HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

22 aprilie 2010 *

În cauza C-486/08,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Landesgericht Innsbruck (Austria), prin decizia din 14 octombrie 2008, primită de Curte la 12 noiembrie 2008, în procedura

Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols

împotriva

Land Tirol,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul A. Tizzano, președinte de cameră, domnii E. Levits (raportor), A. Borg Barthet, M. Ilešič și doamna M. Berger, judecători,

* Limba de procedură: germana.

avocat general: doamna E. Sharpston,
grefier: domnul B. Fülöp, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 21 ianuarie 2010,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, de domnul D. Rief;

— pentru Land Tirol, de B. Oberhofer, Rechtsanwalt;

— pentru guvernul austriac, de doamna C. Pesendorfer și de domnul T Kröll, în calitate de agenți;

— pentru guvernul danez, de domnii J. Bering Liisberg și R. Holdgaard, în calitate de agenți;

— pentru guvernul german, de domnii M. Lumma și C. Blaschke, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de domnii M. van Beek și V. Kreuschitz, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea clauzei 4 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă"), cuprins în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO L 131, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 46), pe de o parte, și a Acordului-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „Acordul-cadru privind munca pe durată determinată"), cuprins în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129), pe de altă parte, precum și interpretarea articolului 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (comitetul de întreprindere al spitalelor din landul Tirol), pe de o parte, și Land Tirol, pe de altă parte, în legătură cu anumite dispoziții ale Legii landului Tirol privind agenții contractuali (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz)

din 8 noiembrie 2000 (BGBl. I, 2/2001), în versiunea acesteia în vigoare până la 1 februarie 2009 (denumită în continuare „L-VBG"), referitoare la agenții contractuali care lucrează ocazional, pe fracțiune de normă sau pe durată determinată, precum și la cei care se află în concediu pentru creșterea copilului.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

3 Potrivit clauzei 1 litera (a) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, acesta are ca obiect:

„să asigure eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a îmbunătăți calitatea muncii pe fracțiune de normă".

4 Clauza 4 din acordul-cadru menționat, intitulată „Principiul nediscriminării", prevede:

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

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

[…]”

5 Clauza 1 litera (a) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată prevede că acesta are ca obiect:

„îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării”.

6 Clauza 4 din acordul-cadru menționat, intitulată „Principiul nediscriminării”, precizează:

„(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 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*.

[…]”

7 Articolul 14 din Directiva 2006/54 are următorul cuprins:

„(1) Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

[…]

(c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat;

[…]”

8 Articolul 1 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) prevede:

„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.

(2) Prezenta directivă se aplică:

(a) perioadelor minime de […] concediu anual […]

[…]”

9 Articolul 7 din această directivă, intitulat „Concediul anual”, are următorul cuprins:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

10 Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții ale acestei directive. Nicio derogare nu este permisă în ceea ce privește articolul 7 din directiva menționată.

11 Clauza 2 alineatul (6) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 14 decembrie 1995 (denumit în continuare „Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului”), cuprins în anexa la Directiva 96/34/CE a Consiliului

din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES (JO L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160), astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 (JO 1998, L 10, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 31), prevede următoarele:

„Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul acestui concediu. La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare conformă cu legislația, convențiile colective sau practica la nivel național."

Reglementarea națională

12 Articolul 1 din L-VBG prevede:

„(1) Prezenta lege se aplică, în măsura în care alineatul (2) nu prevede o dispoziție derogatorie, tuturor salariaților aflați în raporturi de muncă de drept privat cu landul Tirol (agenți contractuali).

(2) Prezenta lege nu se aplică:

[…]

m) persoanelor angajate pentru o durată de până la șase luni sau care lucrează numai ocazional și nici persoanelor care nu lucrează decât mai puțin de 30 % din timpul de lucru cu normă întreagă, deși lucrează în mod regulat;

[…]”

13 Articolul 54 din această lege prevede:

„Agentul contractual are dreptul, în fiecare an calendaristic, la concediu (concediu anual).”

14 Articolul 55 din legea menționată prevede:

„(1) În fiecare an calendaristic, durata concediului, în lipsa unor dispoziții derogatorii, este de:

[…]

(5) În cazul modificării contractului de muncă, dreptul la concediul anual care nu a fost efectuat trebuie modificat proporțional cu numărul de ore din noul contract.”

15 Potrivit articolului 60 din L-VBG:

„Dreptul la concediul anual expiră atunci când agentul contractual salariat nu a efectuat concediul înainte de data de 31 decembrie a anului calendaristic următor anului căruia îi corespunde acest concediu. Dacă efectuarea concediului nu este posibilă din motive legate de serviciu, dreptul la concediu expiră numai la sfârșitul anului calendaristic care urmează anului în cauză. Dacă o salariată a efectuat un concediu de maternitate, în aplicarea Legii privind concediul de maternitate [Tiroler Mutterschutzgesetz] din 2005 sau din 1979 sau a Legii privind concediul pentru creșterea copilului [Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz] din 2005, termenul pentru efectuarea acestui concediu anual se prelungește cu numărul de luni din concediul fără plată care depășește durata de 10 luni."

16 Legea din 12 noiembrie 2008 (BGBl. I, 5/2009), intrată în vigoare la 1 februarie 2009, a modificat articolul 1 alineatul (2) litera m) din L-VBG, care are în prezent următorul cuprins:

„persoanelor angajate pe o durată de maximum șase luni sau care lucrează numai ocazional".

Acțiunea principală și întrebările preliminare

17 Reclamantul din acțiunea principală a formulat, în calitate de organ competent pentru angajații spitalelor din landul Tirol, o cerere în constatare în temeiul procedurii speciale prevăzute la articolul 54 alineatul (1) din Legea privind competențele și procedura în domeniul securității sociale și al dreptului muncii (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. Nr. 104/1985).

18 Această cerere, îndreptată împotriva Land Tirol în calitate de angajator, urmărește constatarea de către Landesgericht Innsbruck a incompatibilității anumitor dispoziții din L-VBG cu dreptul comunitar.

19 În aceste condiții, Landesgericht Innsbruck a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Este compatibil cu clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă […] faptul ca lucrătorii care au încheiat un contract de muncă de drept privat cu o autoritate locală sau cu o întreprindere publică și care lucrează mai puțin de 12 ore pe săptămână (30 % din timpul normal de lucru) să fie tratați mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili în ceea ce privește remunerația, încadrarea, recunoașterea perioadelor de angajare anterioare, dreptul la concediu anual, indemnizațiile speciale, majorările pentru ore suplimentare etc.?

2) Principiul *pro rata temporis* prevăzut la articolul 4 alineatul (2) din acest acord-cadru trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții naționale, precum articolul 55 alineatul 5 din L-VBG, potrivit căreia, atunci când se modifică timpul de lucru al unui lucrător, trebuie să se adapteze concediul care nu a fost încă efectuat, astfel încât lucrătorului al cărui timp de lucru s-a redus și care trece de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă i se reduce dreptul la concediu pe care l-a dobândit în perioada în care a lucrat cu normă întreagă sau, în calitate de lucrător pe fracțiune de normă, acesta nu mai poate beneficia de respectivul concediu decât pe baza unei indemnizații de concediu plătit în cuantum mai redus?

3) O dispoziție națională, precum articolul 1 alineatul (2) litera m) din L-VBG, potrivit căreia lucrătorii care au un contract de muncă pe o durată de maximum șase luni sau nu lucrează decât ocazional sunt tratați mai puțin favorabil decât

lucrătorii comparabili care au un contract pe durată nedeterminată în ceea ce privește remunerația, încadrarea, recunoașterea perioadelor de angajare anterioare, dreptul la concediu, indemnizațiile speciale și majorările pentru ore suplimentare este contrară clauzei 4 din Acordul-cadru [privind munca pe durată determinată]?

4) Există o discriminare indirectă pe criterii de sex, potrivit articolului 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54 […] în cazul în care lucrătorii care efectuează concediu pentru creșterea copilului pentru o perioadă de doi ani permisă de lege pierd, la terminarea concediului lor pentru creșterea copilului, dreptul la concediu anual pentru anul precedent nașterii, lucrătorii respectivi fiind în mare majoritate (97 %) femei?"

20 Prin Ordonanța din 10 decembrie 2009, primită de Curte la 14 decembrie 2009, Landesgericht Innsbruck solicită Curții să nu se pronunțe cu privire la prima întrebare, ci numai cu privire la a doua, la a treia și la a patra întrebare, formulate în conformitate cu articolul 234 CE.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitate

21 În observațiile sale scrise, Land Tirol susține că întrebările preliminare adresate Curții sunt inadmisibile întrucât dispozițiile dreptului Uniunii evocate de instanța națională nu sunt direct aplicabile.

22 În această privință, trebuie amintit că rezultă dintr-o jurisprudență constantă că, în toate situațiile în care dispozițiile unei directive apar, din punctul de vedere al conținutului lor, CA necondiționate și suficient de precise, particularii sunt îndreptățiți să le invoce împotriva statului membru, în special în calitatea sa de angajator (a se vedea în special, în acest sens, Hotărârea din 20 martie 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Rec., p. I-2741, punctele 69 și 71, Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 57, precum și Hotărârea din 16 iulie 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Rep., p. I-6525, punctul 33). Aceasta este fără îndoială situația în ceea ce privește articolul 14 din Directiva 2006/54.

23 În plus, aplicarea acestei jurisprudențe este permisă în privința acordurilor care, precum Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă și Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, s-au născut dintr-un dialog desfășurat între parteneri sociali la nivelul Uniunii Europene și care, conform temeiului lor juridic, au fost puse în aplicare printr-o directivă a Consiliului Uniunii Europene, din care, în consecință, fac parte integrantă (a se vedea în acest sens Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 58).

24 Având în vedere aceste considerații, Curtea a apreciat că, în special, clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de către un particular în fața unei instanțe naționale (a se vedea Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 2 din dispozitiv). Curtea a precizat că, în plus, clauza 4 alineatul (2) din acordul-cadru menționat nu face decât să sublinieze una dintre consecințele care, sub controlul eventual al unei instanțe, pot fi, dacă este cazul, legate de aplicarea principiului nediscriminării în favoarea lucrătorilor pe durată determinată, fără a aduce atingere în niciun fel conținutului însuși al acestui principiu (Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 65).

25 Având în vedere considerațiile precedente, precum și faptul că modul de redactare a clauzelor 4 din acordurile-cadru privind munca pe fracțiune de normă și privind munca pe durată determinată este, *mutatis mutandis*, identic, trebuie să se concluzioneze că dispozițiile de drept al Uniunii evocate de instanța națională sunt

necondiționate și suficient de precise pentru a putea fi invocate de către un particular în fața unei instanțe naționale.

26 În aceste condiții, cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare este admisibilă.

Cu privire la a doua întrebare

27 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă dreptul Uniunii relevant, în special clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții naționale precum articolul 55 alineatul (5) din L-VBG potrivit căreia, atunci când se modifică timpul de lucru al unui lucrător, se adaptează concediul care nu a fost încă efectuat, astfel încât lucrătorului care trece de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă i se reduce dreptul la concediu anual plătit pe care l-a dobândit în perioada în care a lucrat cu normă întreagă sau acesta nu mai poate beneficia de respectivele concedii decât pe baza unei indemnizații de concediu plătit în cuantum mai redus.

28 În această privință, trebuie amintit în primul rând că, potrivit unei jurisprudențe constante, dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres chiar în Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18) (a se vedea Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, Rec., p. I-4881, punctul 43, Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec., p. I-2605, punctul 29, precum și Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, Rec., p. I-2531, punctul 48; în ceea ce privește Directiva 2003/88, a se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06

și C-520/06, Rep., p I-179, punctul 22, precum și Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Rep., p. I-8405, punctul 18).

29 În al doilea rând, trebuie notat că acest principiu de drept social al Uniunii, care prezintă o importanță deosebită, nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, Rep., p. I-10063, punctul 42).

30 În plus, este cert că finalitatea dreptului la concediul anual plătit este aceea de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere (a se vedea Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, punctul 25). Acest timp de odihnă nu își pierde importanța în raport cu efectul pozitiv al concediului anual plătit pentru securitatea și sănătatea lucrătorului dacă nu este efectuat în perioada de referință, ci într-o perioadă ulterioară (Hotărârea din 6 aprilie 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Rec., p. I-3423, punctul 30).

31 Astfel, în mod normal, lucrătorul trebuie să poată beneficia de odihnă efectivă, întrucât numai în cazul în care se pune capăt raportului de muncă articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 permite înlocuirea dreptului la concediu anual plătit cu o compensație financiară (a se vedea în acest sens, în ceea ce privește Directiva 93/104, Hotărârile citate anterior BECTU, punctul 44, și Merino Gómez, punctul 30).

32 Din cele de mai sus rezultă că efectuarea concediului anual într-o perioadă ulterioară celei de referință nu prezintă nicio legătură cu timpul de lucru efectuat de lucrător în această perioadă ulterioară. Prin urmare, o modificare și în special o reducere a timpului de lucru cu ocazia trecerii de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune

de normă nu poate reduce dreptul la concediu anual pe care lucrătorul l-a dobândit în perioada de muncă cu normă întreagă.

33 Pe de altă parte, se impune constatarea că este într-adevăr adecvat să se aplice principiul *pro rata temporis* care reiese din clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă la acordarea concediului anual pentru o perioadă de muncă pe fracțiune de normă. Așadar, pentru o astfel de perioadă, diminuarea dreptului la concediu anual în raport cu cel acordat pentru o perioadă de muncă cu normă întreagă este justificată de motive obiective. În schimb, principiul menționat nu se poate aplica *ex post* unui drept de concediu anual dobândit într-o perioadă de muncă cu normă întreagă.

34 Deși, în concluzie, nici din dispozițiile relevante ale Directivei 2003/88 și nici din clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă nu se poate deduce că o reglementare națională ar putea să prevadă printre condițiile de punere în aplicare a dreptului la concediu anual pierderea parțială a unui drept la concediu dobândit într-o perioadă de referință, trebuie amintit totuși că această concluzie se impune numai atunci când lucrătorul nu a avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita dreptul respectiv (a se vedea Hotărârea Vicente Pereda, citată anterior, punctul 19).

35 Din toate cele de mai sus rezultă că trebuie să se răspundă la a doua întrebare că dreptul Uniunii relevant, în special clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, cuprins în anexa la Directiva 97/81, astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23, trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții naționale, precum articolul 55 alineatul (5) din L-VBG, potrivit căreia, atunci când se modifică timpul de lucru al unui lucrător, se adaptează concediul care nu a fost încă efectuat, astfel încât lucrătorului care trece de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă i se reduce dreptul la concediu anual plătit pe care l-a dobândit, fără să fi avut posibilitatea de a-l exercita, în perioada în care a lucrat cu normă întreagă sau acesta nu mai poate beneficia de concediul respectiv decât pe baza unei indemnizații de concediu în cuantum mai redus.

Cu privire la a treia întrebare

36 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă trebuie interpretată clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată în sensul că se opune unei dispoziții naționale, precum articolul 1 alineatul (2) litera m) din L-VBG, care exclude din domeniul de aplicare al acestei legi lucrătorii care au un contract de muncă pe durată determinată de maximum șase luni sau care lucrează numai ocazional.

37 În prealabil, trebuie amintit că L-VBG se aplica, în versiunea acesteia în vigoare la 1 februarie 2009, lucrătorilor cu normă întreagă, precum și celor angajați pentru o durată de peste șase luni sau celor care lucrau pe fracțiune de normă pentru o durată de cel puțin 30 % din timpul de lucru cu normă întreagă.

38 În urma modificării legislative menționate la punctul 16 din prezenta hotărâre, toți lucrătorii pe fracțiune de normă beneficiază, în același mod precum lucrătorii cu normă întreagă, de drepturile acordate de L-VBG referitor, între altele, la remunerație, încadrare, recunoașterea perioadelor de angajare anterioare, dreptul la concediu, indemnizațiile speciale și majorările pentru ore suplimentare. Din notele explicative care însoțesc proiectul de lege reiese că această modificare a fost considerată necesară în raport cu Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă.

39 În ceea ce îi privește pe lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată de maximum șase luni, inclusiv aceia care care lucrează ocazional, cu contracte de muncă limitate la durata de o zi, excluși în continuare din domeniul de aplicare al L-VBG, trebuie să se constate că din simplul fapt că acești lucrători nu beneficiază de drepturile acordate de legea menționată reiese că aceștia sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată sau care lucrează pe fracțiune de normă.

40 În această privință, trebuie precizat că beneficiul anumitor drepturi care ar rezulta, potrivit Land Tirol, din alte dispoziții aplicabile categoriei lucrătorilor excluși din domeniul de aplicare al L-VBG nu ar putea decât să atenueze eventual efectul tratamentului defavorabil al lucrătorilor respectivi care rezultă din această excludere.

41 Cu toate acestea, trebuie arătat că, potrivit clauzei 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată și principiului nediscriminării, tratamentul diferit al unui lucrător pe durată determinată în raport cu un lucrător pe durată nedeterminată comparabil nu poate fi justificat decât de motive obiective.

42 Or, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea „motive obiective", în sensul clauzei 5 alineatul (1) litera (a) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, este interpretată ca având în vedere împrejurări precise și concrete ce caracterizează o activitate determinată și care, astfel, sunt în măsură să justifice, în acel context specific, utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Aceste împrejurări pot rezulta, cu precădere, din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte de muncă pe durată determinată și din caracteristicile inerente acestora sau, după caz, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, Rec., p. I-6057, punctele 69 și 70, precum și Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rep., p. I-7109, punctul 53).

43 Aceeași interpretare se impune, prin analogie, și în privința noțiunii identice „motive obiective" în sensul clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată (Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, punctul 56).

44 În aceste condiții, noțiunea „motive obiective" în sensul clauzei menționate trebuie interpretată în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și cei pe durată nedeterminată prin faptul că această

diferențiere este prevăzută printr-o normă generală și abstractă. Dimpotrivă, noțiunea amintită impune ca inegalitatea de tratament în cauză să răspundă unei necesități reale, să poată asigura îndeplinirea obiectivului urmărit și să fie necesară în acest sens (Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, punctele 57 și 58).

45 Cu toate acestea, Land Tirol consideră că tratamentul diferit al lucrătorilor menționați la articolul 1 alineatul (2) litera m) din L-VBG este justificat de motive obiective legate de punerea în aplicare a imperativului de gestionare riguroasă a personalului. Guvernul austriac afirmă că ar fi extrem de dificil și complicat din punct de vedere administrativ să se creeze locuri de muncă permanente peste nevoi, încheindu-se contracte de muncă cu persoane pentru care nu se ia *a priori* în considerare un raport de muncă pe termen lung. O astfel de abordare ar împiedica urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială și de organizare a pieței muncii.

46 O astfel de argumentație nu poate fi totuși admisă. Astfel, pe de o parte, gestionarea riguroasă a personalului ține de considerații de ordin bugetar care nu pot justifica o discriminare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker, C-4/02 și C-5/02, Rec., p. I-12575, punctul 85). Pe de altă parte, Comisia Europeană subliniază în mod întemeiat că finalitatea clauzei 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată nu este aceea de a crea în mod necesar locuri de muncă permanente.

47 Din cele de mai sus reiese că clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, cuprins în anexa la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții naționale precum articolul 1 alineatul (2) litera m) din L-VBG, care exclude din domeniul de aplicare al acestei legi lucrătorii care au un contract de muncă pe durată determinată de maximum șase luni sau care lucrează numai ocazional.

Cu privire la a patra întrebare

48 Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă dreptul Uniunii relevant, în special articolul 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54, trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții naționale precum articolul 60 ultima teză din L-VBG, potrivit căreia lucrătorii, cu precădere de sex feminin, care își valorifică dreptul la concediul de doi ani pentru creșterea copilului pierd la terminarea acestui concediu dreptul la concediu anual plătit, dobândit în anul anterior nașterii copilului.

49 În această privință, trebuie să se arate că, deși pe plan formal instanța de trimitere și-a limitat cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare la interpretarea articolului 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54, o asemenea împrejurare nu împiedică Curtea să furnizeze instanței naționale toate elementele de interpretare a dreptului Uniunii care pot fi utile pentru soluționarea cauzei cu care este sesizată, indiferent dacă instanța s-a referit sau nu s-a referit la acestea în enunțul întrebării sale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 29 aprilie 2004, Weigel, C-387/01, Rec., p. I-4981, punctul 44, și Hotărârea din 21 februarie 2006, Ritter-Coulais, C-152/03, Rec., p. I-1711, punctul 29).

50 Astfel, trebuie amintit de la bun început că, potrivit clauzei 2 alineatul (6) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, care poate fi invocată de către particulari în fața unei instanțe naționale (a se vedea Hotărârea Gómez-Limón Sánchez-Camacho, citată anterior, punctul 1 din dispozitiv), drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul concediului menționat și se aplică la sfârșitul acestui concediu.

51 Astfel, atât din textul clauzei 2 alineatul (6) menționate, cât și din contextul în care aceasta se înscrie reiese că dispoziția are drept obiectiv evitarea pierderii sau a reducerii drepturilor derivate din raportul de muncă, dobândite sau în curs de a fi dobândite, pe care lucrătorul le poate pretinde atunci când începe concediul pentru creșterea copilului, și garantarea faptului că, la sfârșitul acestui concediu, lucrătorul

se va regăsi, în ceea ce privește aceste drepturi, în aceeași situație precum cea în care se afla înaintea concediului menționat (a se vedea Hotărârile citate anterior Gómez-Limón Sánchez-Camacho, punctul 39, și Meerts, punctul 39).

52 Astfel, Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului ține de obiectivele fundamentale menționate la punctul 16 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor privind egalitatea de tratament între bărbați și femei, la care face trimitere acest acord-cadru și care este menționată și la articolul 136 CE, obiective care vizează îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă, precum și existența unei protecții sociale adecvate a lucrătorilor, în speță a celor care au solicitat sau au efectuat un concediu pentru creșterea copilului (a se vedea Hotărârea Meerts, citată anterior, punctul 37).

53 Din aceste obiective ale Acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului rezultă că noțiunea „drepturi dobândite sau în curs de a fi dobândite" în sensul clauzei 2 alineatul (6) din acest acord-cadru include toate drepturile și avantajele, în bani sau în natură, derivate direct sau indirect din raportul de muncă, pe care lucrătorul le poate pretinde de la angajator la data la care începe concediul pentru creșterea copilului (Hotărârea Meerts, citată anterior, punctul 43).

54 Deoarece, astfel cum s-a amintit la punctul 28 din prezenta hotărâre, dreptul la concediul anual plătit prezintă o importanță deosebită, acesta face fără îndoială parte dintre drepturile derivate direct din raportul de muncă al fiecărui lucrător, indiferent dacă este vorba despre lucrători de sex feminin sau masculin.

55 Întrucât această concluzie se aplică tuturor lucrătorilor care își valorifică dreptul la concediul de doi ani pentru creșterea copilului, indiferent dacă sunt de sex feminin sau masculin, nu este necesar să se interpreteze articolul 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54.

56 Din toate cele de mai sus rezultă că trebuie să se răspundă la a patra întrebare că clauza 2 alineatul (6) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, cuprins în anexa la Directiva 96/34, astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75, trebuie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții naționale precum articolul 60 ultima teză din L-VBG, potrivit căreia lucrătorii care își valorifică dreptul la concediul de doi ani pentru creșterea copilului pierd, la terminarea acestui concediu, dreptul la concediu anual plătit, dobândit în anul anterior nașterii copilului.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

1) Dreptul Uniunii relevant, în special clauza 4 alineatul (2) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, cuprins în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998, trebuie interpretat în sensul că se opune unei dispoziții naționale, precum articolul 55 alineatul (5) din Legea landului Tirol privind agenții contractuali (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz) din 8 noiembrie 2000, în versiunea acesteia în vigoare până la 1 februarie 2009, potrivit căreia, atunci când se modifică timpul de lucru al unui lucrător, se adaptează concediul care nu a fost încă efectuat, astfel încât lucrătorului care trece de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă i se reduce dreptul la concediu anual plătit pe care l-a dobândit, fără să fi avut posibilitatea de a-l exercita, în perioada în care a lucrat cu normă întreagă

sau acesta nu mai poate beneficia de concediul respectiv decât pe baza unei indemnizații de concediu în cuantum mai redus.

2) **Clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, cuprins în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții naționale precum articolul 1 alineatul (2) litera m) din Legea landului Tirol privind agenții contractuali din 8 noiembrie 2000, în versiunea acesteia în vigoare până la 1 februarie 2009, care exclude din domeniul de aplicare al acestei legi lucrătorii care au un contract de muncă pe durată determinată de maximum șase luni sau care lucrează numai ocazional.**

3) **Clauza 2 alineatul (6) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 14 decembrie 1995, cuprins în anexa la Directiva 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997, trebuie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții naționale precum articolul 60 ultima teză din Legea landului Tirol privind agenții contractuali din 8 noiembrie 2000, în versiunea acesteia în vigoare până la 1 februarie 2009, potrivit căreia lucrătorii care își valorifică dreptul la concediul de doi ani pentru creșterea copilului pierd, la terminarea acestui concediu, dreptul la concediu anual plătit, dobândit în anul anterior nașterii copilului.**

Semnături