



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

20 februarie 2024*

„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 – Diferență de tratament în caz de concediere – Rezilierea unui contract de muncă pe durată determinată – Lipsa obligației de a indica motivele de reziliere – Control jurisdicțional – Articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene”

În cauza C-715/20,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Tribunalul Districtual din Cracovia – Nowa Huta din Cracovia, Polonia), prin decizia din 11 decembrie 2020, primită de Curte la 18 decembrie 2020, în procedura

K.L.

împotriva

X sp. z o.o.,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnul L. Bay Larsen, vicepreședinte, domnul A. Arabadjiev, doamna A. Prechal, domniile E. Regan, F. Biltgen și N. Piçarra, președinți de cameră, domniile S. Rodin și P. G. Xuereb, doamna L. S. Rossi, domniile A. Kumin (raportor) și N. Wahl, doamna I. Ziemele și domniile J. Passer și D. Gratsias, judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: doamna M. Siekierzyńska, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 22 noiembrie 2022,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, J. Lachowicz și A. Siwek-Ślusarek, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de D. Martin, D. Recchia și A. Szmytkowska, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: polona.

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 30 martie 2023,
pronunță prezenta

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”), 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, 05/vol. 5, p. 129), precum și a articolelor 21 și 30 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între K.L., un lucrător care a făcut obiectul unei concedieri, pe de o parte, și X sp. z o.o., o societate cu răspundere limitată de drept polonez și fost angajator al lui K.L., pe de altă parte, în legătură cu rezilierea contractului de muncă pe durată determinată dintre acest lucrător și societatea menționată.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 1999/70

- 3 Potrivit considerentului (14) al Directivei 1999/70:

„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 Articolul 1 din Directiva 1999/70 prevede:

„Scopul directivei este punerea în aplicare a [acordului-cadru].”

Acordul-cadru

- 5 Al treilea paragraf al preambulului acordului-cadru are următorul cuprins:

„Prezentul acord 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 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, 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 2 din acordul-cadru, intitulată „Domeniul de aplicare”, prevede la punctul 1:

„Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.”

8 Clauza 3 din acordul-cadru menționat are următorul cuprins:

„(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate 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.

Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă, sau dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale.”

9 Clauza 4 din același acord-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 polonez

10 În conformitate cu articolul 8 din ustawa – Kodeks pracy (Legea privind Codul muncii) din 26 iunie 1974 (Dz. U. nr. 24, poziția 141), în versiunea aplicabilă litigiului principal (Dz. U. din 2020, poziția 1320, cu modificările ulterioare) (denumit în continuare „Codul muncii”), un drept nu poate fi exercitat în mod contrar finalității sale socioeconomice sau principiilor conviețuirii sociale.

11 Articolul 18^{3a} alineatele 1 și 2 din Codul muncii prevede:

„1. Lucrătorii trebuie să beneficieze de egalitate de tratament în ceea ce privește stabilirea și încetarea raportului de muncă, termenii și condițiile de încadrare în muncă, promovarea și accesul la formare pentru îmbunătățirea competențelor profesionale, fără a ține seama în special de sex, vârstă, dizabilități, rasă, religie, naționalitate, convingeri politice, apartenență la un sindicat, origine etnică, confesiune, orientare sexuală, precum și indiferent de tipul încadrării în muncă, pe durată determinată sau nedeterminată ori cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă.

2. Prin egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă se înțelege absența oricărei discriminări, directe sau indirecte, pe baza motivelor menționate la alineatul 1.”

12 Articolul 18^{3b} alineatul 1 din Codul muncii prevede:

„Se consideră încălcare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă, sub rezerva alineatelor 2-4, diferențierea de către angajator a situației lucrătorului pe baza unuia sau a unora dintre motivele menționate la articolul 18^{3a} alineatul 1, având ca efect în special:

- 1) refuzul începerii raportului de muncă sau încetarea acestuia;
- 2) stabilirea într-un mod nefavorabil a salariului sau a altor condiții de încadrare și de muncă ori neluarea în considerare pentru avansare sau pentru acordarea altor beneficii legate de munca efectuată;
- 3) [...]
 - în afara situației în care angajatorul dovedește că s-a bazat pe motive obiective.

[...]”

13 Articolul 30 din Codul muncii prevede:

„1. Contractul de muncă se reziliază:

- 1) prin acordul părților;
- 2) printr-o declarație a uneia dintre părți cu respectarea unui termen de preaviz (încetarea contractului de muncă cu preaviz);
- 3) printr-o declarație a uneia dintre părți fără respectarea unui termen de preaviz (încetarea contractului de muncă fără preaviz);
- 4) la expirarea perioadei pentru care a fost încheiat.

[...]

3. Declarația fiecăreia dintre părți cu privire la rezilierea contractului de muncă cu sau fără preaviz trebuie făcută în scris.

4. Declarația angajatorului cu privire la rezilierea cu preaviz a unui contract de muncă încheiat pe durată nedeterminată sau la rezilierea unui contract de muncă fără preaviz trebuie să indice motivele care justifică rezilierea contractului.”

14 Articolul 44 din Codul muncii prevede:

„Angajatul poate formula o cale de atac împotriva rezilierii contractului de muncă la instanța pentru litigii de muncă [...]”

15 Articolul 45 alineatul 1 din Codul muncii prevede:

„În cazul în care se stabilește că rezilierea unui contract de muncă pe durată nedeterminată este nejustificată sau încalcă prevederile privind rezilierea contractelor de muncă, instanța pentru litigii de muncă – la cererea angajatului – se pronunță cu privire la nulitatea rezilierii și, în cazul în care contractul a fost deja reziliat, cu privire la reintegrarea lucrătorului în muncă în condițiile anterioare sau la plata unei despăgubiri.”

16 Articolul 50 alineatul 3 din Codul muncii prevede:

„În cazul în care rezilierea unui contract de muncă încheiat pentru o perioadă determinată încalcă prevederile privind rezilierea unui astfel de contract, salariatul va avea dreptul exclusiv la despăgubiri.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

17 K.L. și X au încheiat un contract de muncă pe durată determinată cu fracțiuni de normă pentru perioada cuprinsă între 1 noiembrie 2019 și 31 iulie 2022.

18 La 15 iulie 2020, X i-a notificat lui K.L., reclamantul din litigiul principal, o declarație de reziliere a acestui contract de muncă cu respectarea unui termen de preaviz de o lună. Rezilierea a produs astfel efecte la 31 august 2020, fără însă ca motivele acesteia să îi fi fost comunicate lui K.L.

19 În urma concedierii sale, K.L. a sesizat Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Tribunalul Districtual din Cracovia – Nowa Huta din Cracovia, Polonia), instanța de trimitere, cu o cerere de despăgubire în temeiul articolului 50 alineatul 3 din Codul muncii, invocând nelegalitatea concedierii sale.

20 În această cerere, K.L. a arătat că, pe de o parte, declarația întocmită de X conținea erori de formă care constituiau o neregularitate ce dădea dreptul la despăgubire în temeiul articolului 50 alineatul 3 din Codul muncii. Pe de altă parte, el a susținut că, deși Codul muncii nu impune angajatorilor obligația de a indica motivele de reziliere în cazul rezilierii contractelor de muncă încheiate pe durată determinată, lipsa unei asemenea indicări a încălcat principiul nediscriminării consacrat în dreptul Uniunii, precum și în dreptul polonez, pentru motivul că această obligație există în cazul rezilierii contractelor de muncă încheiate pe durată nedeterminată.

21 În schimb, X a invocat faptul că a efectuat concedierea reclamantului din litigiul principal în conformitate cu dispozițiile în vigoare ale dreptului muncii polonez, aspect care nu ar fi contestat de reclamant.

- 22 Instanța de trimitere confirmă în cererea de decizie preliminară că în dreptul polonez, în cazul unei căi de atac formulate de un lucrător împotriva rezilierii contractului său de muncă pe durată determinată, instanța competentă nu examinează motivul concedierii, iar lucrătorul în cauză nu are dreptul la nicio despăgubire ca urmare a nejustificării acestei concedieri. Un asemenea lucrător ar fi astfel lipsit de protecția care rezultă din articolul 30 din cartă, potrivit căruia „[o]rice lucrător are dreptul la protecție împotriva oricărei concedieri nejustificate, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale”.
- 23 Instanța de trimitere observă în această privință că, în cursul anului 2008, Trybunał Konstytucyjny (Curtea Constituțională, Polonia) a pronunțat o hotărâre care privea conformitatea cu Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Constituția Republicii Polone) din 2 aprilie 1997 (Dz. U. din 1997, nr. 78, poziția 483) (denumită în continuare „Constituția”) a articolului 30 alineatul 4 din Codul muncii, ținând seama de diferențele prevăzute de această dispoziție în privința cerințelor în materie de reziliere, în funcție de tipul de contract de muncă în cauză.
- 24 În acea hotărâre, instanța constituțională menționată ar fi statuat că articolul 30 alineatul 4 din Codul muncii, în măsura în care nu prevede obligația de a indica motivul rezilierii în declarația angajatorului privind rezilierea unui contract de muncă pe durată determinată, și articolul 50 alineatul 3 din acest cod, în măsura în care nu prevede dreptul lucrătorului la o despăgubire pentru rezilierea nejustificată a unui astfel de contract de muncă, sunt compatibile cu articolul 2 din Constituție, care consacră principiul statului de drept democratic, precum și cu articolul 32 din aceasta, care prevede principiul egalității în fața legii și care interzice discriminarea în viața politică, socială sau economică din orice motiv.
- 25 Trybunał Konstytucyjny (Curtea Constituțională) ar fi concluzionat că nimic nu permitea nici să se considere că diferențierea introdusă, bazată pe caracteristica duratei angajării, nu era efectuată potrivit unui criteriu pertinent în sensul articolului 32 din Constituție.
- 26 Instanța de trimitere arată în acest context că, într-o hotărâre pronunțată în cursul anului 2019, Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia) a exprimat, în schimb, îndoieli cu privire la punerea în aplicare corectă în dreptul polonez a clauzei 4 din acordul-cadru și, în consecință, cu privire la conformitatea dispozițiilor relevante din Codul muncii cu dreptul Uniunii. În aceste condiții, instanța supremă menționată ar fi indicat că o entitate care nu constituie o emanație a statului, precum un angajator privat, nu poate fi obligată să răspundă pentru nelegalitatea transpunerii incorecte a Directivei 1999/70 în dreptul intern. Instanța supremă poloneză nu ar fi putut înlătura, așadar, aplicarea articolului 30 alineatul 4 din Codul muncii în cauza în care s-a pronunțat acea hotărâre deoarece nici chiar o dispoziție clară, precisă și necondiționată a unei directive care are ca obiect să confere drepturi sau să impună obligații particularilor nu poate fi aplicată în cadrul unui litigiu exclusiv între particulari.
- 27 Instanța de trimitere adaugă că, în acest context, trebuie să se ia în considerare în special Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), și Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278). Ea precizează în această privință că criteriile a căror aplicare este interzisă pentru diferențierea dintre lucrători, criteriile care au făcut obiectul acestor două hotărâri, și anume religia, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 22 ianuarie 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), și vârsta, în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), sunt menționate în mod expres la articolul 21 din cartă, în timp ce un raport de muncă în cadrul unui contract de muncă pe durată determinată nu figurează printre criteriile menționate în această dispoziție. Cu toate

acestea, instanța de trimitere observă că articolul 21 alineatul (1) din cartă prevede interzicerea oricărei discriminări, lista criteriilor pe care le enumeră nefiind exhaustivă, astfel cum ar atesta utilizarea în această dispoziție a adverbului „precum”.

- 28 În sfârșit, instanța de trimitere consideră că, în cazul în care Curtea de Justiție ar interpreta acordul-cadru în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal fără a clarifica chestiunea efectului direct orizontal al reglementării Uniunii Europene a cărei interpretare este solicitată, în dreptul polonez s-ar aplica două regimuri distincte de reziliere a contractelor pe durată determinată, după cum angajatorul constituie sau nu o emanație a statului.
- 29 În aceste condiții, Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Tribunalul Districtual din Cracovia – Nowa Huta din Cracovia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Articolul 1 din Directiva [1999/70/CE], precum și clauzele 1 și 4 din [acordul-cadru] trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care prevede obligația angajatorului de a motiva în scris decizia de reziliere a unui contract de muncă numai în cazul contractelor de muncă pe durată nedeterminată și care, astfel, supune legitimitatea motivului de reziliere a contractelor pe durată nedeterminată controlului jurisdicțional, fără a prevedea însă în sarcina angajatorului o asemenea obligație (și anume precizarea motivului de reziliere) în cazul contractelor de muncă pe durată determinată (cu consecința că numai chestiunea privind conformitatea declarației de reziliere cu dispozițiile privind rezilierea contractelor este supusă controlului jurisdicțional)?
- 2) Clauza 4 din [acordul-cadru] și principiul general de drept al Uniunii privind nediscriminarea (articolul 21 din [cartă]) pot fi invocate de părți în cadrul unui litigiu între particulari și, în consecință, aceste dispoziții au efect orizontal?”

Cu privire la întrebările preliminare

- 30 Potrivit unei jurisprudențe constante, în cadrul procedurii de cooperare între instanțele naționale și Curte instituite prin articolul 267 TFUE, este de competența acesteia din urmă să ofere instanței naționale un răspuns util, care să îi permită să soluționeze litigiul cu care este sesizată. Din această perspectivă, Curtea trebuie, dacă este cazul, să reformuleze întrebările care îi sunt adresate. Împrejurarea că, pe plan formal, o instanță națională a adresat o întrebare preliminară făcând trimitere la anumite dispoziții ale dreptului Uniunii nu împiedică Curtea să furnizeze acestei instanțe toate elementele de interpretare ce pot fi utile pentru soluționarea cauzei cu care este sesizată, indiferent dacă ea s-a referit sau nu la acestea în enunțul întrebărilor sale. În această privință, revine Curții sarcina de a extrage din ansamblul elementelor furnizate de instanța națională și în special din motivarea deciziei de trimitere elementele de drept al Uniunii care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului (Hotărârea din 5 decembrie 2023, Nordic Info, C-128/22, EU:C:2023:951, punctul 99 și jurisprudența citată).
- 31 În speță, având în vedere toate elementele furnizate de instanța de trimitere și observațiile prezentate de guvernul polonez, precum și de Comisia Europeană, este necesar, pentru a furniza instanței de trimitere elemente de interpretare utile, să se reformuleze întrebările adresate.

- 32 Astfel, fără a fi necesară pronunțarea cu privire la cererea de interpretare a articolului 21 din cartă, este necesar să se considere că, prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie analizate împreună, 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 potrivit căreia un angajator nu este obligat să motiveze în scris rezilierea cu preaviz a unui contract de muncă pe durată determinată, deși are o asemenea obligație în cazul rezilierii unui contract de muncă pe durată nedeterminată, și dacă această clauză poate fi invocată în cadrul unui litigiu între particulari.
- 33 În primul rând, trebuie amintit că acordul-cadru este aplicabil tuturor lucrătorilor care prestează servicii remunerate în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată încheiat cu angajatorul lor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 30 iunie 2022, Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, punctul 26, precum și jurisprudența citată).
- 34 În speță, este cert că reclamantul din litigiul principal, în cadrul raportului său de muncă cu X, era considerat un lucrător angajat care are un contract pe durată determinată, în sensul clauzei 2 punctul 1 din acordul-cadru coroborată cu clauza 3 punctul 1 din acesta, astfel încât litigiul principal intră în domeniul de aplicare al acestui acord-cadru.
- 35 În al doilea rând, interdicția unui tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe durată determinată în raport cu cel rezervat lucrătorilor pe durată nedeterminată, prevăzută în clauza 4 din acordul-cadru, privește condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor. Trebuie astfel să se stabilească dacă reglementarea în discuție în litigiul principal, în măsura în care guvernează rezilierea unui contract de muncă, intră în sfera noțiunii de „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 din acordul-cadru.
- 36 Din modul de redactare și din obiectivul acestei clauze reiese că ea privește nu alegerea însăși de a încheia contracte de muncă pe durată determinată în locul unor contracte de muncă pe durată nedeterminată, ci condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor care au încheiat primul tip de contract în raport cu cele ale lucrătorilor angajați în temeiul celui de al doilea tip de contract (Hotărârea din 8 octombrie 2020, Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu și alții, C-644/19, EU:C:2020:810, punctul 39, precum și jurisprudența citată).
- 37 În această privință, criteriul determinant pentru a stabili dacă o măsură intră în sfera noțiunii de „condiții de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 din acordul-cadru este tocmai criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său [Ordonanța din 18 mai 2022, Ministero dell’istruzione (Card electronic), C-450/21, EU:C:2022:411, punctul 33 și jurisprudența citată].
- 38 Curtea a considerat astfel că intră în sfera acestei noțiuni, printre altele, protecția acordată unui lucrător în cazul concedierii nelegale (Hotărârea din 17 martie 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punctul 52 și jurisprudența citată), precum și normele referitoare la stabilirea termenului de preaviz aplicabil în cazul rezilierii contractelor de muncă pe durată determinată, la fel ca și cele referitoare la indemnizația acordată unui lucrător ca urmare a rezilierii contractului de muncă încheiat cu angajatorul său, o asemenea indemnizație fiind plătită în temeiul raportului de muncă dintre aceștia (Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 28 și jurisprudența citată).

- 39 Astfel, o interpretare a clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru care ar exclude din definiția noțiunii de „condiții de încadrare în muncă” condițiile de reziliere a unui contract de muncă pe durată determinată ar echivala cu a limita, cu ignorarea obiectivului atribuit acestei dispoziții, domeniul de aplicare al protecției acordate lucrătorilor pe durată determinată împotriva tratamentului mai puțin favorabil (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 29 și jurisprudența citată).
- 40 În lumina acestei jurisprudențe, o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal intră, așadar, în sfera noțiunii de „condiții de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru. Într-adevăr, această reglementare prevede regimul rezilierii unui contract de muncă în caz de concediere, regimul menționat având drept rațiune de a fi raportul de muncă dintre un lucrător și angajatorul său.
- 41 În al treilea rând, trebuie amintit că, potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia este îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării. De asemenea, în al treilea paragraf, preambulul la acordul-cadru precizează 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 indică în acest sens că obiectivul acordului-cadru constă printre altele în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin stabilirea unor cerințe minime de natură să garanteze aplicarea principiului nediscriminării (Hotărârea din 17 martie 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punctul 48 și jurisprudența citată).
- 42 Acordul-cadru, în special clauza 4, urmărește aplicarea principiului nediscriminării în cazul 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 care le sunt recunoscute lucrătorilor cu contract pe durată nedeterminată (Hotărârea din 3 iunie 2021, Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, punctul 34 și jurisprudența citată).
- 43 În plus, interdicția discriminării, enunțată în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, nu reprezintă decât expresia specifică a principiului general al egalității, care face parte dintre principiile fundamentale ale dreptului Uniunii (Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 37 și jurisprudența citată).
- 44 Având în vedere aceste obiective, clauza menționată trebuie înțeleasă ca fiind expresia unui principiu fundamental al dreptului social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 38 și jurisprudența citată).
- 45 În conformitate cu obiectivul de eliminare a discriminărilor dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată, clauza menționată, care are efect direct, enunță la punctul 1 o interdicție, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, de a trata lucrătorii cu contract pe durată determinată 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” (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctele 56 și 64, precum și Hotărârea din 5 iunie 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 42).

- 46 Mai concret, trebuie să se examineze dacă reglementarea în discuție în litigiul principal conduce, în ceea ce privește acest regim de reziliere, la o diferență de tratament care constituie un tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe durată determinată în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, înainte de a se stabili, după caz, dacă o astfel de diferență de tratament poate fi justificată de „motive obiective”.
- 47 În ceea ce privește, *primo*, caracterul comparabil al situațiilor vizate, pentru a aprecia dacă persoanele interesate exercită aceeași muncă sau ocupație în sensul acordului-cadru, este necesar, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acesta, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de încadrare în muncă, se poate considera că aceste persoane se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 48, precum și jurisprudența citată, și Hotărârea din 5 iunie 2018 Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 51, precum și jurisprudența citată).
- 48 Or, având în vedere caracterul general al reglementării în discuție în litigiul principal, care guvernează informarea lucrătorilor, al căror contract de muncă este reziliat, cu privire la motivele care justifică această reziliere, rezultă că respectiva reglementare se aplică unor lucrători angajați cu un contract pe durată determinată care pot fi comparabili cu lucrători angajați cu un contract de muncă pe durată nedeterminată.
- 49 Va reveni instanței de trimitere, care este singura competentă să aprecieze situația de fapt, sarcina de a stabili dacă reclamantul din litigiul principal se afla într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor angajați de X pe durată nedeterminată în aceeași perioadă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 42 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 17 martie 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punctul 54).
- 50 În ceea ce privește, *secundo*, existența unui tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe durată determinată în raport cu cel de care beneficiază lucrătorii pe durată nedeterminată, este cert că, în cazul unei rezilieri cu preaviz a unui contract de muncă pe durată determinată, angajatorul nu este obligat să comunice de la bun început lucrătorului, în scris, motivul sau motivele care justifică rezilierea, deși este obligat să facă acest lucru în cazul unei rezilieri cu preaviz a unui contract de muncă pe durată nedeterminată.
- 51 Trebuie să se constate în această privință că, pe de o parte, existența unui tratament mai puțin favorabil, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, se apreciază în mod obiectiv. Or, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, un lucrător pe durată determinată al cărui contract de muncă este reziliat cu preaviz, din moment ce nu este informat, spre deosebire de un lucrător pe durată nedeterminată al cărui contract de muncă este reziliat, cu privire la motivul sau motivele acestei concedieri, este lipsit de o informație importantă pentru a aprecia caracterul nejustificat al concedierii și pentru a avea în vedere o eventuală sesizare a unei instanțe. Există astfel o diferență de tratament între aceste două categorii de lucrători, în sensul dispoziției menționate.
- 52 Pe de altă parte, atât instanța de trimitere, cât și guvernul polonez sugerează că lipsa cerinței unei asemenea informări nu exclude posibilitatea pe care ar avea-o lucrătorul în cauză de a sesiza instanța pentru litigii de muncă competentă pentru ca aceasta să fie în măsură să verifice dacă

acea concediere este eventual discriminatorie sau constituie un abuz de drept din cauza incompatibilității sale cu finalitatea socioeconomică a dreptului în cauză sau a unei încălcări a principiilor conviețuirii sociale, în sensul articolului 8 din Codul muncii.

- 53 Or, este necesar să se arate că o asemenea situație poate genera consecințe defavorabile pentru un lucrător pe durată determinată în măsura în care acest lucrător, chiar presupunând că este garantat controlul jurisdicțional al temeiniciei motivelor de reziliere a contractului său de muncă și că o protecție jurisdicțională efectivă a persoanei interesate este astfel asigurată, nu dispune în amonte de o informație care poate fi determinantă pentru a alege să inițieze sau nu o acțiune în justiție împotriva rezilierii contractului său de muncă.
- 54 Astfel, deși lucrătorul în cauză are o îndoială cu privire la legitimitatea motivului concedierii sale, el nu are altă opțiune, în lipsa comunicării voluntare a acestui motiv de către angajator, decât să sesizeze instanța pentru litigii de muncă cu o acțiune având ca obiect contestarea concedierii sale. Numai în cadrul acestei acțiuni lucrătorul poate obține ca instanța respectivă să oblige angajatorul său să comunice motivul sau motivele vizate, fără a putea aprecia *a priori* șansele de reușită ale acestei acțiuni. Or, potrivit explicațiilor date de Republica Polonă în ședință, lucrătorul amintit este obligat să își susțină *prima facie* în această acțiune argumentația prin care urmărește să demonstreze caracterul discriminatoriu sau abuziv al concedierii la care a fost supus, în pofida faptului că nu cunoaște motivele concedierii respective. La aceasta se adaugă faptul că, deși introducerea unei asemenea acțiuni de către un lucrător pe durată determinată la instanța pentru litigii de muncă ar fi gratuită, în conformitate cu cele indicate de asemenea de Republica Polonă în ședință, pregătirea și monitorizarea procedurii referitoare la examinarea acesteia pot determina costuri pentru lucrătorul respectiv sau chiar cheltuieli care trebuie suportate în cazul unui eșec al acestei acțiuni.
- 55 În sfârșit, trebuie amintit în acest context că un contract pe durată determinată încetează să își producă efectele pentru viitor la expirarea termenului pentru care a fost încheiat, acest termen putând fi reprezentat printre altele, precum în speță, de ajungerea la o anumită dată. Astfel, părțile la un contract de muncă pe durată determinată cunosc, încă de la încheierea sa, data care determină încetarea acestuia. Acest termen limitează durata raportului de muncă, fără ca părțile să își fi exprimat voința în această privință după încheierea respectivului contract de muncă (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 57). Rezilierea anticipată a unui asemenea contract de muncă, la inițiativa angajatorului, rezultând din apariția unor împrejurări care nu erau prevăzute la data încheierii sale și care perturbă în acest mod derularea normală a raportului de muncă este în acest sens, prin caracterul său neprevăzut, susceptibilă să afecteze un lucrător pe durată determinată cel puțin la fel ca rezilierea unui contract de muncă pe durată nedeterminată pentru lucrătorul corespondent.
- 56 Rezultă că, sub rezerva verificărilor care vor trebui efectuate de instanța de trimitere, o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal instituie o diferență de tratament care implică un tratament mai puțin favorabil în cazul lucrătorilor pe durată determinată în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată, care decurge din împrejurarea că acestora din urmă nu li se aplică limitarea în cauză privind informarea referitoare la motivele care justifică concedierea.

- 57 *Tertio*, sub rezerva verificării pe care instanța de trimitere este invitată să o efectueze la punctul 49 din prezenta hotărâre, mai trebuie să se stabilească dacă diferența de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, care face obiectul îndoielilor instanței de trimitere, poate fi justificată de „motive obiective”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.
- 58 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, noțiunea de „motive obiective”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, nu poate fi înțeleasă că permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată prin faptul că această diferență este prevăzută de o normă generală și abstractă, precum o lege sau o convenție colectivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 57 și jurisprudența citată).
- 59 Dimpotrivă, noțiunea menționată impune ca diferența de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă în cauză, în contextul specific în care se înscrie aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a se putea verifica dacă respectiva diferență răspunde unei necesități reale, este de natură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și este necesară în acest scop. Elementele menționate pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte pe durată determinată și din caracteristicile inerente ale acestora sau, după caz, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială a unui stat membru (Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 58 și jurisprudența citată).
- 60 În speță, guvernul polonez, întemeindu-se pe raționamentul urmat de Trybunał Konstytucyjny (Curtea Constituțională) în hotărârea menționată la punctele 23-25 din prezenta hotărâre, invocă diferența dintre funcția socială și economică a unui contract de muncă pe durată determinată și cea a unui contract pe durată nedeterminată.
- 61 Potrivit guvernului polonez, distincția efectuată în dreptul polonez în ceea ce privește cerința motivării, după cum este vorba despre rezilierea unui contract pe durată nedeterminată sau despre rezilierea unui contract pe durată determinată, se înscrie în urmărirea obiectivului legitim al unei „politici sociale naționale care vizează ocuparea deplină și productivă a forței de muncă”. Urmărirea acestui obiectiv ar necesita o mare flexibilitate a pieței muncii. Or, contractul de muncă pe durată determinată ar contribui la această flexibilitate, pe de o parte, acordând unui număr mai mare de persoane o șansă de angajare, prevăzând în același timp o protecție adecvată a lucrătorilor în cauză și, pe de altă parte, permițând angajatorilor să răspundă nevoilor lor în cazul creșterii activității acestora, fără a avea însă obligații în mod permanent față de lucrătorul în cauză.
- 62 Guvernul polonez subliniază astfel că garantarea pentru lucrătorii pe durată determinată a aceluiași nivel de protecție precum cel de care beneficiază lucrătorii pe durată nedeterminată împotriva rezilierii unui contract de muncă cu preaviz ar compromite realizarea obiectivului menționat. Acest lucru ar fi fost confirmat de Trybunał Konstytucyjny (Curtea Constituțională) atunci când a declarat că o asemenea diferență de regimuri era legitimă în raport cu articolele 2 și 32 din Constituție, care consacră principiul statului de drept democratic și, respectiv, principiile egalității în fața legii, precum și interzicerii discriminării în viața politică, socială sau economică.

- 63 Or, trebuie să se constate că elementele invocate de guvernul polonez pentru a justifica reglementarea în discuție în litigiul principal nu sunt elemente precise și concrete care caracterizează condiția de încadrare în muncă în cauză, așa cum impune jurisprudența amintită la punctele 58 și 59 din prezenta hotărâre, ci se aseamănă mai degrabă unui criteriu care, în mod general și abstract, face referire exclusiv la însăși durata încadrării în muncă. Aceste elemente nu permit, așadar, să se asigure că diferența de tratament în discuție în litigiul principal ar răspunde unei necesități reale, în sensul jurisprudenței menționate.
- 64 În această privință, a admite că doar natura temporară a unui raport de muncă este suficientă pentru a justifica o diferență de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată ar lipsi de substanță obiectivele acordului-cadru și ar echivala cu permanentizarea unei situații defavorabile lucrătorilor pe durată determinată [a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 iulie 2020, *Governo della Repubblica italiana* (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 152 și jurisprudența citată].
- 65 În orice caz, în temeiul jurisprudenței citate la punctele 58 și 59 din prezenta hotărâre, pe lângă faptul că o astfel de diferență de tratament trebuie să răspundă unei necesități reale, ea trebuie să fie de natură să permită atingerea obiectivului urmărit și să fie necesară în acest scop. În plus, acest obiectiv trebuie urmărit în mod coerent și sistematic, în conformitate cu cerințele jurisprudenței menționate (Hotărârea din 19 octombrie 2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 62 și jurisprudența citată).
- 66 Or, reglementarea în discuție în litigiul principal nu apare ca fiind necesară în raport cu obiectivul invocat de guvernul polonez.
- 67 Astfel, chiar dacă angajatorii ar fi obligați să indice motivele rezilierii anticipate a unui contract pe durată determinată, ei nu ar fi, din acest motiv, privați de flexibilitatea inherentă acestei forme de contract de muncă, care poate contribui la ocuparea deplină a forței de muncă pe piața muncii. Trebuie să se sublinieze în această privință că respectiva condiție de încadrare în muncă nu se referă la posibilitatea însăși pe care o are un angajator de a rezilia un contract de muncă pe durată determinată cu preaviz, ci la comunicarea în scris către lucrător a motivului sau a motivelor care justifică concedierea sa, astfel încât nu se poate considera că această condiție poate fi de natură să modifice în mod semnificativ această flexibilitate.
- 68 În ceea ce privește chestiunea dacă o instanță națională are obligația, în cadrul unui litigiu între particulari, să lase neaplicată o dispoziție națională care este contrară clauzei 4 din acordul-cadru, este necesar a se aminti că, atunci când instanțele naționale trebuie să soluționeze un astfel de litigiu, în cadrul căruia se dovedește că reglementarea națională în cauză este contrară dreptului Uniunii, revine acestor instanțe sarcina de a asigura protecția jurisdicțională care decurge pentru justițiabili din dispozițiile dreptului Uniunii și de a garanta efectul deplin al acestor dispoziții (Hotărârea din 7 august 2018, *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, punctul 37 și jurisprudența citată).
- 69 Mai precis, Curtea a statuat în repetate rânduri 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 acestui drept intern și să le interpreteze, în cea mai mare măsură posibilă, în lumina textului, precum și a finalității acestei directive pentru a ajunge la o soluție conformă cu obiectivul urmărit de aceasta (Hotărârea din 18 ianuarie 2022, *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, punctul 27 și jurisprudența citată).

- 70 Principiul interpretării conforme a dreptului național cunoaște însă anumite limite. Astfel, obligația instanței naționale de a se referi la conținutul unei directive atunci când interpretează și aplică normele relevante de drept intern este limitată de principiile generale de drept și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a acestui drept intern (Hotărârea din 18 ianuarie 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punctul 28 și jurisprudența citată).
- 71 Va reveni instanței de trimitere sarcina de a verifica dacă dispoziția națională în discuție în litigiul principal, și anume articolul 30 alineatul 4 din Codul muncii, se pretează la o interpretare conformă cu clauza 4 din acordul-cadru.
- 72 În cazul în care nu este posibil să se recurgă la o interpretare a unei dispoziții naționale care ar fi conformă cu cerințele dreptului Uniunii, principiul supremației acestuia din urmă impune ca instanța națională care trebuie să aplice, în cadrul competenței sale, dispozițiile acestui drept să înlătore aplicarea oricărei dispoziții de drept național contrare dispozițiilor dreptului Uniunii care au efect direct.
- 73 Totuși, dintr-o jurisprudență constantă rezultă că o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze obligații în sarcina unui particular și, așadar, nu poate fi invocată ca atare împotriva acestuia în fața unei instanțe naționale. Astfel, în temeiul articolului 288 al treilea paragraf TFUE, caracterul obligatoriu al unei directive, pe care se întemeiază posibilitatea de a o invoca, există numai pentru „fiecare stat membru destinatar”, Uniunea neavând competența de a edicta în mod general și abstract, cu efect imediat, obligații în sarcina particularilor decât în cazurile în care i se atribuie competența de a adopta regulamente. Prin urmare, chiar în cazul în care este clară, precisă și necondiționată, o dispoziție a unei directive nu permite instanței naționale să înlătore o dispoziție a dreptului său intern care este contrară acesteia dacă, procedând astfel, ar fi impusă o obligație suplimentară unui particular (Hotărârea din 24 iunie 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, punctele 65-67, precum și Hotărârea din 18 ianuarie 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punctul 32 și jurisprudența citată).
- 74 Astfel, o instanță națională nu este obligată, numai în temeiul dreptului Uniunii, să lase neaplicată o dispoziție a dreptului său intern contrară unei dispoziții a dreptului Uniunii dacă această din urmă dispoziție este lipsită de efect direct, fără a se aduce însă atingere posibilității instanței respective, ca și a oricărei autorități administrative naționale competente, de a înlătura, în temeiul acestui drept intern, orice dispoziție a acestuia din urmă contrară unei dispoziții de drept al Uniunii lipsite de un asemenea efect (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 ianuarie 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punctul 33).
- 75 Desigur, Curtea a recunoscut efectul direct al clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, statuând că, din punctul de vedere al conținutului său, această dispoziție este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de un particular în fața unei instanțe naționale împotriva statului în sens larg (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 68, și Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 28; a se vedea de asemenea Hotărârea din 10 octombrie 2017, Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, punctele 33-35 și jurisprudența citată).
- 76 Cu toate acestea, în speță, întrucât litigiul principal este între particulari, dreptul Uniunii nu poate impune instanței naționale să lase neaplicat articolul 30 alineatul 4 din Codul muncii doar bazându-se pe constatarea potrivit căreia această dispoziție este contrară clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.

- 77 În aceste condiții, atunci când adoptă o reglementare care precizează și concretizează condițiile de încadrare în muncă ce sunt guvernate în special de clauza 4 din acordul-cadru, un stat membru pune în aplicare dreptul Uniunii, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă, și trebuie astfel să garanteze respectarea printre altele a dreptului la o cale de atac efectivă, consacrat la articolul 47 din aceasta [a se vedea prin analogie Hotărârea din 6 octombrie 2020, *État luxembourgeois* (Dreptul la o cale de atac împotriva unei cereri de informații în materie fiscală) (C-245/19 și C-246/19, EU:C:2020:795, punctele 45 și 46, precum și jurisprudența citată)].
- 78 Or, din cele expuse la punctele 47-56 din prezenta hotărâre rezultă că reglementarea națională în discuție în litigiul principal, care prevede că un lucrător pe durată determinată al cărui contract de muncă este reziliat cu preaviz nu este de la bun început informat în scris cu privire la motivul sau la motivele acestei concedieri, spre deosebire de un lucrător pe durată nedeterminată, limitează accesul unui asemenea lucrător pe durată determinată la o cale de atac în justiție, a cărei garanție este consacrată în special la articolul 47 din cartă. Astfel, lucrătorul respectiv este în acest mod privat de o informație importantă pentru a aprecia eventualul caracter nejustificat al concedierii sale și, dacă este cazul, pentru a pregăti o cale de atac pentru contestarea acesteia.
- 79 Având în vedere aceste considerații, trebuie să se constate că diferența de tratament pe care o instituie dreptul național aplicabil, așa cum a fost constatată la punctul 56 din prezenta hotărâre, aduce atingere dreptului fundamental la o cale de atac efectivă consacrat la articolul 47 din cartă, întrucât lucrătorul pe durată determinată este privat de posibilitatea, de care beneficiază totuși lucrătorul pe durată nedeterminată, de a evalua în prealabil dacă trebuie să acționeze în justiție împotriva deciziei de reziliere a contractului său de muncă și, dacă este cazul, de a formula o cale de atac prin care să conteste în mod precis motivele unei asemenea rezilieri. În plus, ținând seama de cele expuse la punctele 60-67 din prezenta hotărâre, elementele invocate de guvernul polonez nu sunt de natură să justifice o astfel de restrângere a acestui drept, în temeiul articolului 52 alineatul (1) din cartă.
- 80 Or, Curtea a precizat că articolul 47 din cartă este suficient în sine și nu trebuie să fie precizat prin dispoziții ale dreptului Uniunii sau ale dreptului național pentru a conferi particularilor un drept care să poată fi invocat ca atare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 78).
- 81 Prin urmare, în ipoteza vizată la punctul 76 din prezenta hotărâre, instanța națională ar fi obligată să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția jurisdicțională care decurge pentru justițiabili din articolul 47 din cartă coroborat cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru în ceea ce privește dreptul la o cale de atac efectivă, care cuprinde accesul la justiție, și să lase, așadar, neaplicat articolul 30 alineatul 4 din Codul muncii în măsura necesară pentru a garanta efectul deplin al acestei dispoziții din cartă [a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 79, precum și Hotărârea din 8 martie 2022, *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld* (Efect direct), C-205/20, EU:C:2022:168, punctul 57].
- 82 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la întrebările adresate că clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale potrivit căreia un angajator nu este obligat să motiveze în scris rezilierea cu preaviz a unui contract de muncă pe durată determinată, deși are o astfel de obligație în cazul rezilierii unui contract de muncă pe durată nedeterminată. Instanța națională sesizată cu un litigiu între particulari este obligată, în cazul în care nu are posibilitatea să interpreteze dreptul național aplicabil în conformitate cu această clauză, să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția

jurisdicțională care decurge pentru justițiabili din articolul 47 din cartă și să garanteze efectul deplin al acestui articol, lăsând neaplicată, în măsura în care este necesar, orice dispoziție națională contrară.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 83 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 (Marea Cameră) declară:

Clauza 4 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,

trebuie interpretată în sensul că

se opune unei reglementări naționale potrivit căreia un angajator nu este obligat să motiveze în scris rezilierea cu preaviz a unui contract de muncă pe durată determinată, deși are o astfel de obligație în cazul rezilierii unui contract de muncă pe durată nedeterminată. Instanța națională sesizată cu un litigiu între particulari este obligată, atunci când nu are posibilitatea să interpreteze dreptul național aplicabil în conformitate cu această clauză, să asigure, în cadrul competențelor sale, protecția jurisdicțională care decurge pentru justițiabili din articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și să garanteze efectul deplin al acestui articol, lăsând neaplicată, în măsura în care este necesar, orice dispoziție națională contrară.

Semnături