stabilească dacă noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare” ce figurează în cuprinsul său trebuie interpretată în sensul că include sau nu o astfel de indemnizație, această noțiune face referire, în conformitate cu definiția enunțată la articolul 3 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2008/104, atât la concedii, cât și la remunerație.
- 31 Or, din moment ce în această definiție se face referire în mod expres la concedii, iar din considerentul (1) al Directivei 2008/104 reiese că aceasta din urmă urmărește să asigure respectarea deplină a articolului 31 din Carta drepturilor fundamentale, care prevede, printre altele, că orice lucrător are dreptul la o perioadă anuală de concediu plătit, dreptul la concediu anual plătit face parte dintre „condițiile de bază de muncă și de angajare”, în sensul articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din această directivă coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta.
- 32 *Secundo*, în ceea ce privește contextul în care se înscrie această dispoziție, trebuie amintit că Directiva 2008/104 a fost adoptată pentru a completa cadrul de reglementare stabilit prin Directiva 97/81, astfel cum a fost modificată de Directiva 98/23, precum și prin Directiva 1999/70, în temeiul articolului 137 alineatele (1) și (2) CE, care abilita instituțiile Uniunii să adopte, prin intermediul directivelor, cerințe minime aplicabile progresiv în special condițiilor de muncă [Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 39].
- 33 Or, Curtea a statuat, în privința Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, că expresia „condiții de încadrare în muncă” desemnează drepturile și obligațiile care definesc un anumit raport de muncă, incluzând atât condițiile în care o persoană ocupă un loc de muncă, cât și pe cele referitoare la încetarea acestui raport de muncă (Hotărârea din 20 decembrie 2017, Vega González, C-158/16, EU:C:2017:1014, punctul 34).
- 34 Curtea a statuat de asemenea că noțiunea de „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acest acord-cadru, include indemnizația pe care un angajator trebuie să o plătească unui lucrător ca urmare a rezilierii contractului său de muncă pe durată determinată (Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 32).

- 35 Pe de altă parte, din jurisprudența Curții referitoare la Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă reiese că, în ceea ce privește un lucrător care nu a fost în măsură, din motive independente de voința sa, să își exercite dreptul la concediul anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă, indemnizația la care are dreptul trebuie calculată astfel încât acest lucrător să fie plasat într-o situație comparabilă cu cea în care ar fi fost dacă ar fi exercitat acest drept pe durata raportului său de muncă (Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, punctul 51 și jurisprudența citată).
- 36 În plus, astfel cum a arătat în esență domnul avocat general la punctele 59 și 60 din concluziile sale, articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104 urmărește, într-un mod chiar mai specific decât clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă și decât clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, să asigure o protecție efectivă a lucrătorilor atipici și precari, astfel încât, pentru a determina domeniul de aplicare al noțiunii de „condiții de bază de muncă și de angajare” în sensul articolului 5, să se impună *a fortiori* o soluție analogă celei reținute de jurisprudența citată la punctele 33-35 din prezenta hotărâre privind interpretarea noțiunii de „condiții de încadrare în muncă”, în sensul acestor clauze 4.
- 37 Astfel, în temeiul articolului 5 menționat, care consacră principiul egalității de tratament, „[c]ondițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de [această] întreprindere pentru a ocupa același loc de muncă”, în timp ce, în conformitate cu clauzele 4 menționate, care prevăd principiul nediscriminării, lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe fracțiune de normă „nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil” decât lucrătorii pe durată nedeterminată, respectiv lucrătorii cu normă întreagă comparabili.
- 38 În sfârșit, Curtea a statuat că, în cazul în care raportul de muncă a încetat și, prin urmare, efectuarea efectivă a concediului anual plătit nu mai este posibilă, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială 5/vol. 7, p. 3) prevede că lucrătorul are dreptul la o indemnizație pentru a se exclude situația în care, din cauza acestei imposibilități, lucrătorul nu poate beneficia de acest drept, nici chiar sub formă pecuniară (Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 26 și jurisprudența citată).
- 39 Prin urmare, contextul în care se înscrie articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104 confirmă interpretarea potrivit căreia noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare” prevăzută de această dispoziție trebuie interpretată în sensul că include o indemnizație, datorată de angajator ca urmare a încetării raportului de muncă temporară, pe baza zilelor de concediu anual plătit neefectuat, precum și a indemnizației de concediu corespunzătoare.
- 40 În ceea ce privește, *tertio*, obiectivele urmărite de Directiva 2008/104, această directivă vizează să asigure, astfel cum se precizează la punctul 31 din prezenta hotărâre, deplina respectare a articolului 31 din Carta drepturilor fundamentale, care, în conformitate cu alineatul (1) al acestuia, consacră, în general, dreptul oricărui lucrător la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa. Explicațiile cu privire la Carta drepturilor fundamentale (JO 2007, C 303, p. 17) indică în această privință că expresia „condiții de muncă” trebuie înțeleasă în sensul articolului 156 TFUE. Această din urmă dispoziție nu face însă decât să vizeze „condițiile de muncă”, fără a le defini mai înainte, ca fiind unul dintre domeniile politicii sociale a Uniunii în

care Comisia Europeană poate interveni pentru a încuraja cooperarea dintre statele membre și pentru a facilita coordonarea acțiunii acestora. Având în vedere finalitatea de protecție a drepturilor lucrătorului temporar urmărită de directiva menționată, această lipsă de precizie pledează în favoarea unei interpretări largi a noțiunii de „condiții de muncă” [Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 54].

- 41 Pe de altă parte, din considerentele (10) și (12) ale Directivei 2008/104 reiese că, întrucât există diferențe considerabile la nivelul utilizării muncii temporare și la nivelul situației juridice, al statutului și al condițiilor de muncă pentru lucrătorii prin agent de muncă temporară (denumiți în continuare „lucrători temporari”) în cadrul Uniunii Europene, directiva menționată urmărește să stabilească un cadru de protecție pentru lucrătorii temporari, care este nediscriminatoriu, transparent și proporțional și respectă diversitatea piețelor muncii și a relațiilor între partenerii sociali. Astfel, conform articolului 2 din aceeași directivă, obiectivul ei este acela de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament în privința acestor lucrători și prin recunoașterea agenților de muncă temporară în calitate de angajatori, ținând seama în același timp de necesitatea de a stabili un cadru corespunzător pentru utilizarea respectivului tip de muncă în vederea contribuției în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile [Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 40].
- 42 În plus, trebuie precizat că considerentul (11) al Directivei 2008/104 arată că aceasta urmărește să răspundă nu numai necesităților în materie de flexibilitate ale întreprinderilor, dar și necesității lucrătorilor de a-și armoniza viața profesională cu cea privată și contribuie la crearea de locuri de muncă și la participarea și integrarea pe piața muncii. Această directivă urmărește, prin urmare, să concilieze obiectivul flexibilității urmărit de întreprinderi cu obiectivul securității care corespunde protecției lucrătorilor [Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 50].
- 43 Acest dublu obiectiv răspunde astfel voinței legiuitorului Uniunii de a apropia condițiile de muncă temporară de raporturile de muncă „normale”, cu atât mai mult cu cât în considerentul (15) al Directivei 2008/104 acest legiuitor a precizat în mod explicit că forma generală de muncă este contractul pe durată nedeterminată. Prin urmare, această directivă urmărește de asemenea să încurajeze accesul lucrătorilor temporari la un loc de muncă permanent în întreprinderea utilizatoare. Principiul egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la articolul 5 alineatul (1) din directiva menționată, se înscrie în dublul obiectiv menționat [Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni de muncă temporară succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823, punctele 51 și 52].
- 44 După cum a arătat domnul avocat general la punctul 39 din concluziile sale, echilibrul dintre promovarea ocupării forței de muncă și securitatea pe piața muncii poate fi realizat numai dacă acest principiu al egalității de tratament este respectat pe deplin.

- 45 În consecință, o interpretare a noțiunii de „condiții de bază de muncă și de angajare” care ar exclude indemnizația pe care un angajator trebuie să o plătească unui lucrător temporar, ca urmare a încetării raportului său de muncă, din domeniul de aplicare al articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104 ar fi contrară obiectivelor pe care le urmărește și care sunt expuse la punctele 40-44 din prezenta hotărâre.
- 46 Astfel, pe de o parte, o asemenea interpretare ar echivala cu a limita domeniul de aplicare al protecției acordate lucrătorilor temporari în materia egalității de tratament, cu ignorarea obiectivelor atribuite acestei dispoziții (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 30).
- 47 Pe de altă parte, această interpretare ar avea drept consecință faptul că principiul egalității de tratament nu ar mai fi aplicabil din momentul în care contractul lucrătorului temporar este reziliat, astfel încât ar favoriza rezilierea contractelor de muncă temporară în loc să pună în aplicare obiectivul urmărit de Directiva 2008/104, amintit la punctul 43 din prezenta hotărâre, care constă în încurajarea accesului lucrătorilor temporari la un loc de muncă permanent.
- 48 Având în vedere ceea ce precedă, este necesar să se considere că noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare”, în sensul articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104 coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta, trebuie interpretată în sensul că include o indemnizație pe care un angajator trebuie să o plătească unui lucrător, ca urmare a încetării raportului său de muncă temporară, pe baza zilelor de concediu anual plătit neefectuat și a indemnizației de concediu corespunzătoare.

Cu privire la domeniul de aplicare al principiului egalității de tratament prevăzut la articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104

- 49 În ceea ce privește, în al doilea rând, domeniul de aplicare al principiului egalității de tratament, este necesar să se sublinieze că, potrivit articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104, lucrătorii temporari trebuie, pe durata misiunii lor la o întreprindere utilizatoare, să beneficieze de condiții de bază de muncă și de angajare cel puțin egale cu cele care le-ar fi aplicabile dacă ar fi recrutați direct de această întreprindere pentru a ocupa același loc de muncă.
- 50 Prin urmare, instanței de trimitere îi revine sarcina de a stabili, într-o primă etapă, condițiile de bază de muncă și de angajare care ar fi aplicabile lucrătorului temporar dacă ar fi recrutat direct de întreprinderea utilizatoare, pentru a ocupa același loc de muncă cu cel pe care îl ocupă efectiv acolo, și aceasta pentru aceeași durată, și, mai precis, în speță, indemnizația la care ar avea dreptul, ca urmare a încetării raportului său de muncă temporară, pe baza zilelor de concediu anual plătit neefectuat și a indemnizației de concediu corespunzătoare. Într-o a doua etapă, acestei instanțe îi revine sarcina de a compara aceste condiții de bază de angajare și de muncă și cu cele care sunt efectiv aplicabile acestui lucrător temporar, pe durata misiunii sale în cadrul acestei întreprinderi utilizatoare, astfel cum a arătat în esență domnul avocat general la punctul 60 din concluziile sale, și aceasta pentru a se asigura, pe baza tuturor circumstanțelor pertinente în discuție în litigiul principal, de respectarea sau de nerespectarea principiului egalității de tratament în privința lucrătorului temporar menționat.
- 51 În speță, instanța de trimitere precizează printre altele că lucrătorii temporari care sunt angajați într-o întreprindere utilizatoare în cursul unui an calendaristic și nu își încetează activitatea decât la doi ani calendaristici sau mai mult după această angajare se află într-o situație mai puțin

favorabilă, pe durata misiunii lor la această întreprindere utilizatoare, decât cea în care s-ar fi aflat dacă ar fi fost recrutați direct de aceasta din urmă pentru a ocupa același loc de muncă pentru aceeași durată.

- 52 Astfel, potrivit instanței de trimitere, lucrătorii temporari au dreptul, conform articolului 185 alineatul 6 din Codul muncii, numai la concedii și la o indemnizație de concediu calculate proporțional cu timpul de muncă efectuat, în timp ce lucrătorii angajați direct de o întreprindere utilizatoare au dreptul la concediu plătit potrivit regimului general al acestui cod, prevăzut la articolele 237-239 și 245 din acesta. Aceasta ar avea drept consecință faptul că, în speță, fiecare dintre reclamanții din litigiul principal are dreptul la 44 de zile de concediu plătit, în timp ce, dacă ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare în discuție în litigiul principal pentru a ocupa exact același loc de muncă pe aceeași durată, ar avea dreptul, GD, la 67 de zile, iar ES, la 65 de zile de concediu plătit.
- 53 Guvernul portughez contestă această interpretare a dreptului național, susținând în esență că, în măsura în care articolul 185 din Codul muncii nu definește modalitățile și nici normele specifice de calcul al numărului de zile de concediu al lucrătorilor temporari sau efectele încetării raportului lor de muncă asupra dreptului lor la concediu, este necesar să se recurgă la aplicarea normelor generale ale acestui cod, prevăzute la articolele 237-239 și 245 din acesta, care s-ar aplica independent de natura legăturii contractuale, inclusiv lucrătorilor temporari, și care ar prevedea cazuri specifice privind calcularea numărului de zile de concediu plătit și efectele încetării contractului lor de muncă asupra dreptului la concediu.
- 54 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul procedurii prevăzute la articolul 267 TFUE, întemeiată pe o separare clară a funcțiilor între instanțele naționale și Curte, revine numai instanței naționale sarcina să constate și să aprecieze situația de fapt din litigiul principal, precum și să determine domeniul de aplicare exact al actelor cu putere de lege și al actelor administrative naționale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 ianuarie 2022, Benedetti Pietro e Angelo și alții, C-377/19, EU:C:2022:4, punctul 37 și jurisprudența citată).
- 55 În sfârșit, este necesar să se observe că, deși statele membre au posibilitatea, în temeiul articolului 5 alineatele (2)-(4) din Directiva 2008/104, să prevadă, în anumite condiții precise, derogări de la principiul egalității de tratament, decizia de trimitere și dosarul de care dispune Curtea nu cuprind nicio informație referitoare la o eventuală punere în aplicare a uneia dintre aceste derogări în Portugalia.

Cu privire la consecințele de reținut pentru instanța de trimitere

- 56 În al treilea rând, trebuie amintit că, în repetate rânduri, Curtea a statuat că o instanță națională, sesizată cu un litigiu exclusiv între particulari, este obligată, atunci când aplică dispozițiile de drept intern adoptate în vederea transpunerii obligațiilor prevăzute de o directivă, să ia în considerare ansamblul normelor dreptului național și să le interpreteze, în măsura posibilului, în lumina textului, precum și a finalității acestei directive în vederea identificării unei soluții conforme cu obiectivul urmărit de aceasta (Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 38 și jurisprudența citată, Hotărârea din 4 iunie 2015, Faber, C-497/13, EU:C:2015:357, punctul 33, precum și Hotărârea din 17 martie 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, punctul 76).

- 57 Totuși, principiul interpretării conforme a dreptului național cunoaște anumite limite. Astfel, obligația instanței naționale de a se raporta la conținutul dreptului Uniunii atunci când interpretează și aplică normele relevante ale dreptului intern este limitată de principiile generale ale dreptului și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național (Hotărârea din 17 martie 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, punctul 77 și jurisprudența citată).
- 58 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie precizat că instanța de trimitere va trebui în special să verifice dacă, astfel cum a invocat guvernul portughez, în esență, în observațiile sale scrise și astfel cum s-a arătat la punctul 53 din prezenta hotărâre, regimul general al concediilor prevăzut la articolele 237-239 și 245 din Codul muncii este aplicabil, în speță, în măsura în care expresia „proporțional cu durata contractului lor”, care figurează la articolul 185 alineatul 6 din acest cod, nu ar trebui să fie coroborată în mod automat și exclusiv cu dispozițiile articolului 238 alineatul 1 din acest cod, ci și cu celelalte dispoziții ale acestui regim general, pentru a determina quantumul indemnizației pe care o pot solicita reclamantii din litigiul principal pentru concediul anual plătit neefectuat și pentru indemnizația de concediu corespunzătoare, ca urmare a încetării raportului lor de muncă temporară cu Luso Temp.
- 59 Astfel, într-o asemenea ipoteză, nu se poate considera că lucrătorii temporari, precum reclamantii din litigiul principal, beneficiază, pe durata misiunii lor la o întreprindere utilizatoare, de condiții de bază de muncă și de angajare care nu sunt cel puțin egale cu cele care le-ar fi aplicabile dacă ar fi fost recrutați direct de această întreprindere utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă pentru aceeași durată, așa încât nu s-ar putea concluziona în sensul existenței unei încălcări a articolului 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104.
- 60 Rezultă din toate cele ce precedă că articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104 coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia indemnizația pe care o pot solicita lucrătorii temporari, în cazul încetării raportului lor de muncă cu o întreprindere utilizatoare, pe baza zilelor de concediu anual plătit neefectuat și a indemnizației de concediu corespunzătoare este inferioară indemnizației pe care ar putea-o solicita acești lucrători, în aceeași situație și pe același temei, dacă ar fi fost recrutați direct de această întreprindere utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă pentru aceeași durată.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 61 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 șasea) declară:

Articolul 5 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară coroborat cu articolul 3 alineatul (1) litera (f) din aceasta trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia indemnizația pe care o pot solicita lucrătorii temporari, în cazul încetării raportului lor de muncă cu o întreprindere utilizatoare, pe baza zilelor de concediu anual plătit neefectuat și a indemnizației de

concediu corespunzătoare este inferioară indemnizației pe care ar putea-o solicita acești lucrători, în aceeași situație și pe același temei, dacă ar fi fost recrutați direct de această întreprindere utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă pentru aceeași durată.

Semnături