

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

13 septembrie 2007*

În cauza C-307/05,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Juzgado de lo Social n° 1 de San Sebastián (Spania), prin Decizia din 6 iulie 2005, primită la Curte la 4 august 2005, în procedura

Yolanda Del Cerro Alonso

împotriva

Osakidetza-Servicio Vasco de Salud,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul C. W. A. Timmermans, președinte de cameră, domni R. Schintgen (raportor), J. Klučka, J. Makarczyk și G. Arestis, judecători,

* Limba de procedură: spaniola.

avocat general: domnul M. Poiares Maduro,
grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 21 septembrie 2006,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Del Cerro Alonso, de A. Angoitia López, abogado;
- pentru Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, de R. Navajas Cardenal, abogado;
- pentru guvernul spaniol, de domnul J. Rodríguez Cárcamo, în calitate de agent;
- pentru Irlanda, de domnul D. J. O'Hagan, în calitate de agent, asistat de domnii A. Collins, SC, A. Kerr, BL, F. O'Dubhghaill, BL, M. Heneghan, state's solicitor, și J. Gormley, advisory counsel;
- pentru guvernul italian, de domnul I. M. Braguglia, în calitate de agent, asistat de domnul M. Massella Ducci Teri, avvocato dello Stato;

- pentru guvernul Regatului Unit, de doamna T. Harris, în calitate de agent, asistată de domnul T. Ward și de doamna K. Smith, barristers;

- pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii M. van Beek și R. Vidal Puig, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 10 ianuarie 2007,

pronunță prezenta

Hotărâre

- ¹ Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea clauzei 4 punctul (1) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), prevăzut 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 L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

- ² Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Del Cerro Alonso, pe de o parte, și angajatorul acesteia, Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (denumit în continuare „Osakidetza”), pe de altă parte, privind acordarea sporurilor pentru vechime în muncă.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

- 3 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia „este:
- (a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;
 - (b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.”
- 4 Clauza 2 punctul (1) din acordul-cadru prevede:
- „Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată, care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, în convențiile colective sau în practicile în vigoare în fiecare stat membru.”
- 5 Conform clauzei 3 din acordul-cadru:
- „(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. [...]"

- 6 Clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru prevede:

„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.”

Reglementarea națională

- 7 Reglementarea de bază aplicabilă personalului statutar din sistemul de sănătate spaniol este cuprinsă în Legea nr. 55/2003 privind statutul-cadru al personalului statutar din serviciile de sănătate (Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud) din 16 decembrie 2003 (BOE nr. 301 din 17 decembrie 2003, p. 44742).
- 8 Astfel cum rezultă de la articolul 1 din Legea 55/2003, aceasta din urmă are în vedere stabilirea normelor de bază privind regimul special al funcționarilor publici aplicabil personalului statutar din serviciile care compun sistemul național de sănătate.

9 Articolul 2 alineatul 1 din Legea 55/2003 prevede:

„Prezenta lege se aplică personalului statutar angajat în centrele sau în instituțiile sanitare ale serviciilor de sănătate din cadrul comunităților autonome ori în centrele și în serviciile sanitare ale administrației generale de stat.”

10 La articolul 8 și la articolul 9 din Legea 55/2003 se face distincție între „personalul statutar permanent” și „personalul statutar temporar”.

11 Articolul 41 alineatul 1 din Legea 55/2003 prevede că „sistemul de remunerare al personalului statutar este compus din remunerațiile de bază și remunerațiile suplimentare”. În conformitate cu articolul 42 alineatul 1 din aceeași lege, remunerațiile de bază cuprind salariul, indemnizațiile speciale și sporurile trienale, acestea din urmă fiind acordate pentru fiecare perioadă de trei ani petrecută în serviciu.

12 Articolul 44 din Legea 55/2003 prevede:

„Personalului statutar temporar i se acordă totalitatea remunerațiilor de bază și a remunerațiilor suplimentare care, în cadrul serviciului de sănătate respectiv, corespund postului ocupat, cu excepția sporurilor trienale.”

13 În comunitatea autonomă Țara Bascilor, reglementarea de bază aplicabilă funcționarilor statutari a fost pusă în aplicare prin intermediul Decretului 231/2000 de aprobare a Acordului privind reglementarea condițiilor de muncă ale personalului din cadrul Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (Decreto 231/2000, de

21 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud) din 21 noiembrie 2000 (BOPV nr. 234 din 7 decembrie 2000, p. 21912). Articolul 74 din Acordul privind reglementarea condițiilor de muncă ale personalului din cadrul Osakidetza, anexat decretului sus-menționat, prevede că, pentru a-i fi acordate sporurile trienale, angajatul trebuie să aparțină categoriei „personalului statutar permanent”.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

- 14 Din dosarul transmis Curții de către instanța de trimitere rezultă că doamna Del Cerro Alonso a lucrat, în perioada 1 februarie 1990-30 iunie 2004, pe durata a peste 12 ani, în calitate de asistent administrativ, în diferite spitale din cadrul sistemului sanitar public din Țara Bascilor și că a făcut parte, în toată această perioadă, din „personalul statutar temporar”.
- 15 În urma promovării examenelor de selecție corespunzătoare, doamna Del Cerro Alonso ocupă, începând cu 1 iulie 2004, un post de asistent administrativ într-un spital din cadrul sistemului de sănătate publică din Țara Bascilor, în calitate de membru al „personalului statutar permanent”.
- 16 La 7 iulie 2004, reclamanta a solicitat recunoașterea celor 12 ani de serviciu efectuați anterior, reprezentând echivalentul a patru sporuri trienale. Angajatorul acesteia, Osakidetza, a admis cererea și a stabilit vechimea sa în muncă începând cu data de 17 aprilie 1992. Remunerația doamnei Del Cerro Alonso a fost, prin urmare, sporită cu valoarea a patru sporuri trienale, începând cu 1 iulie 2004, data titularizării sale.

- 17 La 12 noiembrie 2004, doamna Del Cerro Alonso a introdus o nouă cerere în scopul obținerii plății sporurilor triennale corespunzătoare anului care a precedat titularizarea sa, sporuri a căror valoare se ridică la suma de 1 167,94 euro. Petenta s-a bazat, în acest sens, pe cea de a treia prevedere adițională din Decretul regal 1181/1989 de adoptare a normelor de aplicare a Legii 70/1978 din 26 decembrie privind recunoașterea serviciilor efectuate în prealabil în cadrul administrației publice de către personalul din Institutul Național pentru Sănătate (Real Decreto 1181/1989 por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud) din 29 septembrie 1989 (BOE nr. 237 din 3 octombrie 1989, p. 30952), care prevede că beneficiile economice ce rezultă din recunoașterea vechimii în muncă pot fi extinse cu caracter retroactiv la perioada de un an care precedă cererea de recunoaștere a serviciilor efectuate anterior.
- 18 Întrucât nu s-a formulat un răspuns la cererea menționată, reclamanta a sesizat instanța de trimitere, susținând, în esență, că refuzul de a-i acorda cu caracter retroactiv beneficiile economice ce rezultă din recunoașterea vechimii în muncă reprezintă o discriminare a „personalului statutar temporar” în raport cu „personalul statutar permanent”.
- 19 Osakidetza se opune acestei cereri, susținând că Decretul nr. 231/2000 prevede, drept condiție indispensabilă pentru obținerea sporurilor triennale, ca persoana în cauză să aibă calitatea de „personal statutar permanent”. Dat fiind că doamna Del Cerro Alonso nu a dobândit această calitate decât la 1 iulie 2004, nu ar putea beneficia de sporurile amintite decât începând cu acea dată.
- 20 Instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă reclamanta din acțiunea principală ar putea beneficia, în temeiul principiului nediscriminării enunțat în clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru, de o soluție mai favorabilă decât cea care rezultă din aplicarea dreptului național.

- 21 În această privință, este totuși relevant să se determine dacă noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei menționate, include remunerația primită de un lucrător.
- 22 Mai mult, instanța de trimitere exprimă reticențe în privința posibilității ca o diferență de tratament între „personalul statutar temporar” și „personalul statutar permanent”, întrucât este prevăzută printr-un text de lege sau printr-un acord între parteneri sociali, să reprezinte un „motiv obiectiv” în sensul clauzei menționate din acordul-cadru.
- 23 În aceste condiții, Juzgado de lo Social n° 1 de San Sebastián a hotărât să suspende procedura și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Atunci când Directiva 1999/70/CE prevede că lucrătorii pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată, aceasta are în vedere deopotrivă condițiile economice?

În cazul unui răspuns afirmativ:

- 2) Faptul că articolul 44 din Legea 55/2003 [...] prevede că nu poate fi obținut suplimentul economic asociat vechimii în muncă acordat lucrătorilor pe durată nedeterminată prezintă un motiv obiectiv suficient?
- 3) Acordurile încheiate între reprezentanții sindicali ai personalului și administrație constituie motive obiective suficiente pentru neacordarea către personalul temporar a suplimentului economic asociat vechimii în muncă?”

Cu privire la întrebările preliminare

Observații introductive

- 24 În vederea formulării unui răspuns pertinent la întrebările adresate de instanța de trimitere, este necesar a se verifica, în prealabil, dacă un lucrător precum reclamanta din acțiunea principală face parte din domeniul specific de aplicare al Directivei 1999/70 și al acordului-cadru.
- 25 În această privință, Curtea s-a pronunțat deja în sensul că rezultă atât din cuprinsul Directivei 1999/70 și al acordului-cadru, cât și din structura și finalitatea acestora că prevederile cuprinse în acestea se pot aplica contractelor și raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate cu autorități publice și alte organe ale sectorului public (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, Rec., p. I-6057, punctele 54-57, precum și Hotărârea din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino, C-53/04, Rec., p. I-7213, punctele 40-43, și Hotărârea Vassallo, C-180/04, Rec., p. I-7251, punctele 32-35).
- 26 Trebuie adăugat faptul că, așa cum rezultă din clauza 1 din acordul-cadru, obiectul acestuia constă nu numai în stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive, ci și în asigurarea aplicării principiului nediscriminării în ceea ce privește munca pe durată determinată.
- 27 Astfel, având în vedere importanța principiilor egalității de tratament și nediscriminării, care fac parte din categoria principiilor generale ale dreptului comunitar, dispozițiilor prevăzute în Directiva 1999/70 și în acordul-cadru în scopul garantării pentru lucrătorii pe durată determinată a beneficiului acelorași avantaje

precum cele ce revin lucrătorilor pe durată nedeterminată comparabili, cu excepția cazului în care un tratament diferențiat se justifică prin motive obiective, trebuie să li se recunoască un domeniu de aplicare general, dat fiind că acestea reprezintă norme de drept social comunitar de o importanță deosebită, de care trebuie să beneficieze fiecare lucrător, în calitatea acestora de cerințe minime de protecție.

- 28 În consecință, Directiva 1999/70 și acordul-cadru sunt aplicabile tuturor lucrătorilor care efectuează servicii remunerate în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată încheiat cu angajatorul lor.
- 29 Simpla împrejurare că un loc de muncă este calificat drept „statutar”, potrivit dreptului național, și deține anumite caracteristici specifice funcției publice în statul membru în cauză este irelevantă în această privință, fiind posibilă de a periclita în mod grav efectul util al Directivei 1999/70 și pe acela al acordului-cadru, precum și aplicarea uniformă a acestora în statele membre, atâta vreme cât le rezervă acestora din urmă posibilitatea de a exclude în mod discreționar anumite categorii de persoane de la acordarea beneficiului protecției oferite prin aceste instrumente comunitare (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger, C-151/02, Rec., p. I-8389, punctele 58 și 59, precum și Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 99). Astfel cum rezultă nu numai de la articolul 249 al treilea paragraf CE, dar și de la articolul 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, în lumina considerentului (17) al acestei directive, statele membre sunt, într-adevăr, obligate să garanteze obținerea rezultatului impus de dreptul comunitar (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 68).
- 30 Dat fiind că este recunoscut faptul că doamna Del Cerro Alonso a lucrat timp de peste 12 ani în diferite spitale din cadrul sistemului de sănătate publică din Țara Bascilor în calitate de membru al personalului temporar și că, în plus, acțiunea principală privește comparația dintre un membru al personalului statutar temporar și un membru al personalului statutar permanent, reclamanta în cauza principală este acoperită de domeniul de aplicare al Directivei 1999/70 și de cel al acordului-cadru.

Cu privire la prima întrebare

- 31 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă noțiunea „condiții de încadrare în muncă” prevăzută în clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că poate reprezenta temeiul unei cereri de tipul celei din acțiunea principală, care urmărește atribuirea către un lucrător pe durată determinată a unui spor pentru vechime în muncă rezervat prin prevederile de drept național exclusiv lucrătorilor pe durată nedeterminată.
- 32 Guvernul spaniol, Irlanda și guvernul Regatului Unit susțin că se impune formularea unui răspuns negativ la această întrebare, în considerarea cuprinsului articolului 137 alineatul (5) CE, astfel cum este acesta interpretat prin Hotărârea din 1 decembrie 2005, *Dellas și alții* (C-14/04, Rec., p. I-10253, punctul 39).
- 33 Trebuie constatat de la bun început că, la adoptarea Directivei 1999/70 privind aplicarea acordului-cadru, Consiliul Uniunii Europene s-a bazat pe articolul 139 alineatul (2) CE, care prevede că acordurile încheiate la nivel comunitar sunt puse în aplicare în domeniile aflate sub incidența articolului 137 CE.
- 34 La articolul 137 alineatul (1) litera (b) CE, „condițiile de muncă” sunt enumerate între domeniile pentru care articolul 137 alineatul (2) CE abilitază Consiliul să adopte, prin intermediul directivelor, recomandări minime în vederea îndeplinirii obiectivelor urmărite prin articolul 136 CE, inclusiv a celor privind îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor, precum și asigurarea unei protecții sociale corespunzătoare a acestora.
- 35 Cu toate acestea, potrivit alineatului (5) al aceluiași articol, dispozițiile articolului 137 CE „nu se aplică remunerațiilor, dreptului de asociere, dreptului la grevă și nici dreptului la lock-out”.

- 36 Sub acest aspect, trebuie amintit în primul rând că, potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, obiectul acestuia constă în „îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării”. Totodată, în preambulul acordului-cadru se 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 menționează, în acest sens, că obiectivul acordului-cadru constă, în primul rând, în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin stabilirea unor cerințe minime de natură a garanta aplicarea principiului nediscriminării.
- 37 Rezultă, așadar, că acordul-cadru urmărește aplicarea principiului nediscriminării în privința lucrătorilor pe durată determinată pentru a împiedica, astfel, posibilitatea ca un raport de muncă de această natură să fie utilizat de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată.
- 38 Or, acest principiu al dreptului social comunitar nu poate fi interpretat în mod restrictiv.
- 39 În al doilea rând, având în vedere faptul că alineatul (5) al articolului 137 CE reprezintă o derogare de la prevederile alineatelor (1)-(4) ale aceluiași articol, domeniile menționate în acest alineat trebuie să facă obiectul unei interpretări restrictive, pentru a nu afecta în mod necuvenit domeniul de aplicare al alineatelor (1)-(4) și pentru a nu periclita obiectivele urmărite prin articolul 136 CE.
- 40 În ceea ce privește în special excepția referitoare la „remunerații” menționată la articolul 137 alineatul (5) CE, aceasta își găsește justificarea în faptul că stabilirea nivelului salariilor face parte din autonomia contractuală a partenerilor sociali la

nivel național, precum și din competența statelor membre în materia respectivă. În aceste condiții, avându-se în vedere stadiul actual al dreptului comunitar, s-a considerat adecvată excluderea determinării nivelului salariilor din cadrul domeniilor supuse armonizării în temeiul articolului 136 CE și al următoarelor.

- 41 Cu toate acestea, excepția menționată nu poate fi extinsă la orice aspect care prezintă o legătură oarecare cu remunerarea fără ca prin aceasta să se golească de o parte esențială a conținutului specific anumite domenii avute în vedere la articolul 137 alineatul (1) CE.
- 42 Rezultă, astfel, că derogarea de la articolul 137 alineatul (5) CE nu poate împiedica un lucrător pe durată determinată să solicite, în temeiul principiului nediscriminării, beneficiul unei condiții de încadrare în muncă recunoscute exclusiv lucrătorilor pe durată nedeterminată, chiar dacă aplicarea acestui principiu presupune plata unei remunerații diferențiate.
- 43 Contrar susținerilor guvernului spaniol, ale Irlandei și ale guvernului Regatului Unit, interpretarea prezentată mai sus nu este în dezacord cu jurisprudența Curții potrivit căreia, în cazul remunerațiilor, nu pot fi aplicate recomandările minime pe care Consiliul le poate adopta, prin intermediul directivelor, în temeiul articolului 137 CE (a se vedea Hotărârea Dellas și alții, citată anterior, punctul 39), astfel încât Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18) nu se aplică remunerației lucrătorilor (a se vedea Hotărârea Dellas și alții, citată anterior, punctul 38, și Ordonanța din 11 ianuarie 2007, Vorel, C-437/05, Rep., p. I-331, punctul 32).
- 44 Rezultă, într-adevăr, în mod clar din contextul în care au fost formulate considerentele Hotărârii Dellas și alții, citată anterior, precum și ale Ordonanței Vorel, citată anterior, că, în cauzele în care au fost pronunțate aceste hotărâri, a fost

ridicată problema efectului pe care interpretarea noțiunilor „timp de lucru” și „timp de repaus”, în sensul Directivei 93/104, l-ar putea avea asupra „nivelului” remunerațiilor primite de lucrătorii care efectuează servicii de gardă (a se vedea Hotărârea Dellas și alții, citată anterior, punctele 37 și 38, precum și Ordonanța Vorel, citată anterior, punctul 32).

45 Prin urmare, decizia Curții de a considera, în această privință, că, în stadiul actual al dezvoltării dreptului comunitar, modalitățile de remunerare a perioadelor de gardă nu sunt susceptibile de a face obiectul unei armonizări este în deplină conformitate cu interpretarea derogării de la articolul 137 alineatul (5) CE, consacrată la punctele 41 și 42 din prezenta hotărâre. Instanțele naționale rămân, într-adevăr, singurele competente să stabilească nivelul salariilor și pe cel al indemnizațiilor datorate cu acest titlu fiecărui lucrător, având în vedere faptul că Directiva 93/104 nu se opune, în principiu, stabilirii de către statele membre a unei reglementări care, în privința serviciului de gardă efectuat de lucrător la locul de muncă, prevede o remunerație diferită pentru perioadele în cursul cărora prestațiile în muncă sunt efectiv realizate față de cea pentru perioadele pe parcursul cărora nicio muncă nu este prestată efectiv (a se vedea Ordonanța Vorel, citată anterior, punctele 35 și 36).

46 Or, pentru identitate de rațiune, stabilirea nivelului diferitelor elemente constitutive ale remunerației unui lucrător precum reclamanta din acțiunea principală rămâne în mod incontestabil de competența instanțelor abilitate din diferitele state membre. Totuși, nu acesta este obiectul litigiului aflat pe rolul instanței de trimitere.

47 În schimb, astfel cum a fost menționat deja la punctele 44 și 45 din prezenta hotărâre, întrebarea dacă, în aplicarea principiului nediscriminării, enunțat în clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru, unul dintre elementele constitutive ale remunerației trebuie, ca o condiție de încadrare în muncă, să fie acordat unui lucrător pe durată determinată în același mod ca și unui lucrător pe durată nedeterminată intră în domeniul de aplicare al articolului 137 alineatul (1) litera (b) CE și, în consecință, al Directivei 1999/70, precum și al acordului-cadru încheiat pe această bază juridică.

48 În aceste condiții, este necesar să se răspundă la prima întrebare adresată că noțiunea „condiții de încadrare în muncă” avută în vedere în clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că aceasta poate servi drept temei pentru o cerere de tipul celei din acțiunea principală, care urmărește acordarea către un lucrător pe durată determinată a unui spor pentru vechime în muncă rezervat prin prevederile de drept național exclusiv lucrătorilor pe durată nedeterminată.

Cu privire la a doua și la a treia întrebare

49 Aceste întrebări privesc, în esență, interpretarea noțiunii „motive obiective” care, potrivit clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru, permit justificarea unui tratament diferit al lucrătorilor pe durată determinată față de cel acordat lucrătorilor pe durată nedeterminată.

50 Instanța de trimitere solicită să se stabilească, mai exact, dacă este susceptibilă să reprezinte un astfel de motiv obiectiv simpla împrejurare că diferența de tratament care există în cazul de față între lucrătorii pe durată determinată și cei pe durată nedeterminată în ceea ce privește sporul pentru vechime în muncă este prevăzută printr-o lege sau printr-un acord încheiat între reprezentanții sindicali ai personalului și administrație.

51 În aceste condiții, este necesar ca a doua și a treia întrebare să fie examinate împreună.

52 În această privință, este important a se aminti că, anterior, Curtea a fost chemată să se pronunțe asupra unei întrebări similare referitoare la aceeași noțiune „motive obiective” care, potrivit clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, justifică reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive.

- 53 Într-adevăr, Curtea a apreciat că noțiunea „motive obiective” sus-menționată trebuie înțeleasă ca având în vedere împrejurări precise și concrete ce caracterizează o activitate determinată și care, astfel, sunt în măsură să justifice, în acel context specific, utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Aceste împrejurări pot rezulta, cu precădere, din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate aceste contracte, din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, după caz, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctele 69 și 70).
- 54 În schimb, o prevedere națională care doar autorizează, în mod general și abstract, printr-o normă legislativă sau administrativă, încheierea de contracte de muncă pe durată determinată succesive nu ar fi conformă cerințelor de natura celor menționate la punctul precedent (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 71).
- 55 Mai exact, recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată exclusiv în temeiul unei astfel de dispoziții generale, fără legătură cu conținutul concret al activității în cauză, nu permite identificarea unor criterii obiective și transparente pentru a se verifica dacă reînnoirea unor astfel de contracte răspunde, în fapt, unor necesități reale, dacă este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară în acest scop (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 74).
- 56 Or, aceeași interpretare se impune, prin analogie, și în privința noțiunii identice „motive obiective” în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru.
- 57 În aceste condiții, noțiunea în cauză trebuie interpretată în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și cei pe durată nedeterminată prin faptul că această diferențiere este prevăzută printr-o normă generală și abstractă de drept intern, cum ar fi o lege sau o convenție colectivă.

- 58 Dimpotrivă, noțiunea amintită impune ca inegalitatea de tratament în cauză să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete, ce caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate de tratament răspunde unei necesități reale, dacă este susceptibilă de a asigura îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară pentru realizarea acestui scop.
- 59 În consecință, este necesar să se răspundă la cea de a doua, respectiv la cea de a treia întrebare că se impune interpretarea clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru în sensul că aceasta se opune instituirii unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și cei pe durată nedeterminată justificate exclusiv prin împrejurarea că este prevăzută printr-o normă legislativă sau administrativă a unui stat membru ori printr-o convenție colectivă încheiată între reprezentanții sindicali ai personalului și angajatorul în cauză.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 60 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, 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 doua) declară:

- 1) Noțiunea „condiții de încadrare în muncă” avută în vedere în clauza 4 punctul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată,**

încheiat la 18 martie 1999, prevăzut 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 aceasta poate servi drept temei pentru o cerere de tipul celei din acțiunea principală, care urmărește acordarea către un lucrător pe durată determinată a unui spor pentru vechime în muncă rezervat prin prevederile de drept național exclusiv lucrătorilor pe durată nedeterminată.

- 2) Clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că aceasta se opune instituirii unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și cei pe durată nedeterminată justificate exclusiv prin împrejurarea că este prevăzută printr-o normă legislativă sau administrativă a unui stat membru ori printr-o convenție colectivă încheiată între reprezentanții sindicali ai personalului și angajatorul în cauză.**

Semnături