



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea)

14 septembrie 2016*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 1999/70/CE — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Clauza 4 — Principiul nediscriminării — Noțiunea «condiții de încadrare în muncă» — Indemnizație pentru rezilierea unui contract de muncă — Indemnizație care nu este prevăzută de reglementarea națională pentru contracte de muncă temporară — Diferență de tratament în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată”

În cauza C-596/14,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid, Spania), prin decizia din 9 decembrie 2014, primită de Curte la 22 decembrie 2014, în procedura

Ana de Diego Porras

împotriva

Ministerio de Defensa,

CURTEA (Camera a zecea),

compusă din domnul F. Biltgen (raportor), președinte de cameră, domnul A. Borg Barthet și doamna M. Berger, judecători,

avocat general: domnul M. Bobek,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna de Diego Porras, de J. Rello Ochayta, abogado;
- pentru guvernul spaniol, de L. Banciella Rodríguez-Miñón, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de S. Pardo Quintillán și de M. van Beek, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,
pronunță prezenta

* Limba de procedură: spaniola.

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Ana de Diego Porras, pe de o parte, și Ministerio de Defensa (Ministerul Apărării, Spania), pe de altă parte, în legătură cu calificarea raportului contractual dintre părți și cu plata unei indemnizații ca urmare a rezilierii acestui raport.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Din considerentul (14) al Directivei 1999/70 reiese că „părțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru privind munca pe durată determinată, stabilind principiile generale și cerințele minime pentru contractele și pentru 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 În conformitate cu articolul 1 din Directiva 1999/70, aceasta urmărește „punerea în aplicare a acordului-cadru [...] încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP, anexat la prezenta directivă”.
- 5 În preambulul acordului-cadru se precizează, la al treilea paragraf, că „acord[ul] 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 dispozițiilor clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată prin aplicarea principiului nediscriminării, precum și, pe de altă parte, de a stabili un cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.
- 7 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

„[...]”
 1. În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, 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, «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe [...]"
- 8 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul 1:
- „În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.”
- Dreptul spaniol*
- 9 Conform articolului 15 alineatul 1 din texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (textul reformat al Legii privind statutul lucrătorilor care rezultă din Decretul legislativ regal 1/1995) din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654), în versiunea aplicabilă la data faptelor din litigiul principal (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”), contractul de muncă poate fi încheiat pe durată nedeterminată sau pe durată determinată. Un contract pe durată determinată poate fi încheiat în următoarele cazuri:
- „a) atunci când lucrătorul este angajat în vederea îndeplinirii unei sarcini determinate, autonome și care se poate detașa de ansamblul activității întreprinderii, a cărei executare are, în principiu, o durată necunoscută, fiind totodată limitată în timp [...]
- b) atunci când împrejurările de pe piață, o acumulare a volumului de muncă sau comenzi în exces impun acest lucru, chiar în cadrul activității normale a întreprinderii [...]
- c) în cazul suplinirii lucrătorilor care au dreptul să li se păstreze locul de muncă, cu condiția ca în contractul lor de muncă să se specifice numele lucrătorului înlocuit și motivul pentru care a fost suplinit.”
- 10 Potrivit articolului 15 alineatul 3 din Statutul lucrătorilor, „contractele pe durată determinată încheiate cu încălcarea legii sunt prezumate a fi încheiate pe durată nedeterminată”.
- 11 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Decretul regal 2720/1998 de punere în aplicare a articolului 15 din Statutul lucrătorilor în materie de contracte pe durată determinată) din 18 decembrie 1998 (BOE nr. 7 din 8 ianuarie 1999, p. 568) definește, la articolul 4 alineatul 1, contractul de „interinidad” (muncă temporară) ca fiind contractul încheiat pentru suplinirea unui lucrător din întreprindere care are dreptul să i se păstreze locul de muncă în temeiul unei reglementări, al unei convenții colective sau al unui acord individual. Potrivit articolului 4 alineatul 2 din decretul regal menționat, contractul trebuie să identifice lucrătorul suplinit și motivul pentru care a fost suplinit. Durata contractului de muncă de „interinidad” este aceea a absenței lucrătorului suplinit care are dreptul să i se păstreze locul de muncă.
- 12 Reiese din articolul 15 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor că lucrătorii care au fost angajați, cu sau fără întrerupere, pe termen mai lung de 24 de luni în cadrul unei perioade de 30 de luni dobândesc statutul de lucrători permanenți. Aceste dispoziții nu se aplică însă la folosirea contractelor de formare profesională, a contractelor de suplinire a unei pensionări parțiale sau a contractelor de muncă de „interinidad” și nici a contractelor de muncă temporară încheiate în cadrul programelor publice de încadrare în muncă-formare profesională.

- 13 Articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor prevede că, la încetarea contractului de muncă, exceptând cazul contractelor de „interinidad” și al contractelor de formare profesională, lucrătorul are dreptul să perceapă o indemnizație în cuantum egal cu partea proporțională din suma corespunzătoare a 12 zile de salariu pentru fiecare an de serviciu.
- 14 Potrivit articolului 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor, rezilierea unui contract de muncă pentru motive obiective generează „plata către lucrător, în același timp cu notificarea scrisă, a indemnizației reprezentând echivalentul a 20 de zile de salariu pe an de vechime, indemnizație care se calculează prorata pe lună pentru perioadele mai mici de un an și al cărei cuantum total nu poate depăși 12 salarii”.

Situația de fapt din litigiul principal și întrebările preliminare

- 15 Doamna de Diego Porras a fost angajată, din luna februarie 2003, în temeiul mai multor contracte de muncă de „interinidad”, în calitate de secretară în cadrul diferitor subdirecții ale Ministerului Apărării. Ultimul contract de muncă de „interinidad”, încheiat la 17 august 2005, urmărea suplinirea doamnei Mayoral Fernández, dispensată în totalitate de obligațiile sale profesionale pentru exercitarea unui mandat sindical.
- 16 În aplicarea Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (Decretul-lege regal 20/2012 referitor la măsuri de garantare a stabilității bugetare și de promovare a competitivității) din 13 iulie 2012 (BOE nr. 168 din 14 iulie 2012, p. 50428), s-a revocat dispensa de muncă a doamnei Mayoral Fernández.
- 17 Prin scrisoarea din 13 septembrie 2012, doamna de Diego Porras a fost convocată pentru a semna rezilierea contractului de muncă cu efect de la 30 septembrie 2012, astfel încât să se permită reintegrarea doamnei Mayoral Fernández la locul său de muncă începând de la 1 octombrie 2012.
- 18 La 19 noiembrie 2012, doamna de Diego Porras a formulat o acțiune la Juzgado de lo Social n° 1 de Madrid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 1 din Madrid, Spania), având ca obiect contestarea atât a legalității contractului său de muncă, cât și a condițiilor în care acesta a fost reziliat.
- 19 Întrucât a căzut în pretenții printr-o decizie din 10 septembrie 2013, persoana în cauză a declarat apel împotriva acesteia la Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid, Spania), în fața căreia a susținut că contractele de muncă de „interinidad”, în cadrul cărora a fost angajată, au fost încheiate cu încălcarea legii și că este necesară recalificarea lor în „contract de muncă pe durată nedeterminată”. În consecință, rezilierea unui astfel de contract ar implica plata unei indemnizații.
- 20 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid) constată, pe de o parte, că angajarea doamnei de Diego Porras prin intermediul unui contract de muncă de „interinidad” este în conformitate cu cerințele izvorâte din dispozițiile naționale în vigoare și, pe de altă parte, că rezilierea contractului de muncă menționat este întemeiată pe un motiv obiectiv.
- 21 Instanța de trimitere ridică însă problema dacă doamna de Diego Porras are dreptul să pretindă plata unei indemnizații ca urmare a rezilierii contractului său de muncă. Astfel, ar exista, în dreptul spaniol, o diferență de tratament între condițiile de încadrare în muncă ale lucrătorilor pe durată nedeterminată și ale celor pe durată determinată, în măsura în care indemnizația plătită în cazul rezilierii legale a contractului de muncă este de 20 de zile de salariu pe an de vechime pentru primii, în condițiile în care este de numai 12 zile de salariu pentru fiecare an de serviciu pentru cea de a doua categorie de lucrători menționată. Această inegalitate ar fi cu atât mai accentuată în ceea ce privește lucrătorii angajați în cadrul unui contract de muncă de „interinidad”, cărora legislația națională nu le recunoaște nicio indemnizație atunci când acest contract încetează conform legii.

- 22 Având în vedere faptul că niciun motiv obiectiv nu pare să justifice o asemenea diferență de tratament, instanța de trimitere exprimă îndoieli în privința compatibilității dispozițiilor naționale în cauză cu principiul nediscriminării dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată enunțat în clauza 4 din acordul-cadru, astfel cum a fost interpretat de jurisprudența Curții.
- 23 În aceste condiții, Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Indemnizația pentru încetarea contractului [de muncă] temporară trebuie considerată inclusă în condițiile de muncă la care se referă clauza 4 punctul 1 din [acordul-cadru]?
- 2) În cazul în care indemnizația respectivă este considerată inclusă în condițiile de muncă [menționate], lucrătorii cu un contract sau un raport de muncă încheiat direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat, trebuie să primească la încetarea contractului aceeași indemnizație care i-ar reveni unui lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil la încetarea din motive obiective a contractului?
- 3) În cazul în care lucrătorul temporar are dreptul să primească aceeași indemnizație care îi revine unui lucrător pe durată nedeterminată la încetarea din motive obiective a contractului, trebuie să se concluzioneze că articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor a transpus corect Directiva 1999/70[...] sau este discriminatoriu și contrar acesteia, contravenind obiectivului și efectului său util?
- 4) În cazul în care nu există motive obiective pentru a-i excepta pe lucrătorii interimari de la dreptul de a primi o indemnizație la încetarea contractului temporar, distincția stabilită în Statutul lucrătorilor cu privire la condițiile de muncă ale acestor lucrători este discriminatorie atât față de condițiile lucrătorilor pe durată nedeterminată, cât și în raport cu cele ale celorlalți lucrători temporari?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

- 24 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că noțiunea „condiții de încadrare în muncă” include indemnizația pe care un angajator trebuie să o plătească unui lucrător ca urmare a rezilierii contractului de muncă pe durată determinată.
- 25 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia constă în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurându-se aplicarea principiului nediscriminării. În plus, preambulul acordului-cadru prevede, la al treilea paragraf, că acest acord-cadru „ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării”. Considerentul (14) al Directivei 1999/70 menționează în acest sens că obiectivul acordului-cadru constă în special în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin stabilirea unor cerințe minime de natură să garanteze aplicarea principiului nediscriminării (Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 47, Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 40, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 22).

- 26 Acordul-cadru, cu precădere clauza 4 din acesta, urmărește aplicarea principiului menționat lucrătorilor pe durată determinată pentru a evita ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 37, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 48, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 23).
- 27 Având în vedere obiectivele urmărite de acordul-cadru, clauza 4 din acesta trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 38, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 49, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 24).
- 28 În ceea ce privește noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 din acordul-cadru, Curtea a decis deja că un criteriu determinant pentru a stabili dacă o măsură intră în sfera acestei noțiuni este tocmai criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său (Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 35, și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 25).
- 29 Conform jurisprudenței Curții, intră astfel în sfera noțiunii „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, sporurile de vechime trienale ce reprezintă unul dintre elementele remunerației care trebuie acordat unui lucrător pe durată determinată în aceeași măsură ca unui lucrător pe durată nedeterminată (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 47, precum și Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 50-58).
- 30 În plus, Curtea a considerat că această noțiune înglobează totodată normele referitoare la stabilirea termenului de preaviz aplicabil în cazul rezilierii contractelor de muncă pe durată determinată. În această privință, ea a precizat că a interpreta clauza 4 punctul 1 din acordul cadru ca excluzând condițiile de reziliere din definiția noțiunii „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, ar echivala cu a limita domeniul de aplicare al protecției acordate lucrătorilor pe durată determinată împotriva discriminărilor, cu ignorarea obiectivului atribuit dispoziției respective (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctele 27 și 29).
- 31 Or, aceste considerații pot fi transpuse pe deplin la o indemnizație precum cea în discuție în cauza principală. Dat fiind că indemnizația este acordată unui lucrător ca urmare a rezilierii contractului de muncă încheiat cu angajatorul său și că îndeplinește criteriul enunțat la punctul 28 din prezenta hotărâre, aceasta intră deci în sfera noțiunii „condiții de încadrare în muncă”.
- 32 În consecință, trebuie să se răspundă la prima întrebare că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că noțiunea „condiții de încadrare în muncă” include indemnizația pe care un angajator trebuie să o plătească unui lucrător ca urmare a rezilierii contractului de muncă pe durată determinată al acestuia.

Cu privire la întrebările a doua-a patra

- 33 Prin intermediul întrebărilor a doua-a patra, 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 precum cea în discuție în litigiul principal, care nu acordă nicio

indemnizație pentru rezilierea contractului de muncă lucrătorului angajat prin intermediul unui contract de muncă de „interinidad” în condițiile în care acordă o asemenea indemnizație printre altele lucrătorilor pe durată nedeterminată comparabili.

- 34 În ceea ce privește clauza 4 din acordul-cadru, trebuie amintit că aceasta prevede, la punctul 1, o interdicție de a trata lucrătorii pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili numai pentru că aceștia lucrează pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.
- 35 Potrivit unei jurisprudențe constante, principiul nediscriminării impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv (Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 65 și jurisprudența citată).
- 36 În speță, este necesar să se constate că există o diferență de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată în măsura în care, spre deosebire de lucrătorii angajați în temeiul unui contract de muncă pe durată nedeterminată, lucrătorii care au un contract de muncă de „interinidad” nu beneficiază de nicio indemnizație în cazul rezilierii contractului lor, indiferent de întinderea perioadelor de serviciu îndeplinite.
- 37 În această privință, trebuie precizat că principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și concretizat de acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă (Ordonanța din 11 noiembrie 2010, Vino, C-20/10, nepublicată, EU:C:2010:677, punctul 56, Ordonanța din 22 iunie 2011, Vino, C-161/11, nepublicată, EU:C:2011:420, punctul 28, și Ordonanța din 7 martie 2013, Rivas Montes, C-178/12, nepublicată, EU:C:2013:150, punctul 43).
- 38 În schimb, o eventuală diferență de tratament între anumite categorii de personal pe durată determinată, cum este și cea pe care o evocă instanța de trimitere în cuprinsul celei de a patra întrebări, nu intră sub incidența principiului nediscriminării consacrat de acordul-cadru menționat (Ordonanța din 11 noiembrie 2010, Vino, C-20/10, nepublicată, EU:C:2010:677, punctul 57).
- 39 Având în vedere inegalitatea constatată, trebuie să se verifice, într-o primă etapă, comparabilitatea situațiilor în discuție în litigiul principal, iar apoi, într-o a doua etapă, existența unei eventuale justificări obiective.

Cu privire la comparabilitatea situațiilor în cauză

- 40 Pentru a aprecia dacă persoanele interesate exercită aceeași muncă sau au aceeași ocupație în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că aceste persoane se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 42 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 31).
- 41 Astfel, conform jurisprudenței, numai în ipoteza în care munca efectuată de un lucrător precum reclamanta din litigiul principal în cadrul diverselor contracte de muncă pe durată determinată nu ar corespunde celei efectuate de lucrătorii pe durată nedeterminată, pretinsa diferență de tratament privind acordarea unei indemnizații de reziliere a contractului de muncă nu ar fi contrară clauzei 4 din acordul-cadru, întrucât această diferență de tratament s-ar referi la situații diferite (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 48, precum și jurisprudența citată).

- 42 Deși, în fond, revine instanței de trimitere sarcina să stabilească dacă reclamanta din litigiul principal, în exercitarea funcției sale de secretară la Ministerul Apărării în cadrul diverselor sale contracte de muncă de „interinidad”, se afla într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor angajați pe durată nedeterminată de aceeași autoritate în aceeași perioadă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 43 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 32), trebuie subliniat însă că, în speță, reiese din elementele dosarului înaintat Curții că reclamanta din litigiul principal efectua o muncă analogă sau identică cu cea a unui lucrător pe durată nedeterminată.
- 43 Astfel, din însăși împrejurarea că reclamanta menționată a ocupat șapte ani consecutivi același post al unei angajate dispensate în totalitate de obligațiile sale profesionale pentru a exercita un mandat sindical se poate conchide nu numai că persoana în cauză îndeplinea condițiile privind formarea pentru a avea acces la postul în discuție, ci și că efectua aceeași muncă precum persoana pe care trebuia să o suplinească în mod permanent în această perioadă îndelungată, fiind totodată supusă acelorași condiții de muncă.
- 44 Prin urmare, este necesar să se considere că situația de lucrător pe durată determinată a reclamantei din litigiul principal era comparabilă cu cea a unui lucrător pe durată nedeterminată.

Cu privire la existența unei justificări obiective

- 45 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea „motive obiective” impune ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete care caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este susceptibilă să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară pentru realizarea acestui 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 acestor atribuții sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (a se vedea în special Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctele 53 și 58, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 55, Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 73, precum și Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 51).
- 46 Noțiunea „motive obiective” în sensul clauzei 4 punctele 1 și/sau 4 din acordul-cadru trebuie înțeleasă, așadar, în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată prin faptul că această diferență este prevăzută printr-o normă generală și abstractă de drept intern, cum ar fi o lege sau o convenție colectivă (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 57, Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 54, Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 72, precum și Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 50).
- 47 În plus, recurgerea doar la natura temporară a muncii personalului din cadrul administrației publice nu este conformă acestor cerințe și nu poate, așadar, să constituie prin ea însăși un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 4 punctele 1 și/sau 4 din acordul-cadru. Astfel, a admite că natura temporară a unui raport de muncă, singură, este suficientă pentru a justifica o diferență de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată ar lipsi de conținut obiectivele Directivei 1999/70 și ale acordului-cadru și ar conduce la permanentizarea unei situații defavorabile lucrătorilor pe durată determinată (Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres,

C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 56 și 57, Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 74, precum și Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 52).

- 48 Explicațiile furnizate de guvernul spaniol țin de diferența de natură și de obiect prin care contractele de muncă pe durată determinată se deosebesc de contractele de muncă pe durată nedeterminată, întrucât diferența dintre cele două tipuri de contracte ar consta în durata, precum și în speranța de stabilitate a raportului de muncă.
- 49 În această privință, deși, în principiu, este de competența instanței de trimitere să stabilească dacă argumentele prezentate în fața sa constituie „motive obiective”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, ținând seama de jurisprudența amintită la punctul 42 din prezenta hotărâre, trebuie precizat însă că guvernul spaniol se limitează să sublinieze diferența de natură și de obiect prin care contractele de muncă de „interinidad” se deosebesc de contractele de muncă pe durată nedeterminată invocând criteriul duratei și speranța de stabilitate a raportului contractual care le caracterizează pe acestea din urmă.
- 50 Or, după cum rezultă din cuprinsul punctelor 46 și 47 din prezenta hotărâre, nici natura temporară a raportului de muncă și nici lipsa din reglementarea națională a oricărei dispoziții cu privire la acordarea unei indemnizații pentru rezilierea unui contract de muncă de „interinidad” nu pot să constituie, singure, astfel de motive obiective.
- 51 Mai mult, argumentul întemeiat pe caracterul previzibil al încetării contractului de muncă de „interinidad” nu se bazează pe criterii obiective și transparente, în condițiile în care, în realitate, nu numai că un astfel de contract de muncă de „interinidad” este susceptibil să se perpetueze, precum în situația reclamantei din litigiul principal, ale cărei raporturi contractuale s-au întins pe o perioadă de mai mult de 10 ani, însă, în plus, un asemenea argument este contrazis de împrejurarea că, în situații comparabile, reglementarea națională relevantă prevede că se acordă o indemnizație pentru rezilierea contractului de muncă în favoarea altor categorii de lucrători pe durată determinată.
- 52 Având în vedere ansamblul considerațiilor ce precedă, trebuie să se răspundă la întrebările a doua-a patra adresate că clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care nu acordă nicio indemnizație pentru rezilierea contractului de muncă lucrătorului angajat în cadrul unui contract de muncă de „interinidad” în condițiile în care acordă o asemenea indemnizație printre altele lucrătorilor pe durată nedeterminată comparabili. Simplul fapt că acest lucrător a efectuat munca în temeiul unui contract de muncă de „interinidad” nu poate constitui un motiv obiectiv care să permită justificarea refuzului de a acorda lucrătorului respectiv beneficiul acestei indemnizații.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

- 1) Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și**

CEEP, trebuie interpretată în sensul că noțiunea „condiții de încadrare în muncă” include indemnizația pe care un angajator trebuie să o plătească unui lucrător ca urmare a rezilierii contractului de muncă pe durată determinată al acestuia.

- 2) **Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care nu acordă nicio indemnizație pentru rezilierea contractului de muncă lucrătorului angajat în cadrul unui contract de muncă de „interinidad” (muncă temporară) în condițiile în care acordă o asemenea indemnizație printre altele lucrătorilor pe durată nedeterminată comparabili. Simplul fapt că acest lucrător a efectuat munca în temeiul unui contract de muncă de „interinidad” nu poate constitui un motiv obiectiv care să permită justificarea refuzului de a acorda lucrătorului respectiv beneficiul acestei indemnizații.**

Semnături