CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
JULIANE KOKOTT
prezentate la 9 ianuarie 2008 [1]

I — Introducere

1. Instanțele naționale au obligația de a aplica dispozițiile de drept comunitar direct aplicabile și în cazul în care nu li s-a acordat în mod expres competență în acest sens în temeiul dreptului național? Aceasta este întrebarea de importanță majoră adresată Curții de instanța irlandeză competentă în materia dreptului muncii, Labour Court din Dublin, din perspectiva cerințelor de drept comunitar cu privire la încadrarea în muncă pe durată determinată, conform prevederilor din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată [2].

2. În plus, Labour Court solicită informații cu privire la interpretarea a două dispoziții principale ale acestui acord-cadru care cuprind, pe de o parte, principiul nediscriminării lucrătorilor cu contract pe durată determinată și, pe de altă parte, măsuri de prevenire a utilizării abuzive a contractelor pe durată determinată succesive. În plus, Labour Court solicită să se stabilească întinderea obligației sale de interpretare conformă cu directivele a legislației naționale.

3. În speță se examinează – astfel cum s-a procedat deja anterior în cauzele Adeneler și alții, Marrosu și Sardino, Vassallo, precum și în cauza Del Cerro Alonso – utilizarea muncii pe durată determinată de angajatorii din sectorul public. Curtea a clarificat deja, în cauzele menționate, că și astfel de raporturi de muncă intră în domeniul de aplicare al Acordului-cadru privind munca pe durată determinată [3].

II — Cadrul juridic

A — *Dreptul comunitar*

4. Cadrul juridic comunitar aplicabil în această cauză este reprezentat de Direc-

1 — Limba originală: germana.

2 — JO 1999, L 175, p. 45, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129.

3 — Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții (C-212/04, Rec., p. I-6057, punctele 54-57), Hotărârile din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino (C-53/04, Rec., p. I-7213, punctele 39-42), și Vassallo (C-180/04, Rec., p. I-7251, punctul 32), precum și Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, Rep., p. I-7109, punctul 25).

tiva 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 (denumită în continuare „Directiva 1999/70”) [4]. Prin această directivă, este pus în aplicare Acordul-cadru privind munca pe durată determinată (denumit în continuare și „acordul-cadru”) încheiat la 18 martie 1999 între trei organizații interprofesionale cu caracter general (CES, UNICE și CEEP), anexat la prezenta directivă.

5. În ansamblu, Acordul-cadru privind munca pe durată determinată are ca scop să stabilească „principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată” cu scopul 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” [5].

6. Acordul-cadru se întemeiază pe considerația conform căreia „forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată” [6]. În același timp, în acordul-cadru se recunoaște totuși că contractele de muncă pe durată determinată „reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare, ocupații și activități, care convine atât angajatorilor, cât și lucrătorilor” [7]. În plus, acordul-cadru pornește de la premisa că „folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată constituie un mod de a împiedica abuzurile” [8].

7. Clauza 1 din acordul-cadru stabilește obiectivul acestuia:

„Obiectivul prezentului acord-cadru 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 a contractelor de muncă pe durată determinată succesive”.

4 — JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129.

5 — Considerentul (14) al Directivei 1999/70.

6 — Al doilea paragraf din preambulul din acordul-cadru; a se vedea și punctul 6 din considerațiile generale din acesta.

7 — Punctul 8 din considerațiile generale din acordul-cadru; a se vedea și al doilea paragraf din preambulul acestuia.

8 — Punctul 7 din considerațiile generale din acordul-cadru.

8. Clauza 4 din acordul-cadru stabilește principiul nediscriminării după cum urmează:

„(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.

(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.

(3) Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre [în urma consultării partenerilor sociali] și/sau de partenerii sociali, având în vedere legislația comunitară, legislația, convențiile colective și practicile naționale.

(4) Condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale sunt aceleași pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și pentru cei cu contract pe durată nedeterminată, cu excepția situației în care condițiile de vechime diferite sunt justificate de motive obiective."

9. Clauza 5 din acordul-cadru se referă la măsurile de prevenire a folosirii abuzive a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive:

„(1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și[/sau] cu practicile naționale și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:

(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;

(b) durata totală maximă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;

(c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și/[sau] partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:

(a) sunt considerate «succesive»;

(b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată."

10. În final, clauza 8 punctul 5 din acordul-cadru prevede:

„Prevenirea și soluționarea litigiilor și a plângerilor provenind din aplicarea prezentului acord se realizează în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale."

11. În ceea ce privește termenii folosiți în acordul-cadru, fără a fi definiți în mod specific în acesta, Directiva 1999/70 permite statelor membre să definească acești termeni în conformitate cu legislația sau cu practicile naționale, cu condiția ca definițiile menționate să respecte conținutul acordului-cadru [9]. Astfel, se va lua în considerare situația fiecărui stat membru și caracteristicile sectoarelor și ale ocupațiilor speciale, inclusiv activitățile de natură sezonieră [10].

12. Articolul 3 din Directiva 1999/70 prevede ca dată de intrare în vigoare data publicării în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*, și anume 10 iulie 1999.

13. În sensul articolului 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, statele membre au obligația de a „pun[e] în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la data de 10 iulie 2001" sau se asigură că, până la această dată, „partenerii sociali adoptă dispozițiile necesare prin acord". În sensul articolului 2 al doilea paragraf din directivă, statele membre pot dispune de cel mult un an suplimentar, dacă este necesar, după consultarea cu partenerii sociali, pentru a ține seama de dificultăți speciale sau de punerea în aplicare printr-o convenție colectivă. În cazul Irlandei nu a fost exercitată însă această opțiune.

9 — Considerentul (17) al Directivei 1999/70.

10 — Punctul 10 din considerațiile generale din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată; a se vedea și al treilea paragraf din preambulul acestui acord-cadru.

14. În plus față de Directiva 1999/70 și de acordul-cadru, se face referire și la normele sociale din Tratatul CE, în speță la articolele 137 CE și 139 CE.

15. Articolul 137 CE prevede, printre altele:

„(1) În vederea realizării obiectivelor menționate la articolul 136, Comunitatea susține și completează acțiunea statelor membre în domeniile următoare:

[…]

(b) condițiile de muncă;

[…]

(2) În acest scop, Consiliul:

[…]

(b) poate adopta în domeniile menționate la alineatul (1) literele (a)-(i), prin intermediul directivelor, recomandări minime aplicabile treptat, ținând seama de condițiile și de reglementările tehnice existente în fiecare dintre statele membre. Aceste directive evită impunerea constrângerilor administrative, financiare și juridice susceptibile să frâneze crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii.

[…]

(5) Dispozițiile prezentului articol nu se aplică remunerațiilor, dreptului de asociere, dreptului la grevă, și nici dreptului la *lock-out*”.

16. În plus, articolul 139 CE prevede, printre altele:

„(1) Dialogul între partenerii sociali la nivel comunitar poate conduce, în cazul în care aceștia doresc, la raporturi contractuale, inclusiv acorduri.

(2) Acordurile încheiate la nivel comunitar sunt puse în aplicare în conformitate cu procedurile și practicile proprii partenerilor

sociali și statelor membre sau, în domeniile aflate sub incidența articolului 137, la cererea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului la propunerea Comisiei.

[…]”

B — *Reglementarea națională*

Legea din 2003 privind protecția salariaților (muncă pe durată determinată)

17. Directiva 1999/70 a fost transpusă în ordinea juridică irlandeză prin Legea nr. 29 din 2003 privind protecția salariaților (muncă pe durată determinată [11], denumită în continuare „Legea din 2003”). Această lege a intrat în vigoare la 14 iulie 2003.

18. Din articolul 6 alineatul 1 coroborat cu articolul 2 alineatul 1 din Legea din 2003 rezultă că, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, inclusiv în ceea ce privește dispozițiile în materie de remunerație și de pensie, lucrătorii cu contract pe durată determinată nu pot beneficia de un tratament mai puțin favorabil decât cel al lucrătorilor cu contract pe durată nedeterminată comparabili. Cu privire la regimul de pensie, interdicția de instituire a unui tratament nefavorabil în sensul articolului 6 alineatul 5 din Legea din 2003 este aplicabilă însă numai pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată al căror timp de lucru săptămânal este de minimum 20 % din timpul normal de lucru al unui lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil.

19. Din articolul 9 alineatul 1 din Legea din 2003 rezultă că un contract de muncă pe durată determinată al unui lucrător care, la data adoptării acestei legi sau ulterior acestei date, a împlinit al treilea an de muncă neîntreruptă în serviciul unui angajator nu poate fi reînnoit decât o singură dată pe o durată de maximum un an. În temeiul articolului 9 alineatul 3 din această lege, orice condiție cuprinsă într-un contract de muncă ce încalcă alineatul 1 al acestui articol este lipsită de efect [12], iar contractul în discuție este considerat încheiat pe durată nedeterminată.

20. Din motive obiective, un angajator poate deroga de la obligațiile prevăzute la articolele 6 și 9 din Legea din 2003 [13]. La articolul 7 din această lege se explică mai pe larg care motive pot fi considerate motive obiective.

11 — Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003.

12 — Decizia de trimitere prevede că un acord care încalcă articolul 9 alineatul 1 din Legea din 2003 cu privire la expirarea contractului după o anumită perioadă sau la momentul producerii unui anumit eveniment este „nul *ab initio*” („nulitate *ex tunc*”).

13 — A se vedea articolul 6 alineatul 2 și articolul 9 alineatul 4 din Legea din 2003.

21. Articolul 14 din Legea din 2003 prevede că o cerere formulată împotriva unui angajator, întemeiată pe o încălcare a legii menționate, trebuie adresată în primă instanță unui comisar judiciar, denumit „Rights Commissioner” [14], cererea poate fi adresată de un angajat sau – cu acordul acestuia – de sindicatul al cărui membru este. Rights Commissioner decide cu privire la cereri după ascultarea părților, având posibilitatea de a dispune măsurile prevăzute la articolul 14 alineatul 2 din lege. Acesta poate decide, printre altele, obligarea angajatorului la plata unei indemnizații adecvate care poate fi echivalentă cu salariul pe doi ani al reclamantului.

22. Articolul 15 din Legea din 2003 prevede posibilitatea părților de a declara apel la Labour Court împotriva deciziei adoptate de Rights Commissioner. Împotriva hotărârii pronunțate de Labour Court poate fi declarat un recurs la High Court, limitat la chestiuni de drept. Decizia High Court este definitivă și irevocabilă.

23. Instanța de trimitere susține că atât Rights Commissioner, cât și Labour Court pot decide numai în măsura în care competența lor este acordată conform dispozițiilor legale. Niciuna dintre cele două autorități nu este expres competentă pentru a se pronunța asupra unei cereri întemeiate pe o dispoziție de drept comunitar ce are efect direct, cu excepția cazului în care această dispoziție intră în domeniul de aplicare al legislației pe care se întemeiază competența Rights Commissioner, respectiv a Labour Court.

Particularitățile legislației irlandeze referitoare la funcționarii publici

24. Prin decizia sa, instanța de trimitere face referire în plus la următoarele particularități ale legislației irlandeze cu privire la funcționarii publici.

25. Angajații din serviciul public irlandez își desfășoară activitatea în calitate de funcționari titulari sau netitulari.

26. Numirea ca funcționar titular se realizează pe baza unei proceduri de selecție publică, fiind interzisă angajarea de lucrători cu contract pe durată determinată pe posturi de funcționari. Pe de altă parte, angajarea de funcționari netitulari se poate efectua fie pe baza unei proceduri de selecție publică, fie la nivel local și poate face obiectul unei limitări în timp.

27. Dispozițiile legale aplicabile cu privire la drepturile la pensie în serviciul

14 — Rights Commissioner sunt numiți de ministrul competent, iar funcția lor poate fi comparată cel mai bine cu cea a unui mediator autorizat, independent. Aceștia sunt subordonați față de „Labour Relations Commission” (Comisia în materie de raporturi de muncă) din Irlanda. În funcție de temeiul legal aplicabil, deciziile lor au caracter obligatoriu sau prezintă numai caracter de recomandare fără efect obligatoriu. Detalii cu privire la rolul care revine Rights Commissioner în litigiile în materia dreptului muncii pot fi consultate, de exemplu, la adresa internet http://www.lrc.ie (ultima consultare la 14 noiembrie 2007).

public din Irlanda prevăd sisteme diferite pentru funcționarii titulari și cei netitulari. Și dispozițiile cu privire la concedierea funcționarilor titulari diferă semnificativ de cele referitoare la funcționarii netitulari. În practică, aceste diferențe conferă o siguranță semnificativ sporită pentru locul de muncă al unui funcționar titular în comparație cu cel al unui funcționar netitular. Pe de altă parte, au fost eliminate alte diferențe din trecut, de exemplu cu privire la asigurarea de sănătate.

III — Situația de fapt și procedura principală

28. Impact este un sindicat care reprezintă interesele agenților din administrația publică irlandeză. În acțiunea principală, Impact acționează în numele a 91 dintre membrii săi împotriva mai multor ministere irlandeze la care membrii sindicatului menționați (denumiți în continuare „reclamanții”) sunt sau au fost încadrați în muncă în calitate de funcționari netitulari în temeiul unor contracte pe durată determinată succesive având durate diferite.

29. Toate contractele pe durată determinată ale reclamanților au început înainte de 14 iulie 2003 și au fost prelungite după această dată. Unii dintre reclamanți au îndeplinit mai puțin de trei ani de muncă neîntreruptă în cadrul ministerelor respective și pretind doar condiții de încadrare în muncă egale cu cele ale lucrătorilor cu contract pe durată nedeterminată comparabili. Alți reclamanți au îndeplinit mai mult de trei ani de muncă neîntreruptă și pretind, pe lângă egalitatea condițiilor de încadrare în muncă, și contracte de muncă pe durată nedeterminată.

30. Contractele pe durată determinată aveau drept scop fie să răspundă unor nevoi temporare, fie să facă față unor situații în care nu putea fi garantată o finanțare permanentă a acestor locuri de muncă. Practica generală a ministerelor menționate consta în reînnoirea acestor contracte pe durate cuprinse între 12 și 24 de luni. Cu toate acestea, în cursul perioadei imediat anterioare intrării în vigoare a Legii din 2003, Ministerul de Externe a reînnoit contractele unui anumit număr de reclamanți pe durate determinate de până la opt ani.

31. Reclamanții, reprezentați de Impact, au invocat în fața comisarului judiciar (Rights Commissioner) o încălcare a dreptului lor la tratament egal, întrucât în special aceștia nu beneficiaseră de aceeași remunerație și de aceleași drepturi la pensie față de cele acordate funcționarilor titulari; în opinia reclamanților, funcționarii titulari sunt considerați lucrători cu contract pe durată nedeterminată comparabili. În plus, reclamanții au invocat caracterul abuziv al reînnoirilor succesive de către ministerele menționate ale contractelor pe durată determinată.

32. Pretențiile prezentate s-au întemeiat pe clauzele 4 și 5 din acordul-cadru, în ceea ce privește perioada cuprinsă între 10 iulie 2001 și 14 iulie 2003 – și anume între data expirării termenului de transpunere a Directivei 1999/70 și data transpunerii efective a acesteia în ordinea juridică irlandeză – și reclamanții au invocat efectul direct al acestora. Pentru perioada ulterioară datei de 14 iulie 2003, reclamanții s-au întemeiat pe articolul 6 din Legea din 2003.

33. Ministerele vizate au contestat competența Rights Commissioner de a judeca cererile în discuție, în măsura în care acestea se întemeiau pe Directiva 1999/70. Ministerele au invocat în această privință că Rights Commissioner ar avea competența de a se pronunța numai asupra cererilor întemeiate pe dreptul intern aplicabil. În subsidiar, ministerele au susținut că clauzele 4 și 5 din acordul-cadru nu ar fi nici necondiționate, nici suficient de precise, astfel încât nu ar putea fi invocate de particulari în fața instanțelor naționale. Pe de altă parte, acestea au arătat că prevederile clauzei 4 din acordul-cadru nu permiteau unui lucrător cu contract pe durată determinată să pretindă condiții de remunerare și de pensie egale cu cele ale unui lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil.

34. Rights Commissioner a apreciat că avea competență de judecată, inclusiv pentru perioada cuprinsă între data expirării termenului de transpunere a Directivei 1999/70 și data transpunerii efective a acesteia în ordinea juridică irlandeză. În plus, acesta a considerat că principiul nediscriminării prevăzut în clauza 4 din acordul-cadru se referea atât la remunerație, cât și la drepturile la pensie. Potrivit Rights Commissioner, clauza 4 din acordul-cadru ar fi direct aplicabilă, spre deosebire de clauza 5.

35. În consecință, Rights Commissioner a apreciat că doar cererile reclamanților care nu se întemeiau pe clauza 5 din acordul-cadru erau întemeiate și că ministerele încălcaseră drepturile reclamanților, atât în temeiul dreptului intern, cât și în temeiul Directivei 1999/70 prin aplicarea în privința acestora a unor condiții de încadrare în muncă mai puțin favorabile decât cele aplicate în privința lucrătorilor cu contract pe durată nedeterminată comparabili. Acesta i-a considerat pe funcționarii titulari lucrători cu contract pe durată nedeterminată comparabili.

36. În temeiul articolului 14 alineatul 2 din Legea din 2003, Rights Commissioner a acordat reclamanților o compensație pecuniară cuprinsă între 2 000 și 40 000 de euro. În plus, acesta a obligat ministerele respective să acorde reclamanților condiții de încadrare în muncă echivalente celor de care beneficiază lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili. În sfârșit, Rights Commissioner a dispus acordarea către anumiți reclamanți a dreptului la un contract pe durată nedeterminată în condiții care să nu fie mai puțin favorabile decât cele acordate lucrătorilor cu contract pe durată nedeterminată comparabili.

37. Ministerele menționate au declarat apel la Labour Court Dublin împotriva deciziei pronunțate de Rights Commissioner. Impact a introdus un apel incident împotriva deciziei Rights Commissioner, în măsura în care prin aceasta clauza 5 din acordul-cadru a fost declarată ca fiind lipsită de efect direct.

IV — Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare și procedura în fața Curții

38. Prin Decizia din 12 iunie 2006, primită de Curte la 19 iunie 2006, Labour Court Dublin a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Atunci când judecă un litigiu în primă instanță în temeiul unei dispoziții de drept intern sau atunci când se pronunță asupra apelului declarat împotriva unei astfel de decizii, Rights Commissioner și Labour Court sunt obligați, în temeiul unui principiu de drept comunitar (în special principiile echivalenței și efectivității) să aplice o dispoziție direct aplicabilă a Directivei 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 în împrejurări în care:

— Rights Commissioner și Labour Court nu au primit în mod expres competență în acest sens în temeiul dreptului intern al statului membru vizat, inclusiv în temeiul dispozițiilor de drept intern care transpun directiva;

— particularii pot sesiza High Court cu alte cereri care rezultă din faptul că angajatorul acestora nu a aplicat directiva la situația lor particulară și atunci când

— particularii pot sesiza instanțele ordinare competente cu alte cereri împotriva statului membru vizat în vederea obținerii reparării prejudiciului pe care aceștia l-au suferit prin faptul că acest stat nu a transpus directiva în termenele prevăzute?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare:

a) Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat între CES,

UNICE și CEEP, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de particulari în fața instanțelor lor naționale?

b) Clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de particulari în fața instanțelor lor naționale?

3) Având în vedere răspunsurile Curții la prima și la a doua întrebare litera b):

clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE, interzice unui stat membru, care acționează în calitate de angajator, să reînnoiască un contract de muncă pe durată determinată pe o durată de până la opt ani în timpul perioadei ulterioare datei la care directiva menționată ar fi trebuit să fie transpusă și anterioară adoptării legislației de transpunere atunci când:

— contractul fusese întotdeauna reînnoit până la acel moment pe durate mai scurte, iar angajatorul are nevoie de serviciile salariatului pentru o perioadă care depășește durata de prelungire obișnuită;

— reînnoirea contractului pe această durată mai lungă are drept efect să împiedice un particular să beneficieze pe deplin de aplicarea clauzei 5 din acordul-cadru la momentul transpunerii sale în dreptul intern și

— nu există motive obiective externe statutului salariatului în calitate de lucrător pe durată determinată de natură să justifice o astfel de reînnoire?

4) În cazul unui răspuns negativ la prima sau la a doua întrebare:

Rights Commissioner și Labour Court au obligația, în temeiul unei dispoziții de drept comunitar (și în special al obligației de a interpreta dreptul intern în lumina textului și a finalității unei directive, astfel încât să obțină rezultatul vizat de aceasta), de a interpreta dispozițiile de drept intern adoptate în

vederea transpunerii Directivei 1999/70 a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, în sensul ca acestea să se aplice retroactiv datei la care directiva menționată ar fi trebuit să fie transpusă, atunci când:

— formularea dispoziției de drept intern nu exclude în mod expres o astfel de interpretare, dar când

— o normă de drept intern care reglementează interpretarea legilor exclude o astfel de aplicare retroactivă, cu excepția situației în care există o indicație contrară clară și lipsită de ambiguitate?

5) În cazul unui răspuns afirmativ la prima sau la a patra întrebare:

«condițiile de încadrare în muncă» la care face referire clauza 4 din acordul-cadru care figurează în anexa la Directiva 1999/70 cuprind condițiile unui contract de muncă privind remunerațiile și pensiile?"

39. În procedura în fața Curții, pe lângă Impact și ministerele irlandeze pârâte în acțiunea principală, au depus observații orale și scrise guvernul Regatului Unit și Comisia Comunităților Europene. De asemenea, a depus observații scrise și guvernul olandez.

V — Apreciere

A — *Cu privire la prima întrebare: obligația de aplicare a dispozițiilor de drept comunitar cu efect direct în lipsa unei competențe exprese*

Considerație introductivă

40. Prin intermediul primei întrebări, Labour Court solicită să se stabilească, în esență, dacă o instanță națională este obligată să aplice dispoziții ale dreptului comunitar care au efect direct și în cazul în care nu i s-a acordat în mod expres competență în acest sens în temeiul dreptului național, dar, în schimb, dispune de competența de aplicare a unei legi naționale de transpunere a acestor dispoziții. În caz contrar, particularii au posibilitatea de a invoca în mod direct

dispozițiile respective numai în fața altor instanțe naționale și numai în condiții mai puțin favorabile.

41. Această întrebare ar putea părea inițial ieșită din comun. Pentru o mai bună înțelegere, este necesară examinarea sistemului de competențe jurisdicționale din Irlanda.

42. Instanța de trimitere susține că atât Rights Commissioner, cât și Labour Court pot decide în Irlanda numai în măsura competenței acordate conform dispozițiilor legale. Niciuna dintre cele două autorități nu are competență expresă pentru a se pronunța asupra cererilor întemeiate pe o dispoziție de drept comunitar care are efect direct, cu excepția cazului în care această dispoziție intră în domeniul de aplicare al legislației pe care se întemeiază competența Rights Commissioner, respectiv a Labour Court.

43. În acest temei, ministerele vizate, în calitate de pârâte în acțiunea principală, au contestat competența Rights Commissioner și a Labour Court de a decide cu privire la căile de atac ale reclamanților din acțiunea principală, în măsura în care acestea se întemeiază direct pe Directiva 1999/70.

44. Problema competenței prezintă relevanță practică pentru intervalul anterior datei de 14 iulie 2003, când Directiva 1999/70 nu fusese încă transpusă în ordinea juridică irlandeză, deoarece acesta este exact intervalul pentru care reclamanții invocă în mod direct respectiva directivă și Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, anexat la aceasta.

Autonomia procedurală a statelor membre și limitele acesteia

45. Nici Directiva 1999/70, nici Acordul-cadru privind munca pe durată determinată nu conțin o reglementare distinctă a competenței de soluționare a litigiilor cu privire la acțiunile formulate în temeiul acestora. Dimpotrivă, clauza 8 punctul 5 din acordul-cadru face referire în mod expres la legislația națională, la convențiile colective și la practicile naționale.

46. Punctul de plecare pentru a formula răspunsul la întrebarea adresată Curții este reprezentat astfel de principiul *autonomiei procedurale* a statelor membre [15]: potrivit unei jurisprudențe constante, în lipsa unei reglementări comunitare, revine ordinii juridice interne a fiecărui stat membru atribuția

15 — Cu privire la noțiunea *autonomie procedurală,* a se vedea Hotărârile citate la nota de subsol 3 Adeneler și alții (punctul 95), Marrosu și Sardino (punctul 52) și Vassallo (punctul 37); a se vedea de asemenea Hotărârea din 7 ianuarie 2004, Wells (C-201/02, Rec., p. I-723, punctul 67), și Hotărârea din 28 iunie 2007, Bonn Fleisch (C-1/06, Rep., p. I-5609, punctul 41).

de a desemna instanțele competente și de a prevedea modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor în justiție destinate să asigure protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar [16].

47. În sensul acestei autonomii procedurale, nu revine Curții sarcina de a se implica în soluționarea problemelor în materia competenței care pot apărea în domeniul organizării judiciare naționale ca efect al calificării anumitor situații juridice întemeiate pe dreptul comunitar [17].

48. În aplicarea principiului cooperării prevăzut la articolul 10 CE rezultă însă că, în cadrul autonomiei procedurale, statele membre – inclusiv instanțele naționale – sunt cele care trebuie să asigure protecția jurisdicțională a drepturilor pe care justițiabilii le au în temeiul dreptului comunitar [18]; statele membre au *responsabilitatea* de a asigura, *în fiecare caz*, o protecție efectivă a acestor drepturi [19].

49. Astfel este exprimat principiul protecției jurisdicționale efective care, potrivit unei jurisprudențe constante, constituie un principiu general al dreptului comunitar și face parte din drepturile fundamentale care beneficiază de protecție comunitară [20], astfel încât este necesară respectarea acestuia și de către statele membre în domeniul de aplicare al dreptului comunitar [21].

50. Pentru a garanta însă în toate cazurile o protecție eficientă a drepturilor individuale întemeiate pe dreptul comunitar, particularilor trebuie să li se asigure, într-o formă corespunzătoare, accesul la instanțele naționale. Acest acces este determinat în mod semnificativ atât de stabilirea competențelor jurisdicționale, cât și de

16 — Hotărârea din 19 decembrie 1968, Salgoil (13/68, Rec., p. 680, 693), Hotărârea din 16 decembrie 1976, Rewe (33/76, Rec., p. 1989, punctul 5), Hotărârea din 9 iulie 1985, Bozzetti (179/84, Rec., p. 2301, punctul 17), Hotărârea din 14 decembrie 1995, Peterbroeck (C-312/93, Rec., p. I-4599, punctul 12), Hotărârea din 20 septembrie 2001, Courage și Crehan (C-453/99, Rec., p. I-6297, punctul 29), Hotărârea din 30 septembrie 2003, Köbler (C-224/01, Rec., p. I-10239, punctul 46), Hotărârea din 13 martie 2007, Unibet (C-432/05, Rep., p. I-2271, punctul 39), și Hotărârea din 7 iunie 2007, van der Weerd și alții (C-222/05-C-225/05, Rep., p. I-4233, punctul 28).

17 — Hotărârea Bozzetti (citată la nota de subsol 16, punctul 17), Hotărârea din 18 ianuarie 1996, SEIM (C-446/93, Rec., p. I-73, punctul 32), Hotărârea din 17 septembrie 1997, Dorsch Consult (C-54/96, Rec., p. I-4961, punctul 40), Hotărârea din 22 mai 2003, Connect Austria (C-462/99, Rec., p. I-5197, punctul 35), și Hotărârea Köbler (citată la nota de subsol 16, punctul 47).

18 — Hotărârea Unibet (citată la nota de subsol 16, punctul 38 coroborat cu punctul 39).

19 — Hotărârile Bozzetti (citată la nota de subsol 16, punctul 17), SEIM (citată la nota de subsol 17, punctul 32), Dorsch Consult (citată la nota de subsol 17, punctul 40), Connect Austria (citată la nota de subsol 17, punctul 35), și Köbler (citată la nota de subsol 16, punctul 47).

20 — A se vedea în special Hotărârea din 15 mai 1986, Johnston (222/84, Rec., p. 1651, punctele 18 și 19), Hotărârea din 25 iulie 2002, Unión de Pequeños Agricultores/Consiliul (C-50/00 P, Rec., p. I-6677, punctul 39), și Hotărârea Unibet (citată la nota de subsol 16, punctul 37). Cu privire la consacrarea dreptului la protecție jurisdicțională efectivă în categoria drepturilor fundamentale, a se vedea articolele 6 și 13 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (semnată la Roma la 4 noiembrie 1950), precum și articolul 47 primul paragraf din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (proclamată la Nisa la 7 decembrie 2000, JO C 364, p. 1).

21 — A se vedea în acest sens, de exemplu, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Cordero Alonso (C-81/05, Rec., p. I-7569, punctul 35); a se vedea în același sens Hotărârea din 3 mai 2007, Advocaten voor de Wereld (C-303/05, Rep., p. I-3633, punctul 45, cu privire la dreptul Uniunii), și articolul 51 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

modalitățile procedurale corespunzătoare căilor de atac disponibile. În acest sens, nu există nicio diferență semnificativă între normele privind competența și cele procedurale: o organizare defavorabilă a procedurii poate îngreuna la fel de mult accesul unui particular la instanțele naționale ca și o reglementare defavorabilă în materie de competență.

51. Sub acest aspect, atât normele privind competența, cât și modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor destinate să asigure protecția drepturilor conferite justițiabililor în temeiul dreptului comunitar nu trebuie să fie mai puțin favorabile decât cele aplicabile unor acțiuni similare din dreptul intern (*principiul echivalenței*) și nu trebuie să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică comunitară (*principiul efectivității*) [22].

52. Pe baza acestor criterii ale echivalenței și efectivității se va aprecia dacă, într-o situație similară celei în cauză, ar fi compatibilă cu dreptul comunitar excluderea competenței instanțelor irlandeze responsabile în materia dreptului muncii (constituite din Rights Commissioner și Labour Court) cu privire la cererile întemeiate direct pe Directiva 1999/70, respectiv pe acordul-cadru, și aferente perioadei anterioare datei de 14 iulie 2003, solicitându-se în schimb reclamanților să formuleze acțiunile la instanțele ordinare irlandeze.

53. În acest sens, instanța de trimitere, singura care dispune de informații directe privind modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor în justiție formulate în temeiul legislației naționale, trebuie să examineze dacă principiile echivalenței și efectivității sunt respectate în situația concretă. Cu privire la verificarea ce urmează a fi efectuată, Curtea poate oferi instanței de trimitere informațiile necesare cu privire la cerințele dreptului comunitar [23].

Principiul efectivității

54. Cu privire la principiul efectivității, pentru început este necesar să se verifice dacă, pentru reclamanți, nu se face practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de Directiva 1999/70, respectiv de acordul-cadru, în situația în care, pentru perioada anterioară datei de 14 iulie 2003, nu li s-ar permite accesul la instanțele irlandeze competente în materia dreptului muncii, ci li s-ar solicita să își formuleze acțiunile în fața instanțelor ordinare irlandeze.

22 — Cu privire la modalitățile procedurale, aceasta corespunde jurisprudenței constante; a se vedea în acest sens Hotărârile citate la nota de subsol 16 Rewe (punctul 5), Peterbroeck (punctul 12), Courage și Crehan (punctul 29), Unibet (punctul 43) și van der Weerd și alții (punctul 28).

23 — Hotărârea din 1 decembrie 1998, Levez (C-326/96, Rec., p. I-7835, punctele 39 și 40), și Hotărârea din 16 mai 2000, Preston și alții (C-78/98, Rec., p. I-3201, punctele 49 și 50).

55. Simplul fapt că într-un stat membru nu este posibilă formularea anumitor acțiuni în fața tuturor instanțelor naționale, fiind rezervate unei anumite instanțe, nu reprezintă în sine o încălcare a principiului efectivității. Dimpotrivă, o anumită specializare la nivelul unui sistem judiciar poate reprezenta expresia unei necesități legitime; aceasta este utilizată pentru o administrare optimă a justiției și se manifestă în numeroase state membre, în cele mai variate forme.

56. În orice caz, se poate constata că dispozițiile Directivei 1999/70, respectiv ale acordului-cadru, pot fi, în principiu, invocate în mod direct în procedura în fața instanțelor ordinare irlandeze. Potrivit argumentelor instanței de trimitere, reclamanții ar putea chema în judecată statul irlandez, în calitatea sa de angajator al acestora, solicitând direct în acest mod protecție juridică în urma încălcării pretinse a drepturilor conferite de directivă [24]. În acest caz, nu ar exista doar o protecție subsidiară a drepturilor sub forma solicitării de daune-interese din partea statului irlandez ca urmare a transpunerii cu întârziere a Directivei 1999/70 [25].

57. Prezenta cauză este caracterizată totuși de particularitatea că cererile reclamanților împotriva angajatorului lor sunt întemeiate pe dreptul comunitar în ceea ce privește atât perioada de dinainte de 14 iulie 2003 – cu alte cuvinte, înainte de transpunerea Directivei 1999/70 în ordinea juridică irlandeză –, cât și perioada ulterioară acestei date.

58. Reclamanții își întemeiază cererile pentru perioada anterioară datei de 14 iulie 2003 direct pe directivă, respectiv pe acordul-cadru, în timp ce, pentru perioada începând cu 14 iulie 2003, fac trimitere la Legea din 2003, adoptată pentru transpunerea directivei. În pofida fundamentelor juridice distincte în mod formal, reclamanții vizează atât pentru perioada anterioară datei de 14 iulie 2003, cât și pentru perioada ulterioară aceeași protecție în calitate de lucrători cu contract pe durată determinată, rezultată în toate cazurile din Directiva 1999/70.

59. Dacă reclamanții ar dispune de posibilitatea de a invoca direct prevederile Directivei 1999/70 pentru perioada anterioară transpunerii acesteia numai în fața instanțelor ordinare irlandeze, nu însă și în fața instanțelor competente în materia dreptului muncii, aceștia ar fi constrânși în fapt să inițieze două proceduri paralele pentru a obține protecția conferită conform dreptului comunitar: o primă procedură în fața instanțelor ordinare

24 — La punctul 51 din decizia de trimitere, se precizează în această privință că „[t]he Complainants could proceed against the State as their employer before a Court of competent jurisdiction claiming redress for the alleged infringement of their rights under the Directive. […]"; a se vedea de asemenea a doua liniuță din prima întrebare preliminară.

25 — Astfel de cereri de daune-interese sunt recunoscute în jurisprudența constantă începând cu Hotărârea din 19 noiembrie 1991, Francovich și alții (C-6/90 și C-9/90, Rec., p. I-5357).

pentru perioada anterioară transpunerii – cu întârziere – a directivei în legislația irlandeză, precum și o a doua procedură în fața instanțelor competente în materia dreptului muncii pentru intervalul ulterior.

60. Ministerele irlandeze pârâte obiectează că reclamanții ar fi putut evita o astfel de procedură dublă dacă ar fi formulat de la început acțiunea numai în fața instanțelor ordinare irlandeze. Acestea susțin caracterul facultativ al competențelor instanțelor irlandeze responsabile în materia dreptului muncii [26], astfel încât reclamanții nu ar fi avut obligația să se adreseze Rights Commissioner și Labour Court pentru perioada ulterioară datei de 14 iulie 2003. Dimpotrivă, reclamanții ar fi putut adresa toate cererile instanțelor ordinare irlandeze, indiferent dacă s-ar fi referit la perioada anterioară sau ulterioară datei de 14 iulie 2003.

61. Aceste ultime argumente au fost contestate vehement de Impact pe parcursul ședinței. În opinia Impact, competența instanțelor irlandeze responsabile în materia dreptului muncii prezintă caracter obligatoriu, în sensul prevederilor Legii din 2003. În orice caz, până în prezent, procedurile de soluționare a litigiilor privind încadrarea în muncă pe durată determinată formulate în fața instanțelor ordinare nu au prezentat relevanță practică.

62. Curtea nu are competența de a-și exprima poziția cu privire la interpretarea legislației naționale în acest litigiu, deoarece, în cadrul repartizării competențelor între instanțele comunitare și cele ale statelor membre, Curtea trebuie să ia în considerare concluziile instanței de trimitere cu privire la situația de fapt și la cadrul juridic în care sunt formulate întrebările preliminare [27]. Decizia de trimitere indică natura obligatorie a competenței instanțelor irlandeze responsabile în materia dreptului muncii, în sensul Legii din 2003 [28].

63. În aceste condiții, trebuie considerat că reclamanții ar fi trebuit să intenteze în fapt două acțiuni în fața unor instanțe diferite pentru a beneficia de protecția integrală la care au dreptul în calitate de lucrători cu contract pe durată determinată în sensul Directivei 1999/70 și al acordului-cadru. O astfel de sarcină dublă în sensul desfășurării a două procese, cu particularitățile și cu riscurile aferente fiecăruia dintre ele, ar face excesiv de dificilă pentru reclamanți valorificarea eficientă a protecției garantate de dreptul comunitar în calitate de lucrători cu contract pe durată determinată. Această

26 — În opinia ministerelor irlandeze pârâte, caracterul facultativ al acestei competențe rezultă din articolul 14 din Legea din 2003, care arată că un lucrător *poate* formula o plângere către Rights Commissioner: „An employee […] *may* present a complaint to a Rights Commissioner […]” (sublinierea noastră).

27 — Hotărârea din 29 aprilie 2004, Orfanopoulos și Oliveri (C-482/01 și C-493/01, Rec., p. I-5257, punctul 42), Hotărârea din 30 iunie 2005, Tod's și Tod's France (C-28/04, Rec., p. I-5781, punctul 14), și Hotărârea din 12 ianuarie 2006, Turn- und Sportunion Waldburg (C-246/04, Rec., p. I-589, punctul 21).

28 — A se vedea în special punctul 21 din decizia de trimitere în care se menționează că o plângere formulată pe baza Legii din 2003 va fi adresată în primă instanță unui Rights Commissioner („Section 14 of the Act of 2003 provides that a complaint alleging a contravention of the Act *shall* be referred in the first instance to a Rights Commissioner”; sublinierea noastră). Niciun pasaj din decizia de trimitere nu face referire la o competență facultativă, în sensul susținut de ministerele irlandeze pârâte.

situație nu este compatibilă cu principiul efectivității.

64. Și în cazul în care competența instanțelor irlandeze responsabile în materia dreptului muncii ar fi numai de natură facultativă, ar trebui avut în vedere, în orice caz, că este vorba despre o *jurisdicție specializată*, căreia legiuitorul irlandez i-a atribuit la momentul transpunerii Directivei 1999/70 numai sarcina soluționării litigiilor în materia dreptului muncii care decurg din raporturile de muncă pe perioadă determinată. În fața unei jurisdicții cu o astfel de specializare trebuie să fie posibilă valorificarea completă a protecției conferite de directivă în favoarea lucrătorilor cu contract pe durată determinată. În esență, este vorba în toate cazurile de aceeași protecție, indiferent dacă aceasta este conferită de directivă direct sau numai indirect – prin intermediul legislației naționale de transpunere [29].

65. Separarea competențelor jurisdicționale pentru aplicarea directivei, pe de o parte, și a legislației naționale de transpunere a acesteia, pe de altă parte, ar îngreuna semnificativ pentru lucrătorii vizați valorificarea efectivă a protecției conferite de dreptul comunitar. În acest caz, ar fi afectat și efectul direct al dreptului comunitar care, în situația lipsei de acțiune a autorităților naționale, garantează valorificarea efectivă a drepturilor individuale conferite de dispozițiile comunitare [30].

66. Principiul efectivității prevede posibilitatea de a valorifica, în fața unei instanțe competente pentru aplicarea legislației naționale de transpunere a unei directive, și cererile care rezultă direct din respectiva directivă și care se referă la perioade anterioare transpunerii acesteia.

Principiul echivalenței

67. Principiul echivalenței reprezintă expresia principiului general al egalității de tratament și al nediscriminării, care 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 [31].

29 — Există o diferență doar în măsura în care legislația națională de transpunere prevede o protecție mult mai extinsă care depășește limitele prevăzute de directivă și de acordul-cadru.

30 — În special cu privire la efectul direct al dispozițiilor directivelor, a se vedea Hotărârea din 5 aprilie 1979, Ratti (148/78, Rec., p. 1629, punctele 21 și 22), și Hotărârea din 19 ianuarie 1982, Becker (8/81, Rec., p. 53, punctele 23 și 24).

31 — Cu privire la principiul egalității de tratament, a se vedea jurisprudența constantă și nu în ultimul rând Hotărârea din 12 septembrie 2006, Eman și Sevinger (C-300/04, Rec., p. I-8055, punctul 57), și Hotărârea din 11 septembrie 2007, Lindorfer/Consiliul (C-227/04 P, Rep., p. I-6767, punctul 63), precum și Hotărârile citate la nota de subsol 21 Cordero Alonso (punctul 37) și Advocaten voor de Wereld (punctul 56).

68. Căile de atac formulate de reclamanți la instanțele irlandeze competente în materia dreptului muncii au drept scop, astfel cum s-a menționat anterior, valorificarea protecției garantate de dreptul comunitar în favoarea lucrătorilor cu contract pe durată determinată [32]. Conform precizărilor de mai sus, atât pentru perioada anterioară datei de 14 iulie 2003, cât și pentru perioada ulterioară, este vorba despre aceeași protecție, întemeiată pe Directiva 1999/70, indiferent dacă aceasta este conferită de directivă direct sau numai indirect prin intermediul legislației naționale de transpunere.

69. Dacă, pentru a valorifica o parte din drepturile lor – referitoare la perioada anterioară datei de 14 iulie 2003 – reclamanții trebuie să formuleze acțiuni împotriva angajatorului lor la instanțele ordinare, se impune, contrar opiniei exprimate de ministerele pârâte, examinarea acestor acțiuni din perspectiva echivalenței cu căile de atac formulate la instanțele competente în materia dreptului muncii. Astfel, prin ambele categorii de căi de atac, se urmărește valorificarea aceleiași protecții conferite prin directivă în favoarea lucrătorilor cu contract pe durată determinată, iar principiul echivalenței impune ca respectivele condiții aplicabile pentru o acțiune întemeiată direct pe directivă să nu fie mai puțin favorabile decât cele aplicabile unei acțiuni întemeiate pe legislația națională de transpunere.

32 — A se vedea punctul 58 din prezentele concluzii.

70. În acest sens, instanța de trimitere trebuie să examineze atât obiectul, cât și caracteristicile esențiale ale căilor de atac presupuse a fi similare, prevăzute de legislația națională; instanța de trimitere trebuie să evalueze modalitățile procedurale în contextul lor de ansamblu, ceea ce înseamnă luarea în considerare a rolului normelor aplicabile în procedura de ansamblu, a desfășurării procedurii și a particularităților procedurii în fața diferitelor instanțe naționale [33].

71. Principiul echivalenței este încălcat, de exemplu, în cazul în care persoana în cauză, care invocă un drept conferit de ordinea juridică comunitară, trebuie să suporte costuri suplimentare și termene mai lungi în comparație cu situația în care ar formula o cerere în temeiul dreptului național [34].

72. În speță, conform informațiilor prezentate în decizia de trimitere, există diferențe semnificative între căile de atac care pot fi exercitate de lucrătorii cu contract pe durată determinată împotriva angajatorilor lor la un Rights Commissioner, respectiv la Labour Court, pe de o parte, și la instanțele ordinare irlandeze, pe de altă parte.

33 — A se vedea în acest sens Hotărârile citate la nota de subsol 23 Levez (punctele 43 și 44) și Preston și alții (punctele 61 și 62).

34 — A se vedea din nou Hotărârile citate la nota de subsol 23 Levez (punctul 51) și Preston și alții (punctul 60).

73. Astfel, procedurile în fața instanțelor ordinare prezintă mai multe cerințe de formă, sunt mai complexe și mai costisitoare și cu o durată mai îndelungată. Sunt percepute cheltuieli de judecată, partea care cade în pretenții poate fi obligată la plata cheltuielilor de judecată, iar reprezentarea procesuală a părților nu poate fi acordată organizațiilor sindicale sau patronale, fiind rezervată avocaților [35]. În schimb, cererile formulate la Rights Commissioner și la Labour Court fac obiectul unei proceduri mai simple, în care părțile pot fi reprezentate de orice persoană desemnată de acestea, în special de o organizație sindicală sau patronală; nu se impută costuri și nu se percep cheltuieli de judecată.

74. Ministerele irlandeze pârâte au contestat în parte în fața Curții această prezentare și evaluare a normelor procesuale irlandeze. În această privință, este suficient să menționăm că nu este de competența Curții să stabilească, în cadrul procedurii întrebărilor preliminare, dacă interpretarea dispozițiilor din dreptul național dată de instanța de trimitere este corectă [36]. Dimpotrivă, în cadrul repartizării competențelor între instanțele comunitare și cele ale statelor membre, Curtea trebuie să ia în considerare concluziile instanței de trimitere cu privire la situația de fapt și la cadrul juridic în care sunt formulate întrebările preliminare [37].

75. În speță, pornind de la argumentele instanței de trimitere, căile de atac posibile la instanțele ordinare irlandeze, evaluate în ansamblu, sunt mai puțin avantajoase în comparație cu cele adresate la Rights Commissioner și la Labour Court. Această soluție implică, în special pentru persoanele aflate în situația reclamanților, un risc financiar mai mare și nu permite reprezentarea lor în instanță de către organizații sindicale.

76. În consecință, atunci când formulează cereri întemeiate direct pe normele comunitare pentru perioada anterioară transpunerii Directivei 1999/70, persoanele interesate ar avea o poziție mai puțin favorabilă în comparație cu situația în care formulează cereri întemeiate pe legislația irlandeză de transpunere pentru perioada ulterioară transpunerii directivei.

77. În măsura în care competența instanțelor irlandeze responsabile în materia dreptului muncii este considerată obligatorie pentru perioada începând cu 14 iulie 2003, se poate observa un tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor aflați în situația reclamanților

35 — Conform prevederilor din decizia de trimitere, o persoană fizică se poate prezenta și personal în fața instanței.

36 — Hotărârea din 3 octombrie 2000, Corsten (C-58/98, Rec., p. I-7919, punctul 24), Hotărârea Orfanopoulos și Oliveri (citată la nota de subsol 27, punctul 42), și Hotărârea din 18 ianuarie 2007, Auroux și alții (C-220/05, Rep., p. I-385, punctul 25).

37 — A se vedea în acest sens din nou jurisprudența citată la nota de subsol 27.

și din faptul că aceștia – astfel cum s-a menționat anterior în alt context [38] – ar fi constrânși în fapt să inițieze două proceduri paralele pentru a obține protecția conferită conform dreptului comunitar: o primă procedură în fața instanțelor ordinare pentru perioada anterioară transpunerii Directivei 1999/70 în legislația irlandeză, precum și o a doua procedură în fața instanțelor competente în materia dreptului muncii pentru intervalul ulterior. În schimb, dacă cererile ar fi întemeiate numai pe Legea din 2003, nu însă și pe dreptul comunitar, s-ar impune o singură procedură judiciară pentru care ar fi admisă, în orice caz, formularea de căi de atac în fața instanțelor irlandeze competente în materia dreptului muncii.

78. Tratamentul defavorabil aplicabil reclamanților nu poate fi justificat, de exemplu, prin argumentul că, pentru perioada anterioară datei de 14 iulie 2003, nu a existat nicio lege irlandeză de transpunere a Directivei 1999/70 pe care s-ar fi putut întemeia competența instanțelor responsabile în materia dreptului muncii, deoarece un stat membru nu poate opune particularilor omisiunea sa de a transpune o directivă în dreptul intern [39].

79. Astfel, s-ar încălca principiul echivalenței dacă reclamanților nu li s-ar permite, pentru perioada anterioară datei de 14 iulie 2003, accesul la instanțele irlandeze competente în materia dreptului muncii, ci li s-ar solicita să își formuleze acțiunile la instanțele ordinare irlandeze.

Consecințe juridice

80. Având în vedere considerațiile anterioare, ar reprezenta atât o încălcare a principiului efectivității, cât și a principiului echivalenței dacă lucrătorilor cu contract pe durată determinată aflați în situația reclamanților din acțiunea principală nu li s-ar permite, pentru perioada anterioară datei de 14 iulie 2003, accesul la instanțele irlandeze competente în materia dreptului muncii, ci li s-ar solicita să își formuleze acțiunile la instanțele ordinare irlandeze.

81. În aplicarea principiului cooperării prevăzut la articolul 10 CE rezultă că instanța de trimitere trebuie să interpreteze dispozițiile privind competența proprie, precum și modalitățile procedurale aplicabile cererilor care îi sunt adresate astfel încât să asigure, pe cât posibil, o protecție jurisdicțională efectivă a drepturilor pe care justițiabilii le au în temeiul Directivei 1999/70 și al acordului-cadru [40].

38 — A se vedea în acest sens explicațiile anterioare cu privire la principiul efectivității de la punctele 54-66 din prezentele concluzii.

39 — A se vedea în acest sens, de exemplu, Hotărârile citate la nota de subsol 30 Ratti (punctul 22) și Becker (punctele 24, 33 și 34).

40 — A se vedea în acest sens Hotărârea Unibet (citată la nota de subsol 16, punctul 44).

82. Conform argumentelor din decizia de trimitere, Labour Court consideră că, în speță, există o marjă de apreciere pentru interpretarea competenței sale conform dreptului comunitar care i-ar permite să se declare competentă nu doar pentru perioada ulterioară datei de 14 iulie 2003, ci și pentru cea anterioară, aplicând astfel dispozițiile care au efect direct ale Directivei 1999/70, respectiv ale acordului-cadru.

83. În aceste condiții, instanța de trimitere are obligația, conform principiilor echivalenței și efectivității, să aplice în acțiunea principală dispozițiile care au efect direct ale Directivei 1999/70, respectiv ale Acordului-cadru privind munca pe durată determinată, pentru a asigura, în fiecare caz, o protecție efectivă a drepturilor pe care justițiabilii le au în temeiul acestor dispoziții [41].

Concluzie intermediară

84. Se reține astfel cu titlu de concluzie intermediară:

Conform principiilor echivalenței și efectivității, o instanță națională este obligată să aplice dispoziții ale dreptului comunitar ce au efect direct în cazul în care, deși nu i s-a acordat în mod expres competență în acest sens în temeiul dreptului național, dispune însă de competența de aplicare a unei legi naționale de transpunere adoptate ulterior pe baza dispozițiilor respective, în caz contrar, un particular având posibilitatea de a invoca direct dispozițiile respective, pentru perioada anterioară adoptării legii naționale de transpunere, numai în fața altor instanțe naționale și numai în condiții mai puțin favorabile.

B — *Cu privire la a doua întrebare: examinarea efectului direct al clauzelor 4 și 5 din acordul-cadru*

85. A doua întrebare este adresată numai în cazul în care, conform propunerii noastre [42], răspunsul la prima întrebare este afirmativ. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 și clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată sunt direct aplicabile, astfel încât particularii pot invoca aceste dispoziții în fața instanței.

86. Dintr-o jurisprudență constantă rezultă că dispozițiile unei directive pot produce

41 — A se vedea în acest sens din nou punctul 48 și nota de subsol 19 din prezentele concluzii.

42 — Punctele 45-84 din prezentele concluzii.

efecte directe [43]: în toate cazurile în care dispozițiile unei directive par, din punctul de vedere al conținutului, necondiționate și suficient de precise, aceste dispoziții pot fi invocate, în lipsa unor măsuri de aplicare luate în termenele stabilite, împotriva oricărei dispoziții naționale neconforme cu directiva sau în măsura în care sunt de natură să definească drepturi pe care particularii le pot valorifica în raport cu statul [44]. Dispozițiile direct aplicabile ale directivelor pot fi invocate și împotriva statului, în calitatea acestuia de angajator [45].

87. Această jurisprudență poate fi aplicată direct în privința acordurilor-cadru. Deși conținutul acestora a fost negociat între partenerii sociali la nivel comunitar [articolul 139 alineatul (1) CE], totuși acordurile fac parte integrantă din directivele adoptate de Consiliu pentru punerea în aplicare a acestora [articolul 139 alineatul (2) CE coroborat cu articolul 137 CE] și prezintă o natură juridică similară cu directivele.

88. Deși Curtea a avut deja ocazia să interpreteze dispozițiile în cauză ale Acordului-cadru privind munca pe durată determinată [46], totuși nu s-a exprimat până în prezent cu privire la aplicabilitatea directă a acestora [47].

Cu privire la prima parte a celei de a doua întrebări: clauza 4 din acordul-cadru

89. Prima parte a celei de a doua întrebări [întrebarea 2) litera a)] are ca obiect aplicabilitatea directă a clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată. Prin această dispoziție se stabilește principiul nediscriminării lucrătorilor cu contract pe durată determinată.

90. Interdicțiile de discriminare reprezintă una dintre situațiile clasice de aplicare a efectului direct al dreptului comunitar. Această situație nu este aplicabilă doar pentru interdicțiile de discriminare consacrate în dreptul primar – în special în cadrul libertăților fundamentale și în cadrul dispozițiilor precum articolul 141 CE [48] –, ci

43 — Hotărârea din 4 decembrie 1974, Van Duyn (41/74, Rec., p. 1337, punctul 12), Hotărârile Ratti (citată la nota de subsol 30, punctele 19-23) și Becker (citată la nota de subsol 30, punctele 17-25),precum și Dorsch Consult (citată la nota de subsol 17, punctul 44).

44 — Hotărârea din 28 iunie 2007, JP Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust și The Association of Investment Trust Companies (C-363/05, Rep., p. I-5517, punctul 58); a se vedea și Hotărârea Becker (citată la nota de subsol 30, punctul 25), Hotărârea din 8 octombrie 1987, Kolpinghuis Nijmegen (80/86, Rec., p. 3969, punctul 7), Hotărârea din 22 iunie 1989, Fratelli Costanzo (103/88, Rec., p. 1839, punctul 29), și Hotărârea din 19 aprilie 2007, Farrell (C-356/05, Rep., p. I-3067, punctul 37).

45 — A se vedea în special Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall, denumită „Marshall I" (152/84, Rec., p. 723, punctul 49), și Hotărârea din 20 martie 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Rec., p. I-2741, punctele 31 și 71).

46 — A se vedea în acest sens Hotărârile citate la nota de subsol 3 Adeneler și alții, Marrosu și Sardino, Vassallo, precum și Del Cerro Alonso.

47 — În Hotărârea Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctele 28 și 107), Curtea prezintă numai opinia instanței de trimitere în sensul (lipsei) aplicabilității directe a acordului-cadru, fără să își exprime o poziție proprie în această problemă.

48 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 21 iunie 1974, Reyners (2/74, Rec., p. 631, punctele 24-32), și Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne, denumită „Defrenne II" (43/75, Rec., p. 455, punctele 38 și 39).

și pentru interdicțiile de discriminare prevăzute de legiuitorul comunitar în dreptul derivat, în special în directive în domeniul dreptului muncii și al dreptului social [49].

91. Cu toate acestea, în prezenta cauză, ministerele irlandeze pârâte contestă efectul direct al interdicției de discriminare a lucrătorilor cu contract pe durată determinată. În primul rând, ministerele susțin că această interdicție de discriminare nu ar prezenta un conținut suficient de precis; acest argument ar fi justificat, de exemplu, de utilizarea de noțiuni juridice generice și de trimiterea la principiul *pro rata temporis* din clauza 4 punctul 2 din acordul-cadru. În al doilea rând, prin invocarea clauzei 4 punctul 3, ministerele pârâte arată că interdicția de discriminare nu ar fi necondiționată, fiind necesară adoptarea de către statele membre a modalităților de aplicare.

92. Considerăm că cele două argumente nu sunt convingătoare.

93. În ceea ce privește, pentru început, clauza 4 punctul 3 din acordul-cadru, „modalitățile" care trebuie prevăzute de statele membre nu reprezintă în niciun caz o *condiție* pentru aplicarea principiului nediscriminării. Suntem de acord cu argumentul instanței de trimitere, care arată că aceste modalități de aplicare au *doar rol de facilitare* a aplicării interdicției discriminării și a transpunerii acesteia în munca cotidiană [50].

94. Astfel de modalități de aplicare ar putea prezenta caracter procedural, dar pot conține și prevederi de fond sau linii directoare care să formuleze consecințele practice ale interdicției de discriminare sau care să prezinte efectele sale, de pildă, prin exemple standard. Astfel se poate lua în considerare situația fiecărui stat membru și caracteristicile sectoarelor și ale ocupațiilor specifice [51] fie în cadrul dispozițiilor naționale, fie în convențiile colective.

95. Din simpla necesitate de adoptare a unor astfel de modalități de aplicare nu se poate reține că interdicția de discriminare comportă o condiție, iar particularul nu ar

49 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea Marshall I (citată la nota de subsol 45, punctul 52) și Hotărârea din 21 iunie 2007, Jonkman și alții (C-231/06-C-233/06, Rep., p. I-5149, punctul 19), cu privire la interdicția de discriminare pe criterii de sex prevăzută de dreptul derivat.

50 — A se vedea în acest sens Hotărârea Becker (citată la nota de subsol 30, punctele 32 și 33) cu privire la „condițiile" care trebuie create de statele membre pentru a transpune A șasea directivă TVA. A se vedea în același sens Hotărârea Reyners (citată la nota de subsol 48, punctele 26 și 31) cu referire la o libertate fundamentală.

51 — A se vedea punctul (10) din considerațiile generale din acordul-cadru, precum și al treilea paragraf din preambulul acestuia.

putea invoca interdicția de discriminare în lipsa modalităților menționate [52]. Dimpotrivă, dacă nu sunt adoptate modalități de aplicare, protecția minimă necesară pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată rezultă chiar pe baza acordului-cadru.

96. Cu caracter general, efectul direct al unei dispoziții dintr-o directivă nu poate fi exclus prin simplul fapt că directiva conferă statelor membre o anumită marjă de apreciere cu privire la transpunerea sa [53]. Dimpotrivă, o asemenea marjă de apreciere este conferită de natura directivei care, în sensul articolului 249 al treilea paragraf CE, este obligatorie numai cu privire la rezultatul ce trebuie atins, lăsând autorităților naționale competența în ceea ce privește forma și mijloacele. În consecință, pentru aplicarea directă a dispoziției în cauză este esențial să se stabilească dacă conținutul acesteia este suficient de precis [54] și dacă aceasta poate fi aplicată de orice instanță [55].

97. Aceasta este situația în speță. Interdicția discriminării prevăzută de clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru reprezintă expresia principiului general al egalității de tratament și a principiului nediscriminării și trebuie să ofere lucrătorilor, în calitate de lucrători cu contract pe durată determinată, protecție împotriva unui tratament mai puțin favorabil, din perspectiva condițiilor de încadrare, decât cel acordat lucrătorilor cu contract pe durată nedeterminată comparabili. Aplicarea acestor cerințe în cazurile individuale reprezintă una dintre atribuțiile clasice ale instanțelor în domeniul de aplicare al dreptului comunitar.

98. Simplul fapt că o dispoziție de drept comunitar precum interdicția de discriminare în cauză este denumită „principiu” și că include noțiuni juridice generice, de exemplu, „condiții de muncă” sau „condiții de încadrare în muncă”, nu afectează caracterul precis al conținutului și, în consecință, efectul direct al acesteia [56]. Dimpotrivă, eventualele nelămuriri pot fi clarificate prin interpretarea unor astfel de noțiuni în cursul procedurii de pronunțare a unei hotărâri preliminare [57].

52 — A se vedea în același sens Hotărârea Reyners (citată la nota de subsol 48, punctele 25, 26 și 29) și Hotărârea din 17 septembrie 2002, Baumbast și R (C-413/99, Rec., p. I-7091, punctele 84-86), cu privire la libertățile fundamentale, precum și Hotărârea Becker (citată la nota de subsol 30, punctele 33 și 34) cu referire la o directivă.

53 — A se vedea în acest sens, de exemplu, Hotărârea Becker (citată la nota de subsol 30, punctul 30), Hotărârea din 24 martie 1987, McDermott și Cotter (286/85, Rec., p. 1453, punctul 15), Hotărârea Francovich și alții (citată la nota de subsol 25, punctul 17), Hotărârea din 2 august 1993, Marshall, denumită „Marshall II” (C-271/91, Rec., p. I-4367, punctul 37), și Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții (C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 105).

54 — A se vedea în acest sens, din nou, Hotărârea Pfeiffer (citată la nota de subsol 53, punctul 105).

55 — Hotărârea din 22 mai 1980, Santillo (131/79, Rec., p. 1585, punctul 13); în mod similar, a se vedea Hotărârile Marshall I (citată la nota de subsol 45, punctul 55) și Marshall II (citată la nota de subsol 53, punctul 37), precum și Concluziile avocatului general Van Gerven prezentate la 27 octombrie 1993 în cauza Banks (Hotărârea din 13 aprilie 1994, C-128/92, Rec., p. I-1209, punctul 27).

56 — A se vedea, de exemplu, jurisprudența constantă cu privire la „principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin” (articolul 141 CE) începând cu Hotărârea Defrenne II (citată la nota de subsol 48, punctul 28) și, de asemenea, jurisprudența constantă cu privire la „principiul egalității de tratament între bărbați și femei”, printre altele cu privire la „condițiile de muncă” (de exemplu, Hotărârea Marshall I, citată la nota de subsol 45, și Hotărârea Johnston, citată la nota de subsol 20).

57 — A se vedea în acest sens Hotărârea Van Duyn (citată la nota de subsol 43, punctul 14).

99. De asemenea, nici trimiterea în speță la „motive obiective" care pot justifica un tratament diferențiat între lucrătorii cu contract pe durată determinată și lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili [a se vedea clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru] nu exclude efectul direct al interdicției de discriminare. Dimpotrivă, potrivit unei jurisprudențe constante, simpla posibilitate de a deroga de la dispozițiile directivelor în situații excepționale nu lipsește aceste dispoziții de efect direct [58].

100. Posibilitatea unei diferențieri din motive obiective este recunoscută pentru toate interdicțiile de discriminare prevăzute de dreptul comunitar [59]. Menționarea expresă a acestei posibilități în textul acordului-cadru nu reprezintă decât o completare cu caracter declarativ, care exprimă o evidență, fără a afecta sub nicio formă claritatea conținutului interdicției de discriminare.

101. O funcție similară de clarificare revine trimiterii la principiul *pro rata temporis*, cu completarea „[a]acolo unde este cazul" din clauza 4 punctul 2 din acordul-cadru. Și prin acest principiu se exprimă în definitiv ceea ce rezultă cu caracter general din principiul nediscriminării: cu excepția cazului în care există motive obiective, lucrătorii cu contract pe durată determinată nu pot fi privați, în ceea ce privește condițiile de muncă, de avantaje acordate lucrătorilor cu contract pe durată nedeterminată. Durata limitată a activității lucrătorilor cu contract pe durată determinată în beneficiul angajatorului acestora poate reprezenta însă un astfel de motiv obiectiv pentru ca aceștia să nu beneficieze decât în parte de anumite avantaje (*pro rata temporis*), iar nu integral [60]. Pentru a determina dacă și când se aplică o asemenea situație, se impune examinarea împrejurărilor concrete ale fiecărui caz în parte. În orice caz, nici trimiterea la principiul *pro rata temporis* nu aduce atingere clarității conținutului interdicției de discriminare.

102. În ansamblu, principiul nediscriminării, prevăzut de clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, îndeplinește toate condițiile pentru aplicarea sa directă.

103. Cu toate acestea, la aplicarea principiului nediscriminării, instanța de trimitere va trebui să se asigure că funcționarii titulari din serviciul public irlandez pot fi considerați efectiv *lucrători cu contract pe durată nedeterminată comparabili* în raport cu funcționarii netitulari cu contract

58 — Hotărârea din 10 noiembrie 1992, Hansa Fleisch Ernst Mundt (C-156/91, Rec., p. I-5567, punctul 15), Hotărârea din 9 septembrie 1999, Feyrer (C-374/97, Rec., p. I-5153, punctul 24), și Hotărârea Pfeiffer și alții (citată la nota de subsol 53, punctul 105); a se vedea în același sens Hotărârea Marshall I (citată la nota de subsol 45, punctele 53-55). Aceeași concluzie este aplicabilă cu privire la libertățile fundamentale consacrate în Tratatul CE, ale căror derogări nu reprezintă de asemenea un obstacol în calea aplicării directe; a se vedea, de exemplu, Hotărârile Van Duyn (citată la nota de subsol 43, punctul 7) și Baumbast și R (citată la nota de subsol 52, punctele 85 și 86).

59 — A se vedea, printre altele, Hotărârea Advocaten voor de Wereld (citată la nota de subsol 21, punctul 56).

60 — A se vedea în acest sens și clauza 4 punctul 4 din acordul-cadru.

pe durată determinată precum reclamanții. Aceasta depinde de o evaluare de ansamblu a tuturor împrejurărilor din fiecare caz. Menționăm în subsidiar că, de exemplu, în domeniul funcției publice europene, instanțele comunitare au respins posibilitatea de comparare între funcționari și alți agenți ai Comunităților Europene [61].

104. În completare, facem referire la consecințele juridice ale unei eventuale încălcări a principiului nediscriminării: potrivit unei jurisprudențe constante, cât timp nu au fost adoptate măsuri care să restabilească egalitatea de tratament, persoanelor din categoria defavorizată trebuie să li se acorde aceleași avantaje ca cele de care beneficiază persoanele din categoria privilegiată; instanța națională este obligată să înlăture orice dispoziție națională discriminatorie, fără a trebui să solicite sau să aștepte eliminarea prealabilă a acesteia de către legiuitor și să aplice membrilor grupului defavorizat același regim ca cel de care beneficiază persoanele din cealaltă categorie [62].

61 — Hotărârea din 6 octombrie 1983, Celant și alții/Comisia (118/82-123/82, Rec., p. 2995, punctul 22), Hotărârea din 19 aprilie 1988, Sperber/Curtea de Justiție (37/87, Rec., p. 1943, punctele 8 și 9), precum și Hotărârea Tribunalului Funcției Publice din 19 octombrie 2006, De Smedt/Comisia (F-59/05, RecFP, p. I-A-1-109, II-A-1-409, punctele 70-76), acesta din urmă confirmată prin Ordonanța Tribunalului din 9 iulie 2007, De Smedt/Comisia (T-415/06 P, nepublicată încă în Repertoriu, punctele 54 și 55).

62 — A se vedea, printre altele, Hotărârile Cordero Alonso (citată la nota de subsol 21, punctele 45 și 46) și Jonkman și alții (citată la nota de subsol 49, punctul 39).

Cu privire la a doua parte a celei de a doua întrebări: clauza 5 din acordul-cadru

105. Prin intermediul celei de a doua părți a celei de a doua întrebări [întrebarea 2) litera b)], Labour Court solicită Curții să se pronunțe cu privire la efectul direct al clauzei 5 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată. Această dispoziție impune statelor membre, pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea unei sau a mai multor măsuri prevăzute de această clauză.

106. Atât Impact, cât și Comisia sunt de părere că este posibilă aplicarea directă a clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru. Însă, în timp ce Impact consideră fără restricții că această dispoziție are efect direct, Comisia manifestă o poziție mai rezervată: dispoziția ar produce un efect direct numai în măsura în care reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată s-ar impune dintr-un motiv obiectiv; această situație ar fi aplicabilă fără îndoială dacă statul membru în cauză nu a adoptat, pe parcursul termenului de transpunere, nicio altă măsură conformă cu clauza 5 punctul 1.

107. În schimb, atât ministerele irlandeze pârâte, cât și instanța de trimitere resping în general un efect direct. Acestea fac referire la

marja extinsă de apreciere conferită statelor membre prin această dispoziție.

108. Afirmăm de la început că preferăm această ultimă opinie.

109. Cu siguranță, acordul-cadru pornește de la premisa că beneficiul stabilității locului de muncă este considerat un element major al protecției lucrătorilor, în timp ce recurgerea succesivă la contracte de muncă pe durată determinată reprezintă o sursă potențială de abuz în defavoarea lucrătorilor, contribuind la incertitudinea situației acestora [63]. Din acest motiv, scopul partenerilor sociali este „stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive” [64].

110. În acest scop, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru impune însă în sarcina statelor membre doar o obligație generală de a introduce în legislația națională una sau mai multe dintre măsurile menționate în cele ce urmează, acolo unde nu există măsuri legale echivalente:

— motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive [clauza 5 punctul 1 litera (a)];

— stabilirea duratei totale maxime a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive [clauza 5 punctul 1 litera (b)];

— stabilirea numărului admis de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive [clauza 5 punctul 1 litera (c)].

111. Astfel, statele membre au obligația de a adopta *efectiv și obligatoriu* în legislația națională cel puțin una dintre măsurile pentru prevenirea abuzurilor, enumerate în clauza 5 punctul 1 literele (a)-(c) [65], fără ca acordul-cadru să prevadă clar care dintre acestea trebuie adoptată. Dimpotrivă, dispoziția menționată acordă statelor membre libertatea de a alege dintre cele trei

63 — Hotărârea Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctele 62 și 63).

64 — Clauza 1 litera (b) din acordul-cadru. A se vedea și Hotărârea Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctele 63 și 79).

65 — Hotărârile citate la nota de subsol 3 Adeneler și alții (punctele 65, 80, 92 și 101), Marrosu și Sardino (punctele 44 și 50) și Vassallo (punctul 35).

măsuri cu același grad de importanță, aceste state trebuind să transpună eficient și cu respectarea obiectivului directivei una sau mai multe măsuri, în funcție de aprecierea lor [66]. Prin urmare, se va lua în considerare situația fiecărui stat membru, ținând seama de caracteristicile anumitor sectoare și ale anumitor ocupații [67].

112. În consecință, nu este obligatoriu ca un stat membru să adopte prima dintre cele trei măsuri disponibile. Pentru a preveni abuzurile, nimic nu îl împiedică să stabilească durata maximă totală a contractelor de muncă succesive sau numărul maxim admis de reînnoiri ale contractelor de muncă pe durată determinată în loc să definească motive obiective.

113. Nici faptul că statul membru nu a adoptat celelalte două măsuri posibile nu implică în mod necesar că, la expirarea termenului de transpunere a Directivei 1999/70, opțiunile statului membru în cauză sunt limitate la prima măsură. La expirarea termenului de transpunere se poate doar constata că statul membru în cauză nu și-a îndeplinit obligația de transpunere. Totuși, având în vedere că nu există o ierarhie a celor trei măsuri prevăzute de clauza 5 punctul 1 literele (a)-(c) din acordul-cadru, posibilitatea de aplicare directă a acestei dispoziții sau a unor secțiuni ale acestei dispoziții nu poate rezulta exclusiv din netranspunerea directivei de către statul membru.

114. Spre deosebire de opinia Comisiei, nici condiția privind existența unui motiv obiectiv pentru reînnoirea contractelor pe durată determinată nu poate fi considerat cel mai mic numitor comun care, în cazul unei transpuneri necorespunzătoare, ar putea fi reținut din clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru ca reprezentând un *conținut minim*.

115. Astfel, numai prima dintre cele trei măsuri posibile justifică, în cazul transpunerii în legislația națională, cerința privind motiv obiectiv pentru reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată. În schimb, celelalte două măsuri nu implică obligația unei astfel de justificări. Cât timp nu se depășește o durată maximă totală și un număr maxim admis de reînnoiri stabilite în conformitate cu directiva, un raport de muncă pe durată determinată poate fi reînnoit și dacă nu există un motiv obiectiv, fără ca acest demers să reprezinte o încălcare a acordului-cadru.

66 — Cu privire la obligația de respectare a scopului și a efectului util ale Directivei 1999/70 și ale acordului-cadru, a se vedea Hotărârea Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctele 68, 82 și 101).

67 — A se vedea punctul (10) din considerațiile generale din acordul-cadru și al treilea paragraf din preambulul acestuia, precum și Hotărârea Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctul 68).

116. Deși, la punctul 7 din considerațiile generale din acordul-cadru, se subliniază că folosirea, din motive obiective [68], a contractelor de muncă pe durată determinată constituie un mod de a împiedica abuzurile, acesta nu înseamnă că ar fi admise contracte de muncă pe durată determinată numai dacă există motive obiective pentru limitarea duratei și că, în lipsa unor motive obiective, aceste contracte ar trebui considerate automat abuzive. În caz contrar, măsurile prevăzute de clauza 5 punctul 1 literele (b) și (c) din acordul-cadru ar fi lipsite de orice sens.

117. Adăugăm că nici *caracterul excepțional* al raporturilor de muncă pe durată determinată [69] nu justifică o concluzie diferită. Acordul-cadru se bazează fără îndoială pe premisa potrivit căreia contractele de muncă pe durată nedeterminată reprezintă forma generală pentru raporturile de muncă [70] și că, astfel cum subliniază Curtea, doar „în anumite împrejurări" contractele de muncă pe durată determinată răspund atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor [71]. Totuși, aceasta nu înseamnă că, pentru încheierea sau pentru reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată, ar trebui să existe în toate cazurile motive obiective. Caracterul excepțional al raporturilor de muncă pe durată determinată poate fi exprimat de statele membre prin legislația națională și în altă modalitate, de exemplu, prin definirea unei durate totale maxime [clauza 5 punctul 1 litera (b)] sau a unui număr maxim admis de reînnoiri [clauza 5 punctul 1 litera (c)].

118. Astfel, în general, cauza de față nu prezintă similitudini mari cu speța Francovich și alții citată de Comisie – din directiva în discuție în această cauză rezulta în orice caz un conținut minim al nivelului de protecție [72] – ci, mai degrabă, cu speța Von Colson și Kamann, menționată de Labour Court, în care nu se impunea adoptarea de către statele membre a unei anumite măsuri și unde, în plus, acestea beneficiau de o marjă extinsă de apreciere cu privire la natura măsurilor care trebuiau adoptate [73].

119. Rezultă că, în ansamblu, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru nu întrunește condițiile pentru aplicarea directă.

68 — În versiunea în limba germană a acordului-cadru, terminologia nu este unitară; astfel, la punctul (7) din considerațiile generale, sunt menționate „objektiven Gründen", iar în clauza 5 punctul 1 litera (a), „sachlichen Gründen". Examinarea versiunilor în alte limbi demonstrează că este vorba despre o problemă specifică versiunii în limba germană și că nu există nicio diferență de fond.

69 — A se vedea în acest sens Hotărârea Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctul 62).

70 — A se vedea punctul 6 din considerațiile generale din acordul-cadru, precum și al doilea paragraf din preambulul acestuia.

71 — Hotărârea Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctul 62); a se vedea de asemenea punctul 8 din considerațiile generale din acordul-cadru, precum și al doilea paragraf din preambulul acestuia.

72 — Hotărârea Francovich și alții (citată la nota de subsol 25, punctele 17-20) cu privire la „conținutul garanției". Efectul direct al directivei în discuție în cauza respectivă a fost respins din alte considerente (Hotărârea Francovich și alții, punctele 23-26).

73 — Hotărârea din 10 aprilie 1984, Von Colson și Kamann (14/83, Rec., p. 1891, în special punctele 18 și 27).

120. În situația în care s-ar confirma însă aplicabilitatea directă a clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru, în sensul propus de Comisie, ar fi necesar să se garanteze respectarea corespunzătoare a protecției lucrătorilor vizați. Este adevărat că acordul-cadru nu prevede o obligație generală a statelor membre de a transforma raporturile de muncă pe durată determinată în raporturi pe durată nedeterminată [74], dar ar reprezenta o încălcare a scopului de protecție prevăzut de acordul-cadru, dacă lucrătorii vizați și-ar pierde imediat locurile de muncă numai ca urmare a limitării duratei contractelor de muncă, cu încălcarea dispozițiilor legale.

121. Independent de posibilitatea particularilor de a invoca direct clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru, statul membru care nu și-a îndeplinit sarcinile poate fi totuși obligat, conform Hotărârii Francovich și alții și în condițiile enumerate în aceasta, să repare eventualele prejudicii suferite de cetățenii săi ca urmare a transpunerii necorespunzătoare a Directivei 1999/70 [75].

74 — A se vedea în acest sens Hotărârile citate la nota de subsol 3 Adeneler și alții (punctele 91 și 101) și Marrosu și Sardino (punctul 47).

75 — Hotărârea Francovich și alții (citată la nota de subsol 25, punctele 30-46) și jurisprudența constantă începând de la data respectivă; a se vedea în final Hotărârea Farrell (citată la nota de subsol 44, punctul 43).

C — *Cu privire la a treia întrebare: cerințe de drept comunitar aplicabile pentru reînnoirea raporturilor de muncă pe durată determinată după expirarea termenului de transpunere a Directivei 1999/70, dar anterior intrării în vigoare a legislației naționale de transpunere*

122. Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru permite unui stat membru, care acționează în calitate de angajator, să reînnoiască pe durate destul de lungi – în speță, cu până la opt ani – contractele de muncă pe durată determinată existente, în timpul perioadei ulterioare datei la care Directiva 1999/70 ar fi trebuit să fie transpusă și până la intrarea în vigoare a legislației de transpunere.

123. La baza acestei întrebări se află temerea că, prin reînnoirea contractelor de muncă pe durate atât de lungi, cu puțin timp înainte de intrarea în vigoare a legii irlandeze de transpunere, lucrătorii vizați ar fi lipsiți de protecția conferită prin Legea din 2003, precum și prin acordul-cadru.

124. Instanța de trimitere solicită Curții să răspundă la această întrebare, „având în vedere" răspunsurile oferite la prima, precum și la a doua întrebare litera b). Așadar, în cadrul considerațiilor următoare, pornim de la premisa că, în conformitate cu argu-

mentele anterioare [76], clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru *nu* este direct aplicabilă.

125. Dacă se exclude aplicarea directă a clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru, această dispoziție nu poate reprezenta ca atare un obstacol pentru reînnoirea cu până la opt ani a raporturilor de muncă pe durată determinată în discuție.

126. Aceeași concluzie rezultă și prin luarea în considerare a interdicției de compromitere a obiectivelor directivei („*Frustrationsverbots*"), la care au făcut referire atât instanța de trimitere, cât și Impact.

127. Desigur, toate structurile naționale au obligația de a contribui la realizarea obiectivului prevăzut de o directivă. Această obligație rezultă din articolul 10 CE și din articolul 249 al treilea paragraf CE coroborat chiar cu Directiva 1999/70 [77]. Astfel, chiar pe parcursul termenului de transpunere a unei directive, statele membre au, așadar, obligația să se abțină să adopte orice măsuri care ar putea compromite realizarea rezultatului prevăzut de directivă [78]. Cu atât mai mult, această obligație se va aplica după expirarea termenului de transpunere, în cazul în care, în plus față de simpla interdicție de compromitere a obiectivelor directivei, există o obligație pozitivă pentru toate autoritățile de a promova în mod activ atingerea obiectivului directivei.

128. Cu toate acestea, prin intermediul Acordului-cadru privind munca pe durată determinată, se urmărește numai stabilirea unui *cadru* pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive [a se vedea clauza 1 litera (b) și clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru].

129. Acest obiectiv de creare a *condițiilor cadru* propice nu a fost încălcat de ministerul de externe irlandez, în calitatea sa de angajator din sectorul public, numai prin faptul că a reînnoit raporturi *individuale* de muncă pe durată determinată, cu o altă durată determinată, deși relativ extinsă, cu puțin timp înainte de intrarea în vigoare a legii naționale de transpunere.

130. Cu siguranță că măsurile care trebuie adoptate de statele membre în temeiul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru trebuie *să aibă*

76 — Punctele 105-119 din prezentele concluzii.

77 — A se vedea în acest sens Hotărârea Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctul 117).

78 — Hotărârea din 18 decembrie 1997, Inter-Environnement Wallonie (C-129/96, Rec., p. I-7411, punctul 45), Hotărârea din 8 mai 2003, ATRAL (C-14/02, Rec., p. I-4431, punctul 58), și Hotărârea Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctul 121).

ca rezultat prevenirea eficientă a abuzurilor și în cazul individual [79]. Prin clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru nu se urmărește însă crearea unei *interdicții individuale privind abuzurile*, *independent* de măsurile prevăzute la literele (a)-(c). În consecință, o astfel de interdicție privind abuzurile în cazurile individuale nu poate fi dedusă din acordul-cadru nici pe baza interdicției de compromitere a obiectivelor directivei, nici pe baza obligației de cooperare a autorităților naționale (articolul 10 CE coroborat cu articolul 249 al treilea paragraf CE).

131. În situația în care, anterior unei transpuneri corespunzătoare a Directivei 1999/70 în legislația națională, s-ar dori verificarea în fiecare caz în parte dacă reînnoirea raporturilor de muncă existente pe durată determinată în sectorul public este abuzivă, în realitate s-ar realiza o aplicare directă a clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru, situație pentru care – astfel cum s-a arătat [80] – nu sunt îndeplinite condițiile necesare.

132. În concluzie, se afirmă:

Articolul 10 CE și articolul 249 al treilea paragraf CE coroborat cu clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată nu împiedică un stat membru, în calitatea sa de angajator, să reînnoiască, pe durate determinate relativ lungi, contracte individuale de muncă pe durată determinată între data expirării termenului de transpunere a Directivei 1999/70 și data transpunerii efective a acesteia în legislația națională.

D — *Cu privire la a patra întrebare: interpretarea dispozițiilor naționale conform directivei*

133. Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă instanțele naționale trebuie, în temeiul obligației de a interpreta dreptul intern conform directivei, să interpreteze legislația națională de transpunere, adoptată cu întârziere, în sensul ca aceasta să se aplice retroactiv datei la care directiva menționată ar fi trebuit să fie transpusă.

134. Această întrebare este adresată numai în cazul unui răspuns negativ la prima sau la a doua întrebare. În plus, din motivarea deciziei de trimitere rezultă că instanța de trimitere este interesată numai de un eventual efect retroactiv al articolului 6 din Legea din 2003 prin care se realizează transpunerea în ordinea juridică irlandeză a principiului nediscriminării lucrătorilor cu contract pe durată determinată.

79 — În Hotărârea Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctele 65, 68, 82, 92 și 101), Curtea subliniază că statele membre au obligația să atingă rezultatul prevăzut de dreptul comunitar și să prevină într-o modalitate eficientă recurgerea abuzivă la contracte pe durată determinată succesive.

80 — A se vedea punctele 105-119 din prezentele concluzii.

135. Având în vedere propunerea noastră de a răspunde pozitiv nu doar la prima, ci și la a doua întrebare, cel puțin în măsura în care se referă la principiul nediscriminării [întrebarea 2) litera a)] [81], nu este necesară analizarea celei de a patra întrebări. În consecință, prezentăm următoarele explicații doar în subsidiar.

136. Potrivit unei jurisprudențe constante, instanțele naționale au obligația, atunci când aplică dreptul intern, să interpreteze aceste dispoziții de drept, în cea mai mare măsură posibilă, în lumina textului și a finalității unei directive pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și pentru a se conforma astfel articolului 249 al treilea paragraf CE [82].

137. Principiul interpretării conforme impune ca instanțele naționale să facă tot ce se află în competența lor, luând în considerare ansamblul dispozițiilor de drept intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acestea, în vederea garantării efectivității depline a directivei în discuție și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de aceasta [83]. În acest scop, instanțele naționale trebuie să utilizeze integral marja de apreciere care le este acordată de legislația națională [84].

138. Obligația de interpretare conformă cu directiva este limitată însă de principiile generale de drept, în special de principiile securității juridice și neretroactivității, și aceasta nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dispozițiilor de drept național [85].

139. *Principiile generale* de drept comunitar nu par să se opună, într-o cauză asemenea celei în discuție, interpretării articolului 6 din Legea din 2003 ca având un efect retroactiv, în orice caz însă nu într-un raport juridic vertical în care un lucrător invocă principiul nediscriminării în raport cu angajatorul său din sectorul public.

81 — A se vedea punctele 45-84 și 89-102 din prezentele concluzii.

82 — A se vedea, printre altele, Hotărârile Von Colson și Kamann (citată la nota de subsol 73, punctul 26), Pfeiffer și alții (citată la nota de subsol 53, punctul 113) și Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctul 108).

83 — Hotărârile Pfeiffer și alții (citată la nota de subsol 53, punctele 115, 116, 118 și 119) și Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctul 111); în mod similar, a se vedea și Hotărârea din 13 noiembrie 1990, Marleasing (C-106/89, Rec., p. I-4135, punctul 8), în care Curtea subliniază că instanța națională „trebuie să efectueze interpretarea, în cea mai mare măsură posibilă, în lumina textului și a finalității directivei".

84 — Hotărârea Von Colson și Kamann (citată la nota de subsol 73, punctul 28); a se vedea și Hotărârea din 4 februarie 1988, Murphy și alții (157/86, Rec., p. 673, punctul 11), și Hotărârea din 11 ianuarie 2007, ITC (C-208/05, Rep., p. I-181, punctul 68).

85 — Hotărârea din 16 iunie 2005, Pupino (C-105/03, Rec., p. I-5285, punctele 44 și 47), și Hotărârea Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctul 110).

140. Din perspectiva dreptului comunitar, dacă, drept regulă generală, principiul securității juridice se opune posibilității ca punctul de pornire al întinderii în timp a unui act comunitar să fie stabilit la o dată anterioară publicării acestuia, cu titlu excepțional, situația poate fi diferită dacă obiectivul care trebuie atins impune acest lucru și dacă încrederea legitimă a persoanelor interesate este respectată în mod corespunzător [86]. Într-o situație precum cea din speță s-ar putea aplica o asemenea excepție.

141. Pe de o parte, transpunerea la termen a unei directive în legislația națională reprezintă, fără îndoială, un obiectiv de interes general. Pe de altă parte, într-un caz similar celui în speță, autoritățile ar putea invoca cu greu principiul protecției încrederii legitime. Eventuala încredere cu privire la menținerea ordinii anterioare de drept național nu poate face obiectul protecției, deoarece statul membru în cauză a avut obligația de a armoniza legislația sa națională cu dreptul comunitar cel târziu până la expirarea termenului de transpunere a Directivei 1999/70.

142. Având în vedere că modificarea cadrului legal – în speță, adoptarea principiului nediscriminării în temeiul dispozițiilor de drept comunitar – era previzibilă pentru angajatorii din sectorul public, aceștia nu pot invoca principiul protecției încrederii legitime [87]. Această abordare se justifică și prin faptul că recunoașterea protecției încrederii legitime pentru angajatorii din sectorul public ar conduce la concluzia absurdă că statul membru care nu și-a îndeplinit obligația ar putea invoca împotriva particularilor propriul comportament care încălcă dreptul comunitar [88].

143. În orice caz, în speță, nu se impune o apreciere definitivă a posibilității dacă, din perspectiva dreptului comunitar, legea națională de transpunere poate fi aplicată retroactiv în anumite circumstanțe sau dacă principiile generale de drept o interzic, deoarece principiul interpretării conforme cu directiva nu poate constrânge o instanță națională să interpreteze legislația sa națională retroactiv *contra legem.*

144. În speță, Labour Court face referire la o „prezumție puternică", în temeiul legislației irlandeze, împotriva efectului retroactiv al dispozițiilor legale. Această prezumție ar

86 — Hotărârea din 26 aprilie 2005, „Goed Wonen" (C-376/02, Rec., p. I-3445, punctul 33); în același sens, a se vedea, cu privire la dispozițiile de drept material, Hotărârea din 12 noiembrie 1981, Salumi și alții (212/80-217/80, Rec., p. 2735, punctele 9 și 10), și jurisprudența constantă. Posibilitatea legiuitorului național de a transpune o directivă, cu efect retroactiv este confirmată de Curte expres în Hotărârea din 8 martie 1988, Dik (80/87, Rec., p. 1601, punctul 15).

87 — În acest sens, a se vedea – cu privire la operatorii economici – Hotărârea din 10 martie 2005, Spania/Consiliul (C-342/03, Rec., p. I-1975, punctul 48).

88 — Principiul protecției încrederii legitime nu poate fi invocat de o persoană vinovată de o încălcare evidentă a dispozițiilor în vigoare (Hotărârea din 14 iulie 2005, Thyssen Krupp/Comisia, C-65/02 P și C-73/02 P, Rec., p. I-6773, punctul 41).

putea fi contrazisă numai printr-o formulare clară și lipsită de ambiguitate a dispoziției respective sau prin indicii clare și imperative din alte dispoziții ale legii respective. Deși textul articolului 6 din Legea din 2003 nu exclude expres posibilitatea interpretării în sensul unui efect retroactiv, cu toate acestea, nu există indicii lipsite de ambiguitate care să susțină un astfel de efect retroactiv. Din acest motiv, în temeiul regulilor de interpretare din legislația irlandeză, nu ar fi posibilă atribuirea unui efect retroactiv dispoziției respective.

145. Aceste informații arată că Labour Court ar considera în speță *contra legem* o aplicare retroactivă a dispozițiilor naționale [89]. În acest caz, instanța respectivă nu poate fi obligată nici conform normelor de drept comunitar să realizeze o astfel de aplicare retroactivă prin intermediul interpretării conforme cu directiva.

146. În plus, reamintim totuși că obligația instanțelor naționale de interpretare conformă cu directiva nu se limitează la legea de transpunere a directivei respective, ci este aplicabilă pentru întreaga legislație națională, fiind inclusă astfel și legislația națională deja în vigoare [90].

147. Astfel, dacă legislația irlandeză anterioară datei de 14 iulie 2003 ar conține o reglementare sau chiar numai un principiu general de drept care interzicea, de exemplu, un comportament discriminatoriu, abuziv sau contrar bunelor moravuri al unui angajator în raport cu lucrătorii săi, instanța de trimitere ar fi obligată să interpreteze și să aplice această dispoziție legală ori acest principiu de drept conform directivei, având în vedere conținutul și scopul Directivei 1999/70 [91] și în special ținând cont în mod corespunzător de principiul nediscriminării lucrătorilor cu contract pe durată determinată, aplicabil în speță (clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată).

148. Pe de altă parte, dacă obiectivul menționat de Directiva 1999/70 nu poate fi atins prin interpretare, dreptul comunitar obligă statele membre, în sensul Hotărârii Francovich și alții și în condițiile prevăzute de aceasta, să repare eventualele prejudicii suferite de cetățeni prin faptul că acest stat nu a transpus directiva [92].

89 — Conform informațiilor suplimentare oferite de ministerele irlandeze pârâte în ședința în fața Curții, aplicarea retroactivă a Legii din 2003 a făcut obiectul unei dezbateri în parlamentul irlandez, fiind respinsă intenționat de legiuitor.

90 — Hotărârile Marleasing (citată la nota de subsol 83, punctul 8), Pfeiffer și alții (citată la nota de subsol 53, punctele 115, 118 și 119) și Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctele 108 și 111).

91 — În același sens, a se vedea și Concluziile prezentate la 18 mai 2004 în cauza Wippel (Hotărârea din 12 octombrie 2004, C-313/02, Rec., p. I-9483, punctul 63) cu privire la interpretarea conformă cu directiva a noțiunii de încălcare a bunelor moravuri; de asemenea – chiar dacă într-un context diferit – a se vedea Hotărârea din 5 iulie 2007, Kofoed (C-321/05, Rep., p. I-5795, punctul 46) cu privire la interdicția unui comportament abuziv.

92 — Hotărârea din 14 iulie 1994, Faccini Dori (C-91/92, Rec., p. I-3325, punctul 27), și Hotărârea Adeneler și alții (citată la nota de subsol 3, punctul 112); a se vedea și punctul 121 din prezentele concluzii, precum și jurisprudența citată la nota de subsol 75.

149. În concluzie, se afirmă:

Dreptul comunitar nu creează nicio obligație pentru o instanță națională de a interpreta legislația națională de transpunere a unei directive, adoptată cu întârziere, în sensul ca aceasta să se aplice retroactiv datei la care directiva menționată ar fi trebuit să fie transpusă, în cazul în care o astfel de interpretare ar fi *contra legem* conform dispozițiilor naționale.

Această concluzie nu aduce atingere obligației instanței naționale de a interpreta conform directivelor celelalte dispoziții legale naționale în vigoare la data expirării termenului de transpunere a directivei în cauză și nici obligației statului membru în cauză de a repara eventualele prejudicii suferite de cetățeni prin faptul că statul nu a transpus directiva.

E — *Cu privire la a cincea întrebare: aplicarea clauzei 4 din Acordul-cadru privind remunerații și pensii*

150. Prin intermediul celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă condițiile de încadrare în muncă în sensul clauzei 4 din acordul-cadru cuprind și condițiile privind remunerațiile și pensiile, stabilite într-un contract de muncă.

151. Această întrebare intens controversată este adresată numai în cazul unui răspuns afirmativ la prima sau la a patra întrebare. Pornind de la propunerea noastră de răspuns pentru prima întrebare [93], se impune analizarea celei de a cincea întrebări.

152. Nu doar Impact și Comisia, ci și instanța de trimitere sunt de părere că condițiile de încadrare în muncă în sensul acordului-cadru cuprind și condițiile privind remunerațiile și pensiile. Pe de altă parte, ministerele irlandeze pârâte și în special guvernul Regatului Unit susțin în mod ferm o opinie diametral opusă, astfel cum a procedat, de exemplu, și avocatul general Poiares Maduro în concluziile prezentate în urmă cu un an în cauza Del Cerro Alonso [94].

153. În principal, litigiul se referă la două aspecte. Pe de o parte, nu există o opinie unitară cu privire la interpretarea noțiunii de condiții de încadrare în muncă, chiar și în comparație cu alte directive comunitare în domeniul dreptului muncii și al dreptului social. Pe de altă parte, există divergențe de opinie cu privire la întinderea temeiului legal al Directivei 1999/70 din perspectiva faptului că articolul 139 alineatul (2) CE

93 — A se vedea punctele 45-84 din prezentele concluzii.

94 — Concluziile avocatului general Poiares Maduro prezentate la 10 ianuarie 2007 în cauza Del Cerro Alonso (citată la nota de subsol 3, punctele 16-25).

admite deciziile Consiliului de aplicare a acordurilor-cadru numai în domeniile aflate sub incidența articolului 137 CE, categorie care exclude însă expres remunerația [a se vedea articolul 137 alineatul (5) CE]. În cele ce urmează vom examina detaliat cele două aspecte.

Noțiunea de condiții de încadrare în muncă

154. Noțiunea de condiții de încadrare în muncă, în sensul utilizat în legătură cu principiul nediscriminării din clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, nici nu include, nici nu exclude expres prestațiile în bani precum remunerațiile și pensiile în cauză.

155. Prin dispoziții mai recente în domeniul dreptului muncii și al dreptului social, legiuitorul comunitar a clarificat expres că noțiunea de condiții de încadrare în muncă, utilizată în textele respective, *include* remunerația [95]. Totuși, lipsa unei astfel de reglementări exprese în speță nu înseamnă în mod obligatoriu că remunerația ar fi exclusă complet din domeniul de aplicare al clauzei 4 din acordul-cadru.

156. Nici jurisprudența anterioară cu privire la egalitatea de tratament între bărbați și femei, în sensul căreia noțiunea de condiții de muncă din Directiva 76/207 – anterior modificării acesteia prin Directiva 2002/73 – *nu* se aplica pentru remunerație [96], nu poate fi aplicată direct în speță, deoarece jurisprudența respectivă este justificată în mare parte de existența Directivei 75/117/CEE [97], care, cu privire la remunerație, prevedea o reglementare specială pentru egalitatea de tratament între bărbați și femei [98] și care impunea delimitarea domeniului său de aplicare de cel al Directivei 76/207. Dimpotrivă, în speță, nu se pune o astfel de problemă de delimitare față de un act normativ existent în paralel.

95 — A se vedea articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (JO L 180, p. 22, Ediție specială, 20/vol. 1, p. 19), articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7) și articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164), astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 (JO L 269, p. 15, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 143).

96 — Hotărârea din 13 februarie 1996, Gillespie și alții (C-342/93, Rec., p. I-475, punctul 24), și Hotărârea din 8 septembrie 2005, McKenna (C-191/03, Rec., p. I-7631, punctul 30).

97 — Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 156).

98 — A se vedea și al doilea considerent al Directivei 76/207, la care se face referire expres în hotărârile menționate la nota de subsol 96. De la modificarea Directivei 76/207 prin Directiva 2002/73, Directiva 75/117 reprezintă mai puțin o reglementare specială, dar mai degrabă o dispoziție la care face referire articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207 în scopul unei detalieri suplimentare a noțiunii de remunerație.

157. Noțiunea de condiții de încadrare în muncă în sensul clauzei 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată necesită interpretare. În acest scop, potrivit unei jurisprudențe constante, trebuie să se țină cont nu doar de termenii acestei dispoziții, ci, în egală măsură, și de contextul său și de obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte această dispoziție [99].

158. Astfel cum reiese din clauza 1 litera (a) din acordul-cadru, obiectivul acestuia este îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării [100]. Sunt formulate astfel obiective fundamentale ale politicii sociale comunitare, în forma reglementată în special la articolul 136 primul paragraf CE, în speță îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, precum și existența unei protecții sociale adecvate. Aceleași obiective sunt prevăzute și în preambulul Tratatului UE [101] și în cel al Tratatului CE [102], precum și în Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor [103] și în Carta socială europeană [104].

159. Din perspectiva acestor obiective de politică socială, interdicția de discriminare a lucrătorilor cu contracte pe durată determinată face parte din principiile dreptului social comunitar, care nu permit o interpretare restrictivă [105]. Această normă se opune deja posibilității unei excluderi categorice a aspectelor financiare precum, de exemplu, remunerațiile și pensiile din domeniul de aplicare al interdicției de discriminare.

160. De asemenea, relevanța practică a interdicției de discriminare în activitatea profesională ar fi diminuată semnificativ dacă această interdicție s-ar referi numai la

99 — Hotărârea din 7 iunie 2005, VEMW și alții (C-17/03, Rec., p. I-4983, punctul 41), și Hotărârea din 7 iunie 2007, Britannia Alloys & Chemicals/Comisia (C-76/06 P, Rep., p. I-4405, punctul 21).

100 — A se vedea și considerentul (14) al Directivei 1999/70, precum și al treilea paragraf din preambulul acordului-cadru.

101 — În preambulul Tratatului UE se reafirmă importanța drepturilor sociale fundamentale (al patrulea considerent) și se subliniază scopul progresului economic și social (al optulea considerent).

102 — În preambulul Tratatului CE se subliniază importanța progresului economic și social (al doilea considerent) și se stabilește drept scop esențial ameliorarea constantă a condițiilor de viață și de muncă ale națiunilor europene (al treilea considerent); a se vedea, în acest sens, și Hotărârea Defrenne II (citată la nota de subsol 48, punctele 10 și 11).

103 — Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor a fost adoptată cu ocazia reuniunii Consiliului European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989, fiind redată în documentul Comisiei COM(89) 471 din 2 octombrie 1989. Punctul 7 din această cartă prezintă următorul conținut: „Realizarea pieței interne trebuie să conducă la o îmbunătățire a condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană. Acest proces se va realiza prin alinierea progresului privind condițiile menționate, în principal cu privire la durata și la organizarea timpului de muncă și la formele de muncă altele decât munca pe durată nedeterminată, precum munca pe durată determinată, munca cu fracțiune de normă, munca prin agent de muncă temporară și munca sezonieră.” [traducere neoficială] Punctul 10 alineatul (1) din această cartă adaugă: „În funcție de condițiile din fiecare stat în parte […] fiecare lucrător din Comunitatea Europeană are dreptul la o protecție socială adecvată […]”. [traducere neoficială]

104 — Carta socială europeană a fost semnată la 18 octombrie 1961 la Torino de statele membre ale Consiliului Europei. În Partea I, punctele 2 și 4, se subliniază că toți lucrătorii au dreptul la condiții de muncă echitabile și la o salarizare echitabilă, acest drept fiind considerat un obiectiv [a se vedea Partea a III-a, articolul 20 alineatul (1) litera (a) din Cartă].

105 — Hotărârea Del Cerro Alonso (citată la nota de subsol 3, punctul 38).

condițiile de încadrare în muncă fără nicio legătură cu remunerația. Astfel, cu toate că pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată vizați nu este chiar irelevantă egalitatea de tratament cu lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, de exemplu, cu privire la îmbrăcămintea și la echipamentele de lucru, este cu mult mai important, din punctul de vedere al condițiilor de trai și de muncă ale lucrătorilor respectivi, ca aceștia să nu beneficieze de condiții *financiare* mai puțin favorabile în comparație cu colegii lor cu contracte pe durată nedeterminată. Această necesitate de protecție nu permite o limitare a domeniului de aplicare al interdicției de discriminare exclusiv la condițiile de încadrare în muncă ce nu au nicio legătură cu remunerația.

161. Faptul că domeniul de aplicare al interdicției de discriminare se poate extinde și cu privire la prestațiile în bani este confirmat și de trimiterea la principiul *pro rata temporis* din clauza 4 punctul 2 din acordul-cadru. Acest principiu poate fi aplicabil numai cu privire la prestații divizibile, categorie din care fac parte în special prestațiile în bani precum salariile, sporurile și anumite prime.

162. Având în vedere aceste argumente, atât sensul și scopul clauzei 4 din acordul-cadru, cât și contextul de reglementare în care se înscrie această dispoziție susțin includerea remunerației și a pensiilor în noțiunea de condiții de încadrare în muncă.

163. Totuși, în ceea ce privește în special *pensiile*, se impune o limitare: astfel de condiții financiare ale unui contract de muncă pot fi considerate *condiții de încadrare în muncă* în sensul clauzei 4 din acordul-cadru numai dacă se referă la prestații care prezintă caracterul unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei pensii ocupaționale acordate de angajator, nefiind incluse însă prestațiile sistemelor generale obligatorii de asigurări sociale.

164. Examinarea jurisprudenței cu privire la egalitatea de tratament între bărbați și femei demonstrează că numai prima categorie de prestații face parte din raportul de muncă, fiind acordate în temeiul acestuia [106]. Această jurisprudență poate fi aplicată referitor la Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, deoarece prin acest acord-cadru partenerii sociali nu au urmărit rezolvarea problemelor referitoare la reglementările legale în domeniul asigurărilor sociale. Dimpotrivă, aceștia au recunoscut că problemele respective țin de decizia statelor membre [107].

106 — Hotărârea din 25 mai 1971, Defrenne, denumită „Defrenne I”, (80/70, Rec., p. 445, punctele 7 și 8), Hotărârea din 17 mai 1990, Barber (C-262/88, Rec., p. I-1889, punctele 22 și 28), Hotărârea Jonkman și alții (citată la nota de subsol 49, punctul 17) și, în special cu privire la o pensie pentru limită de vârstă pentru funcționari, Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker (C-4/02 și C-5/02, Rec., p. I-12575, punctele 56-59).

107 — Al cincilea paragraf din preambulul din acordul-cadru. Faptul că acordul-cadru diferențiază între sistemele obligatorii și ocupaționale de protecție socială rezultă din interpretarea celui de al cincilea paragraf coroborat cu cel de al șaselea paragraf din preambulul acestuia.

Interpretarea conformă dreptului primar, având în vedere articolul 137 alineatul (5) CE

165. Este necesar să se analizeze dacă normele juridice de rang superior nu permit includerea remunerației și a pensiilor în noțiunea de condiții de încadrare în muncă, în sensul clauzei 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată.

166. Domeniul de aplicare al dispozițiilor de drept derivat nu poate depăși domeniul corespunzător al temeiului lor legal [108]. Pentru a garanta respectarea acestei cerințe, dreptul derivat va fi interpretat și aplicat în conformitate cu dreptul primar, deoarece, potrivit jurisprudenței constante, atunci când un text de drept comunitar derivat poate primi mai multe interpretări, trebuie să prevaleze acea interpretare care determină conformitatea dispoziției cu Tratatul CE mai degrabă decât cea care conduce la constatarea incompatibilității sale cu tratatul [109].

167. În consecință, clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, în care este utilizată noțiunea generală de condiții de încadrare în muncă, va fi interpretată cu respectarea limitelor care pot rezulta eventual din temeiul legal al Directivei 1999/70.

168. Temeiul legal pentru adoptarea Directivei 1999/70 a fost articolul 139 alineatul (2) CE, care conferă Consiliului o competență de punere în aplicare a acordurilor încheiate la nivel comunitar de partenerii sociali în domeniile aflate sub incidența articolului 137 CE. Printre aceste domenii se numără, în sensul articolului 137 alineatul (1) litera (b) CE, *condițiile de muncă*, deși articolul 137 alineatul (5) CE exclude *remunerațiile* din domeniul de aplicare al acestei dispoziții.

169. Noțiunea distinctă de remunerație, astfel cum rezultă din examinarea articolului 141 alineatul (2) CE, permite o interpretare extensivă, incluzând, pe lângă salariul sau suma obișnuite de bază sau minime, și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta.

170. Totuși, interpretarea acestei noțiuni nu oferă în sine informații despre semnificația faptului că, în conformitate cu articolul 137 alineatul (5) CE, acest articol „nu se aplică” remunerațiilor. În acest sens, trebuie avut în

108 — Hotărârea din 9 martie 2006, Comisia/Regatul Unit (C-65/04, Rec., p. I-2239, punctul 27).

109 — Hotărârea din 13 decembrie 1983, Comisia/Consiliul (218/82, Rec., p. 4063, punctul 15), Hotărârea din 29 iunie 1995, Spania/Comisia (C-135/93, Rec., p. I-1651, punctul 37), și Hotărârea din 26 iunie 2007, Ordre des barreaux francophones et germanophone și alții (C-305/05, Rep., p. I-5305, punctul 28).

vedere și contextul articolului 137 alineatul (5) CE, precum și sensul și scopul acestei dispoziții.

171. Ca derogare, se impune interpretarea restrictivă a articolului 137 alineatul (5) CE, astfel cum a concluzionat Curtea recent în Hotărârea Del Cerro Alonso [110]. În consecință, dispoziția nu poate fi interpretată în sensul că ar exclude din domeniul de aplicare al articolului 137 CE orice aspect care prezintă o legătură oarecare cu remunerația; în caz contrar, numeroase domenii enumerate la articolul 137 alineatul (1) CE ar fi practic lipsite de sens [111].

172. Sensul și scopul articolului 137 alineatul (5) CE constau mai degrabă în protejarea în primul rând a *autonomiei de negociere colectivă* a partenerilor sociali împotriva ingerințelor, astfel cum o demonstrează, nu în ultimul rând, legătura strânsă a remunerației cu alte domenii exceptate de la competența comunitară: dreptul de asociere, dreptul la grevă și dreptul la *lock-out (grevă patronală)*, care prezintă importanță în special cu privire la calcularea remunerației; în consecință, acestea sunt menționate la articolul 137 alineatul (5) CE „în aceeași propoziție" cu remunerația.

173. În plus, articolul 137 alineatul (5) CE urmărește evitarea unei uniformizări la nivel comunitar de către legiuitorul comunitar a *nivelului salarial* aplicabil în statele membre. O astfel de nivelare de către legiuitorul comunitar – chiar și parțială – a diferențelor naționale, regionale și profesionale cu privire la nivelul salarial ar reprezenta o ingerință importantă în concurența dintre întreprinderile care își desfășoară activitatea pe piața internă. Aceasta ar depăși cu mult măsurile comunitare de susținere și de completare a activității statelor membre în domeniul politicii sociale, urmărite prin articolul 137 alineatul (1) CE.

174. În acest context, articolul 137 alineatul (5) CE interzice, de exemplu, legiuitorului comunitar să influențeze nivelul salarial în statele membre prin stabilirea de salarii minime. De asemenea, legiuitorul comunitar nu are dreptul să prevadă, de exemplu, o compensație anuală pentru inflație, să impună o limită superioară pentru majorările salariale anuale sau să reglementeze valoarea plății pentru orele de lucru suplimentare și să prevadă majorări pentru activitatea în schimburi de lucru, în zilele de sărbători legale și în timpul nopții.

175. În schimb, articolul 137 alineatul (5) CE nu împiedică legiuitorul comunitar să adopte *reglementări cu efecte financiare*, de exemplu, cu privire la condițiile de muncă [articolul 137 alineatul (1) litera (b) CE] sau cu privire

110 — Hotărârea Del Cerro Alonso (citată la nota de subsol 3, punctul 39); cu privire la interpretarea restrictivă a dispozițiilor privind excepțiile în dreptul primar, a se vedea și Hotărârea din 21 iulie 2005, Comisia/Regatul Unit (C-349/03, Rec., p. I-7321, punctul 43).

111 — Hotărârea Del Cerro Alonso (citată la nota de subsol 3, punctul 41).

la îmbunătățirea mediului de muncă pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor [articolul 137 alineatul (1) litera (a) CE]. Astfel, Comunitatea poate adopta cerințe pentru dispozițiile naționale în materia dreptului muncii de natură să acorde salariatului dreptul la un concediu anual plătit [112].

176. În același sens, Curtea a clarificat recent prin Hotărârea Del Cerro Alonso că articolul 137 alineatul (5) CE exceptează numai *nivelul remunerației* din domeniul de competență al legiuitorului comunitar [113]. Curtea a adăugat că stabilirea nivelului diferitelor elemente constitutive ale remunerației unui lucrător revine exclusiv autorităților competente din statele membre în cauză [114].

177. Dacă, dimpotrivă, remunerația sau elemente individuale ale acesteia, stabilite într-un anumit stat membru, se cuvin anumitor lucrători sau categorii ale acestora în cadrul condițiilor de muncă acordate, reprezintă o întrebare ce intră în domeniul de aplicare al articolului 137 alineatul (1) litera (b) CE, precum și al directivelor adoptate în temeiul acestuia [115].

178. Adoptarea interdicțiilor de discriminare asemenea celor din clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată [116] nu reprezintă o ingerință în procesul de adoptare a nivelului remunerațiilor în sine, pe plan național sau regional sau chiar la nivelul intern al întreprinderii. Prin aceasta se garantează numai protecția împotriva dezavantajelor pentru anumite categorii de lucrători, cu privire la condițiile de muncă, respectiv la condițiile de încadrare în muncă, inclusiv împotriva dezavantajelor de natură financiară. Interdicțiile de discriminare de această natură reprezintă o componentă esențială a măsurilor comunitare de susținere și de completare a activității statelor membre în domeniul politicii sociale care nu sunt interzise nici prin articolul 137 alineatul (5) CE.

179. În cursul ședinței, guvernul Regatului Unit a obiectat că lucrătorii cu contract pe durată determinată ar trebui doar să

112 — Această situație este întâlnită în cazul articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3); prin această directivă a fost modificată Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18) aplicabilă până la data respectivă, care cuprindea o dispoziție identică. Faptul că articolul 118a din Tratatul CE, o dispoziție premergătoare pentru articolul 137 alineatul (1) litera (a) CE, a reprezentat temeiul legal corespunzător pentru Directiva 93/104 a fost confirmat de Curte în Hotărârea din 12 noiembrie 1996, Regatul Unit/Consiliul (C-84/94, Rec., p. I-5755, în special punctele 45 și 49).

113 — Hotărârea Del Cerro Alonso (citată la nota de subsol 3, punctele 43 și 44), care clarifică interpretarea Hotărârii din 1 decembrie 2005, Dellas și alții (C-14/04, Rec., p. I-10253, punctele 37-39), și a Ordonanței din 11 ianuarie 2007, Vorel (C-437/05, Rep., p. I-331, punctele 32, 35 și 36).

114 — Hotărârea Del Cerro Alonso (citată la nota de subsol 3, punctele 45 și 46).

115 — *Ibidem* (punctul 47).

116 — O altă interdicție de discriminare de această natură figurează, de exemplu, în clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, anexat la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35).

beneficieze de aceleași componente ale remunerației precum lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată, nu însă în mod obligatoriu și la aceeași valoare. În sensul Hotărârii Del Cerro Alonso, articolul 137 alineatul (5) CE ar garanta autorităților naționale competente și partenerilor sociali libertatea de a stabili în mod diferențiat valoarea elementelor constitutive ale remunerației pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și pentru lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili.

180. Nu împărtășim această opinie. Este adevărat că articolul 137 alineatul (5) CE permite autorităților naționale competente și partenerilor sociali să stabilească valoarea elementelor individuale ale remunerației, dar această dispoziție nu poate fi utilizată drept pretext pentru justificarea unei discriminări între diferitele categorii de lucrători. Dimpotrivă, autoritățile naționale competente și partenerii sociali au obligația de a respecta normele comunitare atunci când exercită drepturile care le sunt conferite în temeiul articolului 137 alineatul (5) CE [117], nu în ultimul rând principiile generale de drept, de exemplu, principiul egalității de tratament și principiul nediscriminării. În consecință, o diferență de tratament cu privire la valoarea elementelor constitutive ale remunerației între lucrătorii cu contract pe durată determinată și cei cu contract pe durată nedeterminată poate fi avută în vedere numai în cazul în care există motive obiective. În definitiv, aceeași concluzie este susținută atât de clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, cât și de trimiterea la principiul *pro rata temporis* din clauza 4 punctul 2 din acordul-cadru.

181. În ansamblu, articolul 137 alineatul (5) CE nu se opune includerii remunerației și a pensiilor în noțiunea de condiții de încadrare în muncă, în sensul clauzei 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată.

182. În concluzie, se afirmă:

Condițiile de încadrare în muncă în sensul clauzei 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată cuprind și condițiile privind remunerațiile, stabilite într-un contract de muncă. Aceeași concluzie este valabilă și cu privire la condițiile unui contract de muncă referitoare la pensii, în măsura în care acestea din urmă prezintă caracterul unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei pensii acordate de angajator.

117 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 11 decembrie 2007, International Transport Workers' Federation și The Finnish Seamen's Union (C-438/05, Rep., p. I-10779, punctele 39 și 40), și Hotărârea din 18 decembrie 2007, Laval un Partneri (C-341/05, Rep., p. I-11767, punctele 86 și 87), precum și jurisprudența citată de acestea; a se vedea în plus Hotărârea din 11 septembrie 2003, Steinicke (C-77/02, Rec., p. I-9027, punctul 63), și Hotărârea din 4 decembrie 2003, Kristiansen (C-92/02, Rec., p. I-14597, punctul 31).

VI — Concluzie

183. Având în vedere considerațiile anterioare, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Labour Court Dublin după cum urmează:

„1) Conform principiilor echivalenței și efectivității, o instanță națională este obligată să aplice dispoziții ale dreptului comunitar ce au efect direct în cazul în care, deși nu i s-a acordat în mod expres competență în acest sens în temeiul dreptului național, dispune însă de competența de aplicare a unei legi naționale de transpunere adoptate pe baza dispozițiilor respective, în caz contrar, un particular având posibilitatea de a invoca direct dispozițiile respective, pentru perioada anterioară adoptării legii naționale de transpunere, numai în fața altor instanțe naționale și numai în condiții mai puțin favorabile.

2) Spre deosebire de clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată din anexa la Directiva 1999/70/CE, clauza 4 punctul 1 din acest acord-cadru îndeplinește toate condițiile pentru aplicarea sa directă.

3) Articolul 10 CE și articolul 249 al treilea paragraf CE coroborate cu clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată nu împiedică un stat membru, în calitatea sa de angajator, să reînnoiască, pe durate determinate relativ lungi, contracte de muncă individuale pe durată determinată între data expirării termenului de transpunere a Directivei 1999/70 și data transpunerii efective a acesteia în legislația națională.

4) Condițiile de încadrare în muncă în sensul clauzei 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată cuprind și condițiile privind remunerațiile, stabilite într-un contract de muncă. Aceeași concluzie este valabilă și cu privire la condițiile unui contract de muncă referitoare la pensii, în măsura în care acestea din urmă prezintă caracterul unei pensii pentru limită de vârstă sau al unei pensii acordate de angajator.”