HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

23 aprilie 2009 *

În cauzele conexate C-378/07-C-380/07,

având ca obiect cereri de pronunțare a unor hotărâri preliminare formulate în temeiul articolului 234 CE de Monomeles Protodikeio Rethymnis (Grecia), prin deciziile din 19 iulie, din 20 iulie și din 23 iulie 2007, primite de Curte la 8 august 2007, în procedurile

Kiriaki Angelidaki (C-378/07),

Anastasia Aivali,

Aggeliki Vavouraki,

Chrysi Kaparou,

Manina Lioni,

* Limba de procedură: greaca.

Evaggelia Makrygiannaki,

Eleonora Nisanaki,

Christiana Panagiotou,

Anna Pitsidianaki,

Maria Chalkiadaki,

Chrysi Chalkiadaki

împotriva

Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis,

și

Charikleia Giannoudi (C-379/07),

Georgios Karabousanos (C-380/07),

Sofoklis Michopoulos

împotriva

Dimos Geropotamou,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul A. Rosas, președinte de cameră, domnii A. Ó Caoimh (raportor), J. N. Cunha Rodrigues, U. Lõhmus și doamna P. Lindh, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,
grefier: doamna L. Hewlett, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 8 octombrie 2008,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Angelidaki și alții, de I. Koutsourakis, F. Dermitzaki și K. Tokatlidis, dikigoroi;

— pentru Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, de M. Drymakis, dikigoros;

— pentru doamna Giannoudi, de I. Zouridis, F. Dermitzaki și K. Tokatlidis, dikigoroi;

— pentru domnii Karabousanos și Michopoulos, de I. Zouridis și M.-M. Tsipra, dikigoroi;

— pentru Dimos Geropotamou, de N. Michelakis, dikigoros;

— pentru guvernul elen, de doamnele K. Samoni, E. Mamouna și M. Michelogiannaki, în calitate de agenți;

— pentru guvernul italian, de domnul I. M. Braguglia, în calitate de agent, asistat de domnul P. Gentili, avvocato dello Stato;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de doamna M. Patakia și de domnul M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 4 decembrie 2008,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererile de pronunțare a unei hotărâri preliminare privesc interpretarea clauzei 5 punctele (1) și (2), precum și a clauzei 8 punctul (3) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru"), 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).

2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între doamna Angelidaki și alți treisprezece salariați, pe de o parte, și angajatorii acestora, Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (administrația prefecturii din Rethymnon) și, respectiv, Organismos Topikis Autodioikisis Rethymnis, denumit în continuare „Dimos Geropotamou" (administrația orașului Geropotamos), pe de altă parte, având ca obiect calificarea contractelor de muncă încheiate cu aceștia din urmă și lipsa reînnoirii contractelor menționate.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 Directiva 1999/70 se întemeiază pe articolul 139 alineatul (2) CE și urmărește, potrivit articolului 1, „punerea în aplicare a acordului-cadru […], încheiat […] între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP, anexat la prezenta directivă”.

4 Din considerentele (3), (6), (7), (13)-(15) și (17) ale directivei menționate, precum și din primul, al doilea și al treilea paragraf din preambul și din cuprinsul punctelor (3), (5)-(8) și (10) din considerațiile generale ale acordului-cadru reiese că:

— realizarea pieței interne trebuie să ducă la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană prin intermediul unei apropieri a acestor condiții pe calea progresului, în special în ceea ce privește formele de muncă diferite de munca pe durată nedeterminată, în scopul atingerii unui mai bun echilibru între flexibilitatea timpului de lucru și securitatea lucrătorilor;

— aceste obiective nu pot fi realizate în mod suficient de statele membre, astfel încât s-a considerat adecvat să se recurgă la o măsură obligatorie din punct de vedere juridic la nivelul Comunității, elaborată în strânsă colaborare cu partenerii sociali reprezentativi;

— părțile la acordul-cadru recunosc că, pe de o parte, forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată, în condițiile în care contribuie la calitatea vieții lucrătorilor implicați și îmbunătățește performanțele acestora, dar că, pe de altă parte, în

anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund atât nevoilor angajatorilor, cât și ale lucrătorilor;

— acordul-cadru stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, stabilind în special un cadru general destinat să asigure egalitatea de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, precum și să prevină abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive, făcând trimitere în același timp la statele membre și la partenerii sociali pentru modalitățile detaliate de aplicare a principiilor și a cerințelor menționate, cu scopul de a ține seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice;

— din acest motiv, Consiliul Uniunii Europene a considerat că instrumentul adecvat de punere în aplicare a acordului-cadru este o directivă, întrucât aceasta obligă statele membre în ceea ce privește rezultatul care trebuie atins, dar lasă la latitudinea autorităților naționale alegerea formei și a mijloacelor;

— în ceea ce privește în special termenii folosiți în acordul-cadru, dar care nu sunt definiți în mod specific în acesta, Directiva 1999/70 permite statelor membre să îi definească în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, cu condiția să respecte acordul-cadru, și

— potrivit părților semnatare ale acordului-cadru, folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată constituie un mod de a împiedica abuzurile împotriva lucrătorilor.

5 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru:

„obiectivul […] acord[ului]-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.”

6 Clauza 2 din acordul-cadru prevede:

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

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali pot prevedea ca acest acord să nu se aplice:

(a) relațiilor de formare profesională inițială și de ucenicie;

(b) contractelor sau raporturilor de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice.”

7 Clauza 3 din același acord-cadru are următorul cuprins:

„(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

(2) În sensul prezentului acord, termenul «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe. Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă sau, dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale.”

8 Clauza 4 din acordul-cadru prevede:

„(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*.

[…]”

9 Clauza 5 din acordul-cadru prevede:

„(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 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 partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă [a se citi «raporturile de muncă pe durată determinată»]:

(a) sunt considerate «succesive»;

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

10 Clauza 8 din acordul-cadru prevede:

„(1) Statele membre și partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord.

[…]

(3) Aplicarea prezentului acord nu constituie un motiv real pentru reducerea nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în domeniile reglementate de prezentul acord.

[…]

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

[…]”

11 Potrivit articolului 2 primul și al doilea paragraf din Directiva 1999/70:

„Statele membre adoptă și pun 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, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens.

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 aceste împrejurări, statele membre informează de îndată Comisia în acest sens."

12 Articolul 3 din aceeași directivă prevede:

„Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*."

Reglementarea națională

Reglementarea națională destinată să transpună Directiva 1999/70

13 Guvernul elen a informat Comisia că dorește să folosească posibilitatea prevăzută la articolul 2 al doilea paragraf din Directiva 1999/70 în scopul de a dispune de un termen suplimentar pentru necesitățile adoptării măsurilor de punere în aplicare a acestei directive, acest termen neexpirând, datorită prelungirii, decât la 10 iulie 2002.

14 Prima măsură de transpunere a Directivei 1999/70 în ordinea juridică elenă, și anume Decretul prezidențial 81/2003 de stabilire a dispozițiilor privind lucrătorii angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată (FEK A' 77/2.4.2003), a intrat în vigoare la 2 aprilie 2003. În temeiul articolului 2 alineatul 1 din decretul menționat, acesta era aplicabil lucrătorilor angajați în temeiul unui contract sau al unui raport de muncă salariată pe durată determinată.

15 Aceste decret a fost ulterior modificat prin Decretul prezidențial 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004), care a intrat în vigoare la 23 august 2004. Articolul 2 alineatul 1 din Decretul prezidențial 81/2003 a fost înlocuit cu textul următor:

„[Decretul] se aplică lucrătorilor salariați angajați în sectorul privat în temeiul unui contract sau al unui raport de muncă pe durată determinată."

16 A doua măsură de transpunere a Directivei 1999/70 în ordinea juridică elenă a intrat în vigoare la 19 iulie 2004. Decretul prezidențial 164/2004 de stabilire a dispozițiilor privind lucrătorii angajați în temeiul unor contracte pe durată determinată în sectorul public (FEK A' 134/19.7.2004) a transpus astfel Directiva 1999/70 în legislația elenă aplicabilă personalului statului și din sectorul public în sens larg.

17 Potrivit articolului 2 alineatul 1 din decretul prezidențial menționat:

„Dispozițiile prezentului decret sunt aplicabile personalului din sectorul public […], precum și personalului din întreprinderile comunale și municipale angajat în temeiul unui contract sau al unui raport de muncă salariat pe durată determinată sau în temeiul unui contract de antrepriză sau al oricărei alte forme de contract sau de raport de muncă care disimulează un raport de subordonare."

18 Articolul 5 din Decretul prezidențial 164/2004 are următorul cuprins:

„Contracte succesive

1. Sunt interzise contractele succesive încheiate și executate între același angajator și același lucrător, într-o specialitate profesională identică sau similară și în condiții de muncă identice sau similare, la intervale mai mici de trei luni.

2. Cu titlu de excepție, încheierea acestor contracte este licită atunci când este justificată de un motiv obiectiv. Există un motiv obiectiv atunci când contractele care urmează contractului inițial sunt încheiate pentru a răspunde unor nevoi speciale de același tip direct sau indirect legate de forma, de natura sau de activitatea întreprinderii.

[…]

4. În niciun caz, nu trebuie să existe mai mult de trei contracte succesive, sub rezerva dispozițiilor alineatului 2 al articolului următor."

19 Articolul 6 din decretul menționat prevede:

„Durata maximă

1. Contractele succesive încheiate și executate între același angajator și același lucrător, într-o specialitate profesională identică sau similară și în condiții de muncă identice sau similare nu pot să depășească o durată totală de angajare de 24 de luni, indiferent dacă sunt încheiate în temeiul articolului precedent sau al altor dispoziții în vigoare.

2. O durată totală de încadrare în muncă care depășește 24 de luni nu este permisă decât în cazul categoriilor de lucrători speciale în ceea ce privește natura muncii și prevăzute de dispozițiile în vigoare, precum cele ale organelor de conducere, ale lucrătorilor recrutați în cadrul programelor specifice de cercetare sau al programelor subvenționate sau finanțate, precum și cele ale lucrătorilor angajați pentru îndeplinirea unei sarcini legate de executarea unor obligații care rezultă din convenții încheiate cu organizații internaționale."

20 Articolul 7 din Decretul prezidențial 164/2004 prevede:

„Sancțiuni

1. Orice contract încheiat cu încălcarea articolelor 5 și 6 din prezentul decret este nul de drept.

2. În cazul în care contractul nul a fost executat, în parte sau în totalitate, lucrătorul primește sumele datorate; nu se poate solicita restituirea sumelor eventual plătite. Lucrătorul poate solicita, cu titlu de despăgubire, suma pe care ar trebui să o primească un lucrător echivalent angajat pentru o durată nedeterminată, în caz de reziliere a contractului. Dacă există mai mult de un contract nul, perioada luată în considerare pentru calcularea despăgubirii este durata totală a încadrării în muncă întemeiată pe contractele nule. Sumele plătite de angajator lucrătorului se impută persoanei în culpă.

3. Se pedepsește cu închisoarea […] fapta oricărei persoane care contravine dispozițiilor articolelor 5 și 6 din prezentul decret. În cazul în care delictul a fost comis prin neglijență, persoana responsabilă este pedepsită cu închisoare de până la un an. Această infracțiune constituie, de altfel, o abatere disciplinară gravă."

21 Articolul 11 din Decretul prezidențial 164/2004 conține următoarele dispoziții tranzitorii:

„1. Contractele succesive în sensul articolului 5 alineatul 1 sunt, începând din prezent, transformate în contracte de muncă pe durată nedeterminată, cu condiția să fi fost încheiate înainte de intrarea în vigoare a prezentului decret și să fie încă aplicabile la momentul acestei intrări în vigoare, dacă sunt îndeplinite următoarele cerințe cumulative:

a) durata totală a contractelor succesive este egală cu cel puțin 24 de luni înainte de intrarea în vigoare a prezentului decret, indiferent de numărul reînnoirilor, sau există cel puțin trei reînnoiri după contractul inițial în sensul articolului 5 alineatul 1 [din prezentul decret] cu o durată totală de încadrare în muncă de cel puțin 18 luni într-o perioadă de 24 de luni începând cu contractul inițial;

b) durata totală a încadrării în muncă prevăzute la litera a) trebuie să fi fost efectuată la aceeași instituție, în aceeași calitate sau în calitate similară și în aceleași condiții

precum în contractul de muncă inițial sau în condiții similare celor înscrise în contractul inițial; […]

c) contractul trebuie să aibă ca obiect activități legate în mod direct și imediat de nevoi permanente și durabile ale instituției în cauză, astfel cum sunt definite respectivele nevoi de interesul public cu care această instituție este însărcinată;

d) durata totală a încadrării în muncă în sensul de mai sus trebuie să fi fost efectuată cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă, iar sarcinile efectuate trebuie să fi fost identice sau similare celor prevăzute în contractul inițial. […]

2. În vederea constatării îndeplinirii condițiilor prevăzute la alineatul precedent, lucrătorul adresează organismului competent, în termen de decădere de două luni începând cu intrarea în vigoare a prezentului decret, o cerere prin care enumeră elementele care atestă condițiile menționate mai sus. Adoptarea avizului motivat prin care se apreciază în fiecare caz dacă sunt îndeplinite condițiile de la alineatul precedent este de competența consiliului de promovări sau a organului echivalent și, în lipsă, a consiliului de administrație sau a organului de conducere – sau a organului echivalent în temeiul dispozițiilor în vigoare – al persoanei juridice respective. În ceea ce privește întreprinderile municipale sau comunale, organul competent este obligatoriu consiliul municipal sau comunal al unității administrației locale respective, care hotărăște la propunerea consiliului de administrație sau a organului de conducere al întreprinderii. Organul competent menționat mai sus apreciază dacă în fapt contractele de lucrări sau alte contracte și raporturi ascund un raport de subordonare. Avizul organului competent menționat trebuie emis cel târziu în termen de cinci luni de la intrarea în vigoare a prezentului decret.

3. Avizele, pozitive sau negative, emise în conformitate cu alineatul 2 de organele competente sunt imediat transmise Consiliului Superior de Selecție a Personalului [Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou, denumit în continuare «ASEP»], care hotărăște în termen de trei luni de la primirea acestora.

4. Dispozițiile prezentului articol sunt aplicabile lucrătorilor din sectorul public […], precum și lucrătorilor din întreprinderile municipale […].

5. Dispozițiile alineatului 1 al prezentului articol sunt de asemenea aplicabile contractelor care au expirat în cursul celor trei luni anterioare intrării în vigoare a prezentului decret; aceste contracte sunt considerate contracte succesive care au rămas aplicabile până la intrarea în vigoare a prezentului decret. Condiția prevăzută la alineatul 1 litera a) al prezentului articol trebuie să fie îndeplinită la data expirării contractului.

[…]”

Celelalte reglementări pertinente privind contractele de muncă pe durată determinată

— Dispozițiile constituționale

22 Articolul 103 din Constituția Republicii Elene are următorul conținut:

„[…]

2. Nicio persoană nu poate fi numită într-un loc de muncă statutar neprevăzut de lege. Pe cale de excepție, prin lege specială se poate prevedea angajarea de personal cu contract de drept privat pe durată determinată în vederea satisfacerii unor nevoi neprevăzute și urgente.

[…]

8. Legea definește condițiile și durata raporturilor de muncă de drept privat încheiate cu statul și cu sectorul public în sens larg, astfel cum este definit acesta în fiecare caz, pentru a acoperi […] nevoi care sunt fie temporare, fie neprevăzute și urgente în sensul alineatului 2 al doilea paragraf. Legea definește de asemenea funcțiile pe care personalul prevăzut la paragraful precedent le poate exercita. Este interzisă titularizarea pe cale legislativă a personalului prevăzut la primul paragraf sau transformarea contractelor în contracte pe durată nedeterminată. Interdicțiile prevăzute la prezentul alineat se aplică de asemenea persoanelor angajate în cadrul unui contract de lucrări."

23 Articolul 103 alineatul 8 din Constituția Republicii Elene a intrat în vigoare la 7 aprilie 2001, cu alte cuvinte după intrarea în vigoare a Directivei 1999/70, dar înainte de expirarea atât a termenului normal de transpunere a acestei directive, și anume 10 iulie 2001, cât și a termenului suplimentar prevăzut la articolul 2 al doilea paragraf din directiva menționată, și anume 10 iulie 2002.

— Dispozițiile legislative

24 Articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920 privind rezilierea obligatorie a contractului de muncă al angajaților din sectorul privat (FEK B' 11/18.3.1920) prevede:

„Dispozițiile prezentei legi sunt aplicabile de asemenea contractelor de muncă pe durată determinată, dacă această durată nu este justificată prin natura contractului, dar a fost stabilită în mod intenționat în scopul de a eluda dispozițiile prezentei legi care privesc rezilierea obligatorie a contractului de muncă."

25 Potrivit deciziei de trimitere, din articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, astfel cum a fost interpretată de jurisprudența elenă, reiese că un contract de muncă pe durată determinată este considerat ca fiind pe durată nedeterminată atunci când niciun motiv obiectiv nu justifică limitarea duratei sale, ceea ce se întâmplă atunci când un astfel de contract urmărește satisfacerea unor nevoi permanente și durabile ale angajatorului. Această dispoziție s-ar aplica nu numai atunci când au fost încheiate mai multe contracte de muncă pe durată determinată succesive, dar și atunci când este vorba despre un prim sau unic contract de muncă pe durată determinată.

26 Pe de altă parte, din dosarul prezentat Curții reiese că, prin Hotărârea 18/2006, Areios Pagos (Curtea de Casație) a hotărât că articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920 constituie o „măsură legală echivalentă" în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, întrucât permite recalificarea cu efect retroactiv a unor contracte de muncă pe durată determinată, atât în sectorul privat, cât și în sectorul public, în contracte pe durată nedeterminată, și aceasta în pofida interdicției prevăzute la articolul 103 din Constituția Republicii Elene de a transforma pe cale legislativă un contract de muncă pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată, această interdicție neîmpiedicând recunoașterea naturii reale a unui contract. În schimb, prin Hotărârile 19/2007 și 20/2007, pronunțate la 11 iunie 2007, Areios Pagos a hotărât că, având în vedere articolul 103 menționat, contractele de muncă pe durată determinată nu pot fi transformate în contracte pe durată nedeterminată, chiar dacă acoperă nevoi permanente și durabile.

27 Articolul 21 din Legea 2190/1994 privind crearea unei autorități independente însărcinate cu selecționarea personalului și reglementarea chestiunilor administrative (FEK A' 28/3.3.1994) prevede:

„1. Serviciile publice și persoanele juridice […] pot angaja personal pe baza unui contract de muncă de drept privat pe durată determinată pentru a face față unor nevoi sezoniere sau altor nevoi periodice sau temporare în condițiile și potrivit procedurii prevăzute în continuare.

2. Durata încadrării în muncă a personalului prevăzut la alineatul 1 nu poate depăși 8 luni în cursul unei perioade totale de 12 luni. Atunci când se angajează în mod temporar personal pentru a face față, potrivit dispozițiilor în vigoare, unor nevoi urgente, din cauza lipsei de personal sau de locuri de muncă vacante, durata încadrării în muncă nu poate depăși 4 luni pentru aceeași persoană. Prelungirea unui contract sau încheierea unui contract nou în cursul aceluiași an, precum și transformarea în contract pe durată nedeterminată sunt nule."

28 Articolul 6 alineatul 1 din Legea 2527/1997 prevede că încheierea de către servicii și persoane juridice din sectorul public de contracte de lucrări cu persoane fizice implică adoptarea în prealabil a unei decizii ministeriale care trebuie, printre altele, să menționeze că lucrarea nu face parte dintre atribuțiile obișnuite ale agenților organismului în cauză, precum și motivele pentru care lucrarea nu poate fi realizată de agenții acestui organism. Potrivit acestei dispoziții, orice contract de lucrări care acoperă nevoi permanente și durabile ale angajatorului este nul de drept și în totalitatea sa.

29 Articolul 1 din Legea 3250/2004 (FEK A' 124/7.7.2004) prevede următoarele:

„1. Statul, unitățile administrației locale de gradul întâi și al doilea, precum și persoanele juridice de drept public pot angaja personal prin încheierea de contracte de drept privat pe durată determinată și cu fracțiune de normă pentru a-și acoperi nevoile privind prestarea de servicii cu caracter social în folosul cetățenilor.

2. Angajările menționate mai sus urmăresc numai să preîntâmpine nevoi de prestări suplimentare de servicii în folosul cetățenilor; acestea nu afectează compunerea personalului titular al entităților prevăzute la alineatul precedent.

[…]"

30 Articolul 2 din aceeași lege prevede:

„1. Angajarea se efectuează prin încheierea unui contract de muncă de drept privat pe durată determinată și cu fracțiune de normă, persoanele angajate aparținând categoriilor sociale și îndeplinind criteriile de selecție prevăzute la articolul 4.

2. Durata contractului menționat nu poate depăși o perioadă de 18 luni. Un nou contract nu poate fi încheiat cu același salariat decât la sfârșitul unei perioade de cel puțin 4 luni după expirarea contractului anterior. Timpul de lucru al fiecărui agent contractual nu poate depăși 20 de ore pe săptămână."

31 Potrivit articolului 3 alineatul 1 din legea menționată:

„Sunt considerate servicii cu caracter social serviciile care privesc, printre altele, îngrijirile și asistența la domiciliu, paza clădirilor școlare, siguranța rutieră a școlarilor, integrarea socială a imigraților, nevoile urgente de protecție civilă, manifestările culturale, răspunsul la urgențe de mediu, informarea publicului, precum și programe cu caracter social finanțate de Uniunea Europeană."

Acțiunile principale și întrebările preliminare

Cauza C-378/07

32 Din decizia de trimitere în această cauză reiese că, în cursul anului 2005, fiecare dintre reclamantele din acțiunea principală a încheiat cu Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, organ al administrației locale care, potrivit dreptului elen, face parte din sectorul public, un contract de muncă de drept privat cu o durată de 18 luni care era calificat drept contract „pe durată determinată și cu fracțiune de normă" în sensul Legii 3250/2004. Niciunul dintre aceste contracte nu a fost prelungit sau reînnoit la sfârșitul duratei sale de validitate.

33 Considerând că activitatea exercitată potrivit acestor contracte satisfăcea nevoi permanente și durabile ale angajatorului lor, la 3 noiembrie 2006, reclamantele menționate au sesizat Monomeles Protodikeio Rethymnis (Tribunalul de Mare Instanță în complet de judecător unic din Rethymnon) în vederea calificării acestor contracte drept contracte de muncă pe durată nedeterminată și a obligării unității administrației locale pârâte în acțiunea principală să le angajeze în temeiul unor astfel de contracte.

34 Reclamantele menționate invocă, în această privință, articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, care, interpretată în conformitate cu Directiva 1999/70, ar constitui o „măsură legală echivalentă" în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, astfel cum a statuat Areios Pagos în Hotărârea 18/2006. Articolul 103 alineatul 8 din Constituția Republicii Elene nu se opune, în măsura în care interdicția de a transforma, în sectorul public, contracte de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată nu s-ar aplica decât contractelor care îndeplinesc în mod real o nevoie provizorie, neprevăzută sau urgentă a angajatorului.

35 Așadar, în decizia sa, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă, excluzând de la protecția împotriva abuzurilor, prevăzută de Decretul prezidențial 164/2004, persoanele care au încheiat un singur contract de muncă pe durată determinată, legiuitorul elen a efectuat o transpunere corectă a Directivei 1999/70, în măsura în care această excludere ar putea constitui, prin încălcarea clauzei 8 punctul (3)

din acordul-cadru, o reducere a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor pe durată determinată, astfel cum era acesta definit printr-o „măsură legală echivalentă" în sensul clauzei 5 punctul (1) din acest acord, articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920 aplicându-se atât unui prim sau unic contract, cât și unor contracte succesive.

36 Pe de altă parte, chiar dacă s-ar presupune că această din urmă dispoziție poate fi aplicată în acțiunea principală, această instanță apreciază că se pune în plus problema, pe de o parte, dacă dreptul național poate fi aplicat astfel încât încheierea unui contract de muncă pe durată determinată să fie considerată ca având o justificare obiectivă atunci când a fost efectuată în temeiul unei legi speciale pentru acoperirea unor nevoi speciale, complementare, sociale, urgente și provizorii, în condițiile în care, în realitate, acestea sunt „permanente și durabile". Pe de altă parte, aceasta se întreabă dacă, în această privință, competența de interpretare a instanței naționale ar putea să fie restrânsă de o normă constituțională care interzice în mod absolut, în sectorul public, transformarea unor contracte de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată.

37 În aceste condiții, Monomeles Protodikeio Rethymnis a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Clauza 5 și clauza 8 punctele (1) și (3) din [acordul-cadru], parte integrantă a [Directivei 1999/70], trebuie să fie interpretate în sensul că dreptul comunitar interzice adoptarea de măsuri legale de către statul membru (în vederea punerii în aplicare a acordului-cadru menționat) atunci când:

a) înainte de intrarea în vigoare a directivei menționate, există deja în ordinea juridică națională măsuri legale echivalente în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru?

b) prin măsurile adoptate pentru punerea în aplicare a acordului-cadru, se reduce nivelul general de protecție acordată lucrătorilor cu contract pe durată determinată?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, reducerea protecției garantate pentru lucrătorii pe durată determinată în împrejurarea în care nu există mai multe contracte de muncă pe durată determinată succesive, ci un unic contract, care, în realitate, are ca obiect prestarea de servicii de către lucrător nu pentru a satisface nevoi provizorii, excepționale sau urgente ale angajatorului, ci nevoi „permanente și durabile" este legată de punerea în aplicare a acordului-cadru și a directivei menționate anterior și, în consecință, interzisă sau permisă din punctul de vedere al dreptului comunitar?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, dacă, la intrarea în vigoare a [Directivei 1999/70], există în ordinea juridică națională măsuri legale echivalente în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, astfel cum este dispoziția pertinentă în cauza principală din articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, adoptarea unei măsuri legale pentru motivul punerii în aplicare a acordului-cadru, precum dispoziția pertinentă în cauza principală din articolul 11 din Decretul prezidențial 164/2004, constituie o reducere inacceptabilă în ordinea juridică internă a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor cu contract pe durată determinată, în sensul clauzei 8 punctele (1) și (3) din acordul-cadru:

a) atunci când măsura legală menționată de punere în aplicare a acordului-cadru este aplicabilă numai în cazul mai multor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive, nefiind aplicabilă cazurilor agenților contractuali care au încheiat nu mai multe contracte succesive, ci un unic contract de muncă pe durată determinată pentru a satisface nevoile «permanente și durabile» ale angajatorului, în timp ce măsura legală echivalentă preexistentă privea toate cazurile de încheiere a unui contract de muncă pe durată determinată, inclusiv pe cele în care lucrătorul a încheiat numai un unic contract de muncă pe durată determinată, dar care are în realitate ca obiect prestarea de servicii de către lucrător pentru acoperirea nu a unor nevoi provizorii, excepționale sau urgente, ci a unor nevoi «permanente și durabile»?

b) atunci când respectiva măsură legală de punere în aplicare a acordului-cadru prevede, ca efect juridic destinat protecției acordate lucrătorilor cu contract pe durată determinată și prevenirii abuzurilor, în sensul Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, recalificarea cu efect pentru viitor (*ex nunc*) a contractelor de muncă pe durată determinată drept contracte de muncă pe durată nedeterminată, în timp ce măsurile legale echivalente preexistente prevedeau recalificarea contractelor de muncă pe durată determinată drept contracte de muncă pe durată nedeterminată începând de la data încheierii lor inițiale (*ex tunc*)?

4) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, dacă, la intrarea în vigoare a [Directivei 1999/70], existau în ordinea juridică națională măsuri legale echivalente în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, astfel cum este dispoziția pertinentă în cauza principală din articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, decizia legiuitorului grec la transpunerea directivei menționate în ordinea juridică greacă care constă, pe de o parte, în excluderea de la protecția acordată prin Decretul prezidențial 164/2004 citat anterior a cazurilor de abuz menționate mai sus, în care lucrătorul a încheiat un unic contract de muncă pe durată determinată, care, în realitate, are ca obiect satisfacerea nu a unor nevoi provizorii, excepționale sau urgente, ci a unor nevoi «permanente și durabile» și, pe de altă parte, în omiterea adoptării unei măsuri legale similare, specifică unui caz concret și eficace, care produce un efect juridic de protecție a lucrătorilor în acest caz specific de abuz, în plus față de protecția generală, prevăzută în mod constant de dreptul comun al muncii din ordinea juridică greacă în oricare caz de prestare de muncă în temeiul unui contract nul (independent de existența unui abuz în sensul acordului-cadru), în temeiul căruia lucrătorul poate pretinde plata remunerațiilor sale, precum și o indemnizație de concediere, indiferent dacă contractul de muncă a fost sau nu a fost valid, constituie o reducere inacceptabilă a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor cu contract de muncă pe durată determinată în ordinea juridică națională, în sensul clauzei 8 punctele (1) și (3) din acordul-cadru, ținând cont de faptul că:

a) obligația de a plăti salariul și indemnizația de concediere este prevăzută de dreptul național pentru orice tip de raport de muncă și nu vizează în mod special prevenirea abuzurilor în sensul acordului-cadru și

b) punerea în aplicare a măsurii legale echivalente preexistente are ca efect juridic recalificarea unicului contract de muncă pe durată determinată în contract de muncă pe durată nedeterminată?

5) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebările precedente, atunci când interpretează dreptul intern în raport cu [Directiva 1999/70], instanța națională trebuie să înlăture aplicarea dispozițiilor incompatibile cu această directivă adoptate pentru motivul punerii în aplicare a acordului-cadru, dar care conduc la o reducere a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor cu contract pe durată determinată în ordinea juridică internă, precum dispozițiile Decretului prezidențial 164/2004, care exclud, în mod tacit și indirect, dar clar, de la protecția corespunzătoare cazurile de abuz în care lucrătorul a încheiat un unic contract de muncă pe durată determinată, dar care avea în realitate ca obiect prestarea de servicii de către lucrător care să satisfacă nu nevoi provizorii, excepționale sau urgente, ci nevoi «permanente și durabile», și trebuie să aplice în locul acestora dispozițiile cuprinse în măsura legală echivalentă națională care exista la intrarea în vigoare a directivei menționate, astfel cum sunt dispozițiile articolului 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920?

6) Atunci când instanța națională consideră, în principiu, că într-o cauză privind munca pe durată determinată este aplicabilă o dispoziție (în speță, articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920) care constituie o măsură legală echivalentă în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru și în temeiul căreia constatarea că a fost încheiat un contract de muncă, chiar unic, pe durată determinată, fără a exista un motiv obiectiv privind natura, tipul sau caracteristicile activității prestate care să justifice aceasta, implică recalificarea acestui contract în contract pe durată nedeterminată:

a) sunt compatibile cu dreptul comunitar o interpretare și o punere în aplicare a dreptului intern de către instanța națională potrivit cărora, în orice situație, constituie un motiv obiectiv pentru încheierea de contracte de muncă pe durată determinată faptul că drept temei juridic pentru încheierea acestora în sectorul public a fost invocată o lege privind angajarea pe baza unor contracte pe durată determinată pentru satisfacerea unor nevoi sociale speciale, complementare, urgente sau provizorii (în speță, pe dispozițiile din Legea 3250/2004), chiar dacă, în realitate, nevoile satisfăcute sunt permanente și durabile?

b) sunt compatibile cu dreptul comunitar o interpretare și o punere în aplicare a dreptului național de către instanța națională potrivit cărora o dispoziție care interzice transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în sectorul public în contracte de muncă pe durată nedeterminată trebuie interpretată în sensul că în sectorul public transformarea unui contract sau a unui raport pe durată determinată în contract sau raport pe durată nedeterminată este absolut interzisă în orice situație, chiar și atunci când acest contract a fost încheiat în mod abuziv pe durată determinată, și anume atunci când nevoile satisfăcute erau în realitate permanente și durabile și că, într-un astfel de caz, instanța națională nu mai are posibilitatea să aprecieze natura reală a raportului de muncă în litigiu și calificarea sa corectă drept contract pe durată nedeterminată? Sau interdicția menționată mai sus trebuie să se limiteze numai la contractele de muncă pe durată determinată care au fost încheiate în mod real pentru a satisface nevoi provizorii, neprevăzute, urgente, excepționale sau similare, cu excepția contractelor încheiate de fapt pentru a satisface nevoi care sunt permanente și durabile?"

Cauza C-379/07

38 Din dosarul prezentat Curții reiese că reclamanta din acțiunea principală în această cauză a încheiat cu Dimos Geropotamou, organ al administrației locale care, potrivit dreptului elen, face parte din sectorul public, trei contracte pe durată determinată succesive care erau calificate drept „contracte de lucrări" în sensul articolului 6 din Legea 2527/1997. Aceste contracte au fost încheiate pentru perioadele 1 decembrie 2003-30 noiembrie 2004, 1 decembrie 2004-30 noiembrie 2005 și, respectiv, 5 decembrie 2005-4 decembrie 2006.

39 Considerând că activitatea exercitată potrivit acestor contracte satisfăcea în realitate nevoi permanente și durabile ale angajatorului său, la 10 noiembrie 2006, reclamanta menționată a sesizat Monomeles Protodikeio Rethymnis în vederea calificării acestor contracte drept contracte de muncă pe durată nedeterminată și a obligării Dimos Geropotamou să o încadreze în muncă în temeiul unor astfel de contracte.

40 Întrucât reclamanta a susținut aceleași argumente precum cele înaintate de reclamantele din acțiunea principală în cauza C-378/07, expuse la punctul 34 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere se întreabă, în decizia sa, dacă Decretul prezidențial 164/2004 nu constituie de asemenea o reducere a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor pe durată determinată, astfel cum era acesta definit de articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, pentru următoarele motive:

— pe de o parte, în ceea ce privește articolul 11 din Decretul prezidențial 164/2004, care permite, cu titlu de dispoziție tranzitorie, transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată, domeniul de aplicare *ratione temporis* al acestuia este restrâns numai la anumite contracte existente sau expirate, condițiile de aplicare cumulative ale acestuia sunt mai stricte în ceea ce privește perioada care separă două contracte și durata totală minimă a contractelor și, în sfârșit, respectiva transformare are loc fără efect retroactiv și

— pe de altă parte, în ceea ce privește articolul 7 din Decretul prezidențial 164/2004, care prevede, cu titlu de dispoziție permanentă, plata salariului și a unei indemnizații de concediere, acesta instituie sancțiuni identice cu cele prevăzute de dreptul comun al muncii, independent de existența vreunui abuz, fără a permite recalificarea contractelor de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată.

41 Pe de altă parte, chiar dacă s-ar presupune că articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920 poate fi aplicat în acțiunea principală, această instanță adresează aceleași întrebări precum cele ridicate în cauza C-378/07, expuse la punctul 36 din prezenta hotărâre, în ceea ce privește noțiunea „motiv obiectiv” și incidența asupra competențelor instanței naționale a interdicției absolute de transformare, în sectorul public, a contractelor de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată.

42 În aceste condiții, Monomeles Protodikeio Rethymnis a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Clauza 5 și clauza 8 punctele (1) și (3) din [acordul-cadru], parte integrantă a [Directivei 1999/70], trebuie să fie interpretate în sensul că dreptul comunitar interzice adoptarea de măsuri legale de către statul membru (în vederea punerii în aplicare a acordului-cadru menționat) atunci când:

a) înainte de intrarea în vigoare a directivei există deja în ordinea juridică internă măsuri legale echivalente, în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru?

b) prin măsurile adoptate pentru punerea în aplicare a acordului-cadru, se reduce nivelul general de protecție acordată lucrătorilor cu contract pe durată determinată?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, în măsura în care, înainte de intrarea în vigoare a [Directivei 1999/70], există în ordinea juridică internă măsuri legale echivalente în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, astfel cum este dispoziția pertinentă în cauza principală, respectiv articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, adoptarea unei măsuri legale în vederea punerii în aplicare a acordului-cadru – precum dispoziția pertinentă în cauză, respectiv articolul 11 din Decretul prezidențial 164/2004 – constituie o reducere inacceptabilă în ordinea juridică internă a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor cu contract pe durată determinată, în sensul clauzei 8 punctele (1) și (3) din acordul-cadru:

a) atunci când o astfel de măsură legală de punere în aplicare a acordului-cadru este adoptată după expirarea termenului de transpunere a [Directivei 1999/70], dar în domeniul său de aplicare *ratione temporis* se încadrează numai

contractele și raporturile de muncă pe durată determinată care erau în curs de executare înainte de intrarea în vigoare a măsurii sau al căror termen a expirat într-o perioadă determinată înainte de intrarea în vigoare a măsurii, dar după termenul de transpunere a directivei menționate, în timp ce măsurile legale echivalente preexistente nu au un domeniu de aplicare limitat în timp și privesc toate contractele de muncă pe durată determinată încheiate, în curs de executare sau al căror termen expirase la momentul intrării în vigoare a acestei directive și la expirarea termenului său de transpunere?

b) atunci când în domeniul de aplicare al unei astfel de măsuri legale adoptate în vederea punerii în aplicare a acordului-cadru se încadrează numai contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată care, pentru a fi considerate succesive, trebuie să îndeplinească în mod cumulativ următoarele condiții: i) între acestea să intervină o perioadă care să nu depășească 3 luni și ii) acestea să aibă o durată totală de cel puțin 24 de luni înainte de intrarea în vigoare a măsurii respective, independent de numărul de reînnoiri contractuale, sau să fi existat în temeiul acestora o durată de angajare de cel puțin 18 luni dintr-un total de 24 începând cu contractul inițial în cazul în care au existat cel puțin trei reînnoiri în plus față de contractul inițial, în timp ce măsurile legale echivalente preexistente nu stabilesc astfel de condiții, ci se aplică tuturor contractelor (succesive) de muncă pe durată determinată, indiferent de durata minimă a angajării și de numărul minim de reînnoiri contractuale?

c) atunci când măsura legală în discuție de punere în aplicare a acordului-cadru prevede ca efect juridic destinat protejării lucrătorilor cu fracțiune de normă și prevenirii abuzurilor, în sensul acordului-cadru, recalificarea contractelor de muncă pe durată determinată drept contracte pe durată nedeterminată cu efect pentru viitor (*ex nunc*), în timp ce măsurile legale echivalente preexistente prevedeau recalificarea contractelor de muncă pe durată determinată drept contracte de muncă pe durată nedeterminată începând de la data încheierii lor inițiale (*ex tunc*)?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, dacă la intrarea în vigoare a [Directivei 1999/70] existau în ordinea juridică internă măsuri legale echivalente în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, precum dispoziția pertinentă în prezenta cauză, respectiv articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, constituie o reducere inacceptabilă a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor cu contract de muncă pe durată determinată în ordinea juridică internă, în sensul clauzei 8 punctele (1) și (3) din acordul-cadru, adoptarea unei măsuri legale în

vederea punerii în aplicare a acordului-cadru, precum dispoziția pertinentă în cauza principală, respectiv articolul 7 din Decretul prezidențial 164/2004, care prevede ca unic mijloc de protecție împotriva abuzului a lucrătorilor cu contract de muncă pe durată determinată obligația angajatorului de a plăti salariul și o indemnizație de concediere, în caz de angajare abuzivă prin contracte de muncă pe durată determinată succesive, ținând cont de faptul că:

a) obligația de a plăti salariul și indemnizația de concediere este prevăzută de dreptul intern pentru orice tip de raport de muncă și nu vizează în mod special evitarea abuzurilor în sensul acordului-cadru și

b) punerea în aplicare a măsurilor legale echivalente preexistente are ca efect juridic recalificarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive drept contracte pe durată nedeterminată?

4) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebările precedente, atunci când interpretează dreptul intern în raport cu [Directiva 1999/70], instanța națională trebuie să înlăture aplicarea dispozițiilor incompatibile cu această directivă adoptate în vederea punerii în aplicare a acordului-cadru, dar care conduc la o reducere a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor pe durată determinată în ordinea juridică internă, precum dispozițiile articolelor 7 și 11 din Decretul prezidențial 164/2004, și trebuie să aplice în locul acestora dispozițiile cuprinse în măsura legală echivalentă națională care exista la intrarea în vigoare a directivei menționate, precum dispozițiile articolului 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920?

5) Atunci când instanța națională consideră că în principiu, într-o cauză privind munca pe durată determinată, este aplicabilă o dispoziție (în speță, articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920) care constituie o măsură legală echivalentă în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru și în temeiul căreia constatarea că au fost încheiate contracte de muncă pe durată determinată, fără a exista un motiv obiectiv privind natura, tipul sau caracteristicile activității prestate care să justifice

aceasta, implică recalificarea acestui contract drept contract pe durată nedeterminată:

a) sunt compatibile cu dreptul comunitar o interpretare și o punere în aplicare a dreptului intern de către instanța națională potrivit cărora, în orice situație, constituie un motiv obiectiv pentru încheierea de contracte de muncă pe durată determinată faptul că drept temei juridic pentru încheierea acestora în sectorul public a fost invocată o lege privind angajarea pe baza unor contracte pe durată determinată pentru satisfacerea unor nevoi sociale speciale, complementare, urgente sau provizorii, chiar dacă, în realitate, nevoile satisfăcute sunt permanente și durabile?

b) sunt compatibile cu dreptul comunitar o interpretare și o punere în aplicare a dreptului intern de către instanța națională potrivit cărora o dispoziție care interzice transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în sectorul public în contracte de muncă pe durată nedeterminată trebuie interpretată în sensul că în sectorul public transformarea unui contract sau a unui raport pe durată determinată în contract sau raport pe durată nedeterminată este absolut interzisă în orice situație, chiar și atunci când acest contract a fost încheiat în mod abuziv pe durată determinată, și anume atunci când nevoile satisfăcute erau în realitate permanente și durabile și că, într-un astfel de caz, instanța națională nu mai are posibilitatea să aprecieze natura reală a raportului de muncă în litigiu și calificarea sa corectă drept contract pe durată nedeterminată? Sau interdicția menționată mai sus trebuie să se limiteze numai la contractele de muncă pe durată determinată care au fost încheiate în mod real pentru a satisface nevoi temporare, neprevăzute, urgente, excepționale sau similare, nefiind aplicabilă și contractelor încheiate de fapt pentru a satisface nevoi care sunt permanente și durabile?”

Cauza C-380/07

43 Din dosarul depus la Curte reiese că reclamantele din acțiunea principală în această cauză au încheiat cu Dimos Geropotamou, precum și cu persoana juridică de drept privat numită „O Geropotamos”, o întreprindere municipală, trei contracte pe durată

determinată succesive, dintre care primul, calificat drept „contract de muncă” în sensul Legii 2190/1994, a fost încheiat pentru perioada 1 iulie 2004-1 decembrie 2004, iar următoarele două, calificate drept „contracte de lucrări” în sensul articolului 6 din Legea 2527/1997, au fost încheiate pentru perioadele 29 decembrie 2004-28 decembrie 2005 și, respectiv, 30 decembrie 2005-29 decembrie 2006.

44 Întrucât fusese sesizat, la 10 noiembrie 2006, cu o acțiune identică în esență cu cea în discuție în cauza C-379/07, Monomeles Protodikeio Rethymnis a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții aceleași întrebări preliminare precum cele adresate în această din urmă cauză.

45 Prin Ordonanța din 12 noiembrie 2007, președintele Curții a dispus conexarea acestor trei cauze pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitate

46 Cu excepția reclamantelor din acțiunea principală, toate părțile care au depus observații scrise în fața Curții au contestat sau au pus la îndoială, din diverse motive, pertinența întrebărilor adresate și, prin urmare, admisibilitatea acestora.

47 În primul rând, guvernul elen apreciază că interpretarea solicitată a clauzei 5 punctul (1) și a clauzei 8 punctul (3) din acordul-cadru este fără legătură cu acțiunile principale. Astfel, instanța de trimitere ar fi considerat în mod eronat și, prin urmare, în mod ipotetic că articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920 constituia un cadru legislativ

alternativ de punere în aplicare a acordului-cadru menționat. Or, această lege, ținând seama în special de interdicțiile prevăzute la articolul 103 alineatul 8 din Constituția Republicii Elene și la articolul 21 din Legea 2190/1994, nu s-ar aplica în sectorul public, ceea ce subliniază de asemenea cu putere pârâtele din acțiunile principale. Această interpretare a articolului 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920 ar fi fost, de altfel, confirmată de Hotărârile 19/2007 și 20/2007 ale Areios Pagos. De altfel, fără a pune în mod explicit în discuție admisibilitatea întrebărilor adresate, pârâtele din acțiunile principale și Comisia contestă de asemenea, după caz, că această dispoziție era încă în vigoare la expirarea termenului de transpunere a Directivei 1999/70 și că aceasta permitea recalificarea contractelor în cauză în contracte de muncă pe durată nedeterminată.

48 În această privință, trebuie să se amintească faptul că nu revine Curții competența de a se pronunța, în cadrul unei trimiteri preliminare, cu privire la interpretarea dispozițiilor naționale și nici să hotărască dacă interpretarea pe care instanța de trimitere o dă acestora este corectă. Astfel, Curtea trebuie să ia în considerare, în cadrul repartizării competențelor între instanțele comunitare și cele naționale, contextul de reglementare și factual, astfel cum este definit în decizia de trimitere, în care se încadrează întrebările preliminare (a se vedea Hotărârea din 29 aprilie 2004, Orfanopoulos și Oliveri, C-482/01 și C-493/01, Rec., p. I-5257, punctul 42, Hotărârea din 14 februarie 2008, Dynamic Medien, C-244/06, Rep., p. I-505, punctul 19, și Hotărârea din 4 decembrie 2008, Jobra, C-330/07, Rep., p. I-9099, punctul 17; a se vedea de asemenea, în acest sens, Ordonanța din 12 iunie 2008, Vassilakis și alții, C-364/07, punctele 134 și 143).

49 Or, instanța de trimitere solicită, în esență, în cadrul acțiunilor principale să se stabilească dacă transpunerea Directivei 1999/70 prin Decretul prezidențial 164/2004, întrucât exclude din domeniul său de aplicare lucrătorii care au încheiat un prim sau unic contract de muncă pe durată determinată și nu permite recalificarea, în sectorul public, a contractelor de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată sau supune această recalificare unor condiții restrictive, constituie o „reducere" în sensul clauzei 8 punctul (3) din acordul-cadru, în raport cu protecția care decurge din articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920. În acest scop, instanța consideră în mod explicit, întemeindu-se pe jurisprudența națională, că această din urmă dispoziție se aplică sectorului public și, așadar, se întemeiază în plus pe premisa potrivit căreia dispoziția menționată, pe de o parte, era în vigoare la expirarea termenului de transpunere a Directivei 1999/70 și, pe de altă parte, permitea o astfel de recalificare.

50 De altfel, existența unei astfel de reduceri nu poate fi imaginată decât în cazul în care, astfel cum subliniază Comisia și precum presupune instanța de trimitere, articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920 menționat, deși încă în vigoare, nu este, în situații asemeni celor în cauză în acțiunea principală, aplicabil în paralel cu reglementarea națională care a transpus acordul-cadru, indiferent dacă aceasta se datorează, de exemplu, adoptării înseși a acestei reglementări ulterioare, modificării articolului 103 alineatul 8 din Constituția Republicii Elene sau revirimentului jurisprudenței Areios Pagos ce decurge din Hotărârile 19/2007 și 20/2007 privind interpretarea articolului 8 alineatul 3 menționat.

51 Prin urmare, trebuie să se concluzioneze că, indiferent care ar fi dezacordul dintre părțile din acțiunile principale în ceea ce privește interpretarea dreptului național și criticile emise împotriva interpretării reținute de instanța de trimitere, analizarea prezentelor întrebări trebuie efectuată în raport cu interpretarea dreptului intern efectuată de această din urmă instanță. Așadar, excepția de admisibilitate ridicată de guvernul elen cu privire la acest punct trebuie respinsă.

52 În al doilea rând, Comisia susține că întrebările a treia-a șasea adresate în cauza C-378/07 sunt lipsite de obiect. Astfel, din Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, Rec., p. I-9981, punctele 41-43), rezultă, ceea ce susțin de asemenea și guvernele elen și italian, că prin clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru se urmărește exclusiv prevenirea abuzurilor care rezultă din folosirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive și, așadar, aceasta nu s-ar aplica atunci când contractul în cauză este primul sau unicul contract de muncă încheiat între părți.

53 Această obiecție nu poate fi reținută.

54 Astfel, întrebările menționate mai sus, care privesc nu clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru, ci clauza 8 punctul (3) din acesta, urmăresc să determine în esență dacă transpunerea Directivei 1999/70 prin Decretul prezidențial 164/2004 constituie o „reducere" în sensul acestei din urmă clauze, în ceea ce privește nivelul de protecție acordat prin articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920 lucrătorilor care au încheiat un

singur contract de muncă pe durată determinată, și, în caz afirmativ, să precizeze consecințele care rezultă din aceasta pentru acțiunile principale.

55 Or, aceste întrebări nu sunt nicidecum lipsite de obiect, ci ridică în special problema dacă, astfel precum susțin guvernele elen și italian, precum și Comisia, clauza 8 punctul (3) din acordul-cadru este inaplicabilă atunci când a fost încheiat un singur contract de muncă pe durată determinată.

56 De altfel, trebuie să se sublinieze în această privință că, în Hotărârea Mangold, citată anterior, Curtea, după ce a statuat, la punctele 42 și 43 din această hotărâre, că interpretarea clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru era lipsită de pertinență pentru soluționarea litigiului cu care era sesizată instanța de trimitere în această cauză din moment ce acesta privea un prim și unic contract de muncă pe durată determinată, a răspuns, la punctele 44-54 din hotărârea menționată, la întrebarea suplimentară care îi era adresată de această instanță în contextul aceluiași litigiu privind interpretarea clauzei 8 punctul (3) din acest acord.

57 În aceste condiții, din moment ce întrebările a treia-a șasea din cauza C-378/07 privesc interpretarea dreptului comunitar și nu este evident că aceasta nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunilor cu care este sesizată instanța de trimitere, care în mod evident nu sunt de natură ipotetică, Curtea este obligată, potrivit unei jurisprudențe constante, să răspundă la aceste întrebări (a se vedea în, acest sens, în special Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, Rec., p. I-6057, punctele 41 și 42, și Hotărârea din 23 noiembrie 2006, Asnef-Equifax și Administración del Estado, C-238/05, Rec., p. I-11125, punctele 15-17, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctele 42-44).

58 În al treilea rând, guvernul italian susține că a doua întrebare preliminară adresată în cauzele C-379/07 și C-380/07 este inadmisibilă, din moment ce dispozițiile tranzitorii prevăzute la articolul 11 din Decretul prezidențial 164/2004, care fac obiectul acestei întrebări, nu se aplică contractelor în cauză în acțiunea principală, acestea fiind,

dimpotrivă, sub incidența regimului general instituit la articolele 5-7 din decretul menționat. Așadar, această întrebare nu ar avea nicio legătură cu acțiunile principale.

59 Nici această obiecție nu poate fi reținută. Astfel, din moment ce din deciziile de trimitere reiese că la intrarea în vigoare a Decretului prezidențial 164/2004, și anume la 19 iulie 2004, contractele pe durată determinată vizate în acțiunea principală în aceste cauze erau încă în curs de executare, respectivele contracte puteau să intre în domeniul de aplicare al articolului 11 din decretul menționat.

60 Desigur, din deciziile de trimitere în aceste cauze reiese că reclamantele din acțiunile principale nu îndeplineau condițiile prevăzute de această dispoziție astfel încât contractele acestora să poată fi recalificate în contracte de muncă pe durată nedeterminată.

61 Totuși, prin intermediul celei de a doua întrebări din cauzele menționate, instanța de trimitere urmărește tocmai să determine dacă aceste condiții, care au determinat excluderea contractelor menționate de la regimul tranzitoriu instituit prin articolul 11 din Decretul 164/2004, constituie o „reducere" în sensul clauzei 8 punctul (3) din acordul-cadru, astfel încât pentru reclamantele din acțiunile principale să poată decurge din dispozițiile acordului-cadru menționat dreptul de a obține recalificarea acestor contracte în contracte pe durată nedeterminată, astfel cum era aceasta prevăzută, potrivit reclamantelor, printr-o „măsură legală echivalentă", în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul respectiv, și anume articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920.

62 În consecință și ținând seama de jurisprudența citată la punctul 57 din prezenta hotărâre, nu se poate considera că reiese în mod vădit că interpretarea dreptului comunitar solicitată la a doua întrebare în cauzele C-379/07 și C-380/07 nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunilor cu care este sesizată instanța de trimitere, care, în mod evident, nu sunt de natură ipotetică.

63 Având în vedere tot ceea ce precedă, trebuie să se considere că întrebările adresate sunt admisibile.

Cu privire la fond

64 Printr-un prim grup de întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se interpreteze clauza 5 punctul (1) și clauza 8 punctul (3) din acordul-cadru, cu scopul de a aprecia dacă aceste dispoziții se opun reglementării naționale în discuție în acțiunile principale și, în special, Decretului prezidențial 164/2004 adoptat tocmai în scopul transpunerii acestui acord-cadru în sectorul public. În acest scop, instanța de trimitere ridică o serie de întrebări asupra următoarelor puncte:

— în primul rând, în ceea ce privește măsurile de prevenire a folosirii abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive prevăzute de clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru, cu privire la marja de manevră de care se bucură statele pentru transpunerea acestei clauze atunci când există deja în dreptul intern o „măsură legală echivalentă" în sensul clauzei menționate (primele întrebări în cauzele C-378/07-C-380/07) și cu privire la noțiunea „motive obiective" în sensul acesteia [a șasea întrebare litera a) în cauza C-378/07 și a cincea întrebare litera a) în cauzele C-379/07 și C-380/07];

— în al doilea rând, în ceea ce privește noțiunea „reducere" în sensul clauzei 8 punctul (3) din acordul menționat, dacă respectiva clauză se aplică lucrătorilor care au încheiat un prim sau unic contract de muncă pe durată determinată (a doua întrebare în cauza C-378/07) și se opune modificărilor aduse de reglementarea

națională de transpunere în raport cu dreptul intern preexistent (întrebările a treia și a patra în cauza C-378/07, precum și întrebările a doua și a treia în cauzele C-379/07 și C-380/07) și

— în al treilea rând, în ceea ce privește sancțiunile în caz de folosire abuzivă a unor contracte de muncă pe durată determinată, dacă acordul-cadru se opune interzicerii absolute, în sectorul public, a transformării acestor contracte în contracte pe durată nedeterminată [a șasea întrebare litera b) în cauza C-378/07 și a cincea întrebare litera b) în cauzele C-379/07 și C-380/07].

65 Pe de altă parte, prin intermediul ultimelor întrebări adresate, instanța de trimitere solicită să se precizeze consecințele care ar decurge, pentru instanțele naționale, dintr-o incompatibilitate a Decretului prezidențial 164/2004 cu dispozițiile acordului-cadru (a cincea întrebare în cauza C-378/07, precum și a patra întrebare în cauzele C-379/07 și C-380/07).

66 Prin urmare, trebuie să se răspundă la întrebările adresate de instanța de trimitere în ordinea indicată la punctele 64 și 65, precizând totodată de la bun început că, în măsura în care această instanță solicită Curții să se pronunțe cu privire la compatibilitatea Decretului prezidențial 164/2004 cu acordul-cadru, nu este de competența Curții să se pronunțe, în cadrul procedurii prevăzute la articolul 234 CE, asupra compatibilității dispozițiilor naționale cu dreptul comunitar, Curtea fiind totuși competentă să furnizeze instanței naționale toate elementele de interpretare proprii acestui drept care pot să îi permită să aprecieze această compatibilitate în vederea judecării cauzelor cu care este sesizată (a se vedea în special Hotărârea din 5 iulie 2007, Fendt Italiana, C-145/06 și C-146/06, Rep., p. I-5869, punctul 30).

Cu privire la măsurile de prevenire a abuzului în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru

— Cu privire la marja de manevră a statelor membre atunci când există în dreptul intern o „măsură legală echivalentă”

67 Prin intermediul întrebărilor formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru trebuie să fie interpretată în sensul că se opune adoptării de către un stat membru a unei reglementări naționale, astfel cum este Decretul prezidențial 164/2004, care, în vederea transpunerii Directivei 1999/70 în mod specific cu scopul de a aplica dispozițiile acesteia în sectorul public, prevede punerea în aplicare a măsurilor de prevenire a folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive enumerate la punctul (1) literele (a)-(c) din această clauză, atunci când există deja în dreptul intern o „măsură legală echivalentă” în sensul clauzei menționate, precum articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920.

68 Pentru a răspunde la această întrebare, care urmărește să determine marja de manevră de care dispun statele membre în ceea ce privește transpunerea clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, trebuie, pentru început, să se precizeze conținutul noțiunii „măsură legală echivalentă” în sensul acestei clauze.

69 Atât guvernul elen, cât și Comisia susțin că articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920 nu constituie o astfel de măsură, din moment ce obiectul său este diferit de cel al clauzei menționate. Astfel, legea menționată, care privește rezilierea contractelor de muncă pe durată nedeterminată, nu cuprinde dispoziții care urmăresc prevenirea încheierii abuzive de contracte de muncă pe durată determinată succesive, ci permite numai să recunoască prin natura sa un contract drept contract pe durată nedeterminată în cadrul rezilierii acestuia. În orice caz, potrivit guvernului elen, posibilitatea de a recalifica un contract de muncă pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată nu ar avea niciun efect disuasiv cu privire la încheierea de contracte succesive în sectorul public, din moment ce consecințele financiare ale unei astfel de recalificări ar fi suportate de întreaga colectivitate, și nu în mod necesar, spre deosebire de situația în sectorul privat, de angajatorul respectiv.

70 În această privință, este important de subliniat că, deși, astfel cum s-a amintit la punctele 48-51 din prezenta hotărâre, este de competența instanței de trimitere să interpreteze dreptul național, și anume, în speță, articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, și că, prin urmare, pentru a răspunde la întrebările adresate, trebuie să se admită că această dispoziție, astfel cum a constatat instanța de trimitere, permite recalificarea în sectorul public a unor contracte de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată, nu este mai puțin adevărat că, în ceea ce privește noțiunea „măsură legală echivalentă" în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, aceasta constituie o noțiune de drept comunitar care trebuie să primească o interpretare uniformă în fiecare stat membru.

71 Desigur, în această privință, este corect că, astfel cum reiese din cuprinsul punctului (10) din considerațiile generale ale acordului-cadru, acesta permite statelor membre, precum și partenerilor sociali să definească modalitățile de aplicare a principiilor și a cerințelor pe care le prevede cu scopul de a garanta conformitatea acestora cu legislația și/sau cu practicile naționale și de a asigura luarea în considerare în mod corespunzător a caracteristicilor situațiilor concrete (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 68, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 87).

72 Cu toate acestea, cu excepția cazului în care, conform considerentului (17) al Directivei 1999/70, acordul-cadru face trimitere în această privință la statele membre, conținutul principiilor și al cerințelor menționate nu poate varia în funcție de dreptul național al acestora din moment ce, potrivit considerentului (14) al directivei menționate și preambulului acordului-cadru menționat, acesta are ca obiect stabilirea la scară comunitară a unui cadru general pentru folosirea contractelor de muncă pe durată determinată.

73 În speță, noțiunea „măsură legală echivalentă" nefiind definită în acordul-cadru, se impune să se sublinieze, în lipsa unei trimiteri la dreptul statelor membre, că, prin prevederea unui anumit număr de dispoziții minime de protecție destinate să evite incertitudinea situației salariaților, clauza 5 punctul (1) din acordul menționat are drept obiect punerea în aplicare a unuia dintre obiectivele urmărite de acest acord, și anume să limiteze recurgerea succesivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, considerată o sursă potențială de abuz în defavoarea lucrătorilor (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 63, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 84).

74 Astfel, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru impune statelor membre, pentru „a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive", adoptarea uneia sau mai multor măsuri prevăzute de această clauză, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde „măsuri legale echivalente" de prevenire a abuzului. Măsurile astfel enumerate la punctul (1) literele (a)-(c) din clauza menționată, în număr de trei, se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă, la durata totală maximă a acestor contracte sau raporturi de muncă succesive și la numărul de reînnoiri ale acestora (a se vedea Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 69, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 80).

75 Reiese fără echivoc chiar din formularea clauzei menționate că diferitele măsuri preconizate de aceasta sunt considerate „echivalente" (Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 76).

76 În consecință, rezultă că, prin expresia „măsuri legale echivalente", clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru este de natură să privească orice măsură de drept național care, în același mod precum măsurile prevăzute de clauza respectivă, are drept obiect să prevină în mod efectiv folosirea abuzivă de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea în acest sens Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 65).

77 Astfel precum a observat avocatul general la punctele 53 și 54 din concluzii, este lipsit de pertinență în această privință faptul că măsura de drept național în cauză în acțiunea principală, precum, în speță, articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, nu prevede măsurile deosebite prevăzute de clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c) din acordul-cadru sau că nu a fost adoptată în mod special cu scopul de a proteja lucrătorii împotriva abuzurilor în materia contractelor de muncă pe durată determinată succesive sau inclusiv că domeniul de aplicare al acesteia nu este limitat decât la aceste contracte. Astfel, din moment ce articolul menționat poate, coroborat, dacă este cazul, cu alte dispoziții de drept intern, să contribuie de asemenea la o prevenire efectivă a utilizării abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive, aceasta trebuie să fie considerată echivalentă cu măsurile enumerate în clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c) din acordul-cadru.

78 Prin urmare, în acțiunile principale, revine instanței de trimitere competența de a analiza în ce măsură posibilitatea, prevăzută în opinia sa la articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, de a recalifica, în sectorul public, un contract de muncă pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată atunci când acesta acoperă, în realitate, nevoi permanente și durabile ale angajatorului este de natură să contribuie la o astfel de prevenire efectivă a folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive. În ipoteza în care instanța menționată ar ajunge la concluzia că are un astfel de efect, această dispoziție ar trebui să fie considerată o „măsură legală echivalentă" în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru.

79 În ceea ce privește, în continuare, aspectul dacă, într-o astfel de situație, existența unei „măsuri legale echivalente" în sensul acestei clauze se opune adoptării de către statul membru respectiv a unei reglementări naționale care, precum Decretul prezidențial 164/2004, prevede, la articolele 5-7 și 11, în vederea transpunerii Directivei 1999/70, măsuri specifice de prevenire a folosirii abuzive a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să se amintească faptul că prevăzând adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin unei măsuri dintre cele pe care directiva le enumeră și care vizează prevenirea utilizării abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive atunci când dreptul național nu cuprinde deja măsuri legale echivalente, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru atribuie în sarcina statelor membre un obiectiv general care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, acordându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestor obiective (Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 70 și jurisprudența citată).

80 Rezultă că statele membre beneficiază, în temeiul acestei dispoziții, de o marjă de apreciere pentru atingerea obiectivului menționat, însă cu condiția să garanteze obținerea rezultatului impus de dreptul comunitar, astfel cum rezultă nu numai din articolul 249 al treilea paragraf CE, dar și din articolul 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, în lumina considerentului (17) al acestei directive (a se vedea în acest sens Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 68, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 87).

81 Astfel cum a hotărât deja Curtea, recurgerea, în vederea asigurării prevenirii efective a folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive, la una sau la mai multe dintre măsurile prevăzute de această clauză sau, în plus, la măsuri legale echivalente existente intră în sfera de aplicare a puterii de

apreciere a statelor membre, ținând cont în același timp de nevoile sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de lucrători (a se vedea Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 71).

82 Prin urmare, dacă, în lipsa unei măsuri legale echivalente în dreptul său intern, un stat membru trebuie în mod necesar, pentru atingerea acestui obiectiv, să adopte una sau mai multe măsuri preventive enumerate de clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c) din acordul-cadru cu scopul de a transpune în mod corect Directiva 1999/70 (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 65, și Impact, punctele 69 și 70, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 80), existența unei astfel de măsuri legale echivalente nu poate, în schimb, fără a risca să împiedice orice evoluție a reglementării naționale existente, să priveze acest stat de posibilitatea de a adopta în plus una sau mai multe dintre măsurile enumerate de clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c) menționată în vederea, în special, astfel cum au admis în esență toate părțile care au depus observații scrise, a modificării sau a completării protecției care decurge din măsura legală echivalentă menționată.

83 Cu toate acestea, este important să se amintească faptul că marja de manevră permisă astfel statelor membre nu este nelimitată și că, în special, aceasta nu poate în niciun caz să ajungă să pună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 82).

84 Astfel, întrucât clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru are ca obiect, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 73-77 și 79 din prezenta hotărâre, să oblige statele membre să asigure, în dreptul lor intern, prevenirea efectivă a folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea unei astfel de reglementări naționale de transpunere nu poate avea drept efect afectarea caracterului concret al respectivei preveniri, astfel cum decurgea acesta anterior dintr-o „măsură legală echivalentă” în sensul clauzei 5 punctul (1) menționate. În această privință, este important în mod deosebit ca situația juridică ce decurge din diferitele măsuri care există în dreptul național să fie suficient de precisă și de clară, astfel încât persoanele private să fie în măsură să cunoască totalitatea drepturilor lor și, dacă este cazul, să se prevaleze de acestea în fața instanțelor naționale.

85 Pe de altă parte, puterea de apreciere conferită statelor membre în clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru trebuie să se exercite de asemenea cu respectarea dreptului comunitar și, în special, a principiilor generale ale acestuia, precum și a celorlalte dispoziții ale acordului-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea Mangold, citată anterior, punctele 50-54 și 63-65).

86 În această privință, trebuie să se sublinieze în special că, atunci când dreptul intern cuprinde deja dispoziții destinate prevenirii în mod efectiv a folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive care pot constitui o „măsură legală echivalentă" în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, adoptarea, de către un stat membru, a uneia sau a mai multe dintre măsurile de prevenire specifice prevăzute în clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c) menționată din acest acord nu poate constitui un motiv real pentru reducerea nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în domeniul reglementat de acordul-cadru menționat în sensul clauzei 8 punctul (3) din acesta, care face obiectul întrebărilor examinate la punctele 108-178 din prezenta hotărâre.

87 Trebuie să se răspundă instanței de trimitere că, prin urmare, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune adoptării de către un stat membru a unei reglementări naționale, precum Decretul prezidențial 164/2004, care, în vederea transpunerii Directivei 1999/70 în mod specific cu scopul de a aplica dispozițiile acesteia sectorului public, prevede punerea în aplicare a măsurilor de prevenire a folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive enumerate la punctul (1) literele (a)-(c) din această clauză, atunci când există deja în dreptul intern – aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere – o „măsură legală echivalentă" în sensul clauzei menționate, precum articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, în măsura în care totuși reglementarea menționată, pe de o parte, nu afectează caracterul efectiv al prevenirii folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată astfel cum rezultă acesta din măsura legală echivalentă menționată și, pe de altă parte, respectă dreptul comunitar și, mai ales, clauza 8 punctul (3) din acordul menționat.

— Cu privire la cerința „motivelor obiective” în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru

88 Prin intermediul întrebărilor formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune posibilității ca o reglementare națională, precum cea în cauză în acțiunile principale, să fie aplicată de autoritățile statului membru respectiv astfel încât încheierea de contracte de muncă pe durată determinată în sectorul public, indiferent dacă este vorba despre un prim sau unic contract ori de contracte succesive, să fie considerată justificată de „motive obiective” în sensul clauzei menționate, pentru simplul motiv că aceste contracte sunt întemeiate pe dispoziții legale care permit încheierea sau reînnoirea lor pentru a satisface anumite nevoi provizorii, în condițiile în care, în realitate, respectivele nevoi sunt „permanente și durabile”.

89 Din deciziile de trimitere reiese că aceste întrebări sunt adresate de instanța sesizată cu acțiunile principale pentru motivul că o astfel de aplicare a dreptului național ar putea să împiedice competența pe care i-o oferă articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, calificată de instanță ca „măsură legală echivalentă”, să recalifice contracte de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată. Astfel, această recalificare ar fi exclusă, potrivit jurisprudenței naționale, atunci când durata determinată este justificată de motive obiective.

90 Trebuie să se observe de la bun început că acordul-cadru nu obligă statele membre să adopte o măsură care să impună ca orice prim sau unic contract de muncă pe durată determinată să fie justificat prin astfel de motive obiective. Astfel, precum a hotărât și Curtea deja, asemenea contracte de muncă pe durată determinată nu intră sub incidența clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, care privește numai prevenirea folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive, motivele obiective prevăzute la punctul (1) litera (a) din respectiva clauză privind de asemenea numai reînnoirea unor astfel de contracte sau raporturi (a se vedea Hotărârea Mangold, citată anterior, punctele 41-43).

91 Pe de altă parte, în ceea ce privește contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată succesive, trebuie amintit că prin clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru, care urmărește tocmai să prevină abuzurile ce rezultă din folosirea acestora, se impune

statelor membre obligația de a introduce în ordinea lor juridică una sau mai multe dintre măsurile enumerate la punctul (1) literele (a)-(c), atunci când nu există deja în statul membru respectiv dispoziții legale echivalente destinate să prevină în mod efectiv folosirea abuzivă a acestui tip de contracte de muncă. Printre măsurile menționate, clauza 5 punctul (1) litera (a) prevede „motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă" (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctele 64-66).

92 Astfel cum reiese din cuprinsul punctului 7 din considerațiile generale ale acordului-cadru, părțile semnatare ale acestuia au considerat că folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată este un mod de a împiedica abuzurile (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 67, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 86).

93 Cu toate acestea, astfel cum s-a menționat la punctele 79-82 din prezenta hotărâre, statele membre dispun de o marjă de apreciere pentru punerea în aplicare a clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, din moment ce pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile enunțate la punctul (1) literele (a)-(c) din această clauză sau, în plus, la măsuri legale echivalente existente.

94 Rezultă că, în scopul acestei puneri în aplicare, un stat membru poate în mod legitim să decidă să nu adopte măsura prevăzută la punctul (1) litera (a) din clauza menționată, care constă în a pretinde ca reînnoirea unor astfel de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive să fie justificată prin motive obiective. Dimpotrivă, acesta poate prefera să adopte una sau ambele măsuri prevăzute la punctul (1) literele (b) și (c) din clauza menționată, care au legătură cu durata maximă totală a acestor contracte sau raporturi de muncă succesive și, respectiv, cu numărul de reînnoiri al acestora, și chiar să aleagă să mențină o măsură legală echivalentă existentă, în măsura în care, indiferent care ar fi decizia adoptată, este asigurată prevenirea efectivă a folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată (a se vedea în acest sens Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 101).

95 Cu toate acestea, atunci când un stat membru, în vederea punerii în aplicare a clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, decide să adopte măsura prevăzută la punctul (1) litera (a) din clauza menționată, care constă în impunerea ca reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive să fie justificată de motive obiective, este obligat să garanteze obținerea rezultatului cerut de dreptul comunitar, astfel cum rezultă acesta nu numai din articolul 249 al treilea paragraf CE, ci de asemenea din articolul 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, interpretat în lumina considerentului (17) al acesteia (a se vedea în acest sens Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 68, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 87).

96 În aceste împrejurări, noțiunea „motive obiective", în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, trebuie înțeleasă, astfel precum a hotărât deja Curtea, 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 contractele menționate, din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, după caz, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctele 69 și 70, și Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rep., p. I-7109, punctul 53, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctele 88 și 89).

97 În schimb, o prevedere națională care doar autorizează, în mod general și abstract, printr-o normă legislativă sau administrativă, încheierea de contracte de muncă pe durată determinată succesive nu ar fi conformă cerințelor de natura celor menționate la cele două puncte precedente (Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 71, și Del Cerro Alonso, punctul 54, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 90).

98 Astfel, o asemenea dispoziție, de natură pur formală și care nu justifică în mod special folosirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive prin existența de factori obiectivi legați de particularitățile activității respective și de condițiile exercitării sale, implică un risc real de a determina o recurgere abuzivă la acest tip de contracte și nu este, prin urmare, compatibilă cu obiectivul și cu efectul util al acordului-cadru (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 72, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 91).

99 Așadar, a admite că o dispoziție națională poate, de plin drept și fără vreo altă precizare, să justifice încheierea de contracte de muncă pe durată determinată succesive ar însemna să nu se respecte finalitatea acordului-cadru, mai exact protecția lucrătorilor împotriva instabilității locului de muncă, și să golească de substanță principiul potrivit căruia contractele pe durată nedeterminată constituie forma generală a raporturilor de muncă (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 73, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 92).

100 Mai exact, recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată exclusiv în temeiul unei dispoziții legale sau reglementare generale, fără legătură cu conținutul concret al activității în cauză, nu permite identificarea unor criterii obiective și transparente pentru a se verifica dacă reînnoirea unor astfel de contracte răspunde, în fapt, unor necesități reale și dacă este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și necesară în acest scop (Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 74, și Del Cerro Alonso, punctul 55, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 93).

101 Cu toate acestea, din dosarul prezentat Curții rezultă că reglementarea națională în cauză în acțiunile principale nu mai prevede că faptul că încheierea unui contract de muncă pe durată determinată este impusă prin lege constituie un motiv obiectiv care să justifice de plin drept reînnoirea nelimitată a unui astfel de contract. În schimb, rezultă că această reglementare stabilește împrejurările precise și concrete în care pot fi încheiate contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public. Astfel, recurgerea la asemenea contracte este permisă, după caz, în temeiul articolului 5 alineatul 2 din Decretul prezidențial 164/2004 pentru a răspunde unor „nevoi speciale” care sunt „legate de forma, de natura sau de activitatea întreprinderii” sau, în temeiul articolului 1 din Legea 3250/2004, pentru a se acoperi „nevoile suplimentare” ce privesc prestarea de „servicii cu caracter social” în folosul cetățenilor sau, potrivit articolului 6 alineatul 1 din Legea 2527/1997, pentru realizarea de lucrări care nu țin de „atribuțiile obișnuite ale agenților” sau, în plus, potrivit articolului 21 alineatul 1 din Legea 2190/1994, pentru a face față „nevoilor sezoniere sau altor nevoi periodice sau temporare”.

102 Astfel cum a subliniat instanța de trimitere însăși în întrebările formulate, reglementarea națională în cauză în acțiunile principale permite astfel încheierea de contracte de muncă pe durată determinată pentru a satisface, în esență, nevoi provizorii. Or, este necesar să se admită că nevoi de o astfel de natură pot constitui

„motive obiective" pentru reînnoirea unor astfel de contracte în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru.

103 Cu toate acestea, precum a arătat și avocatul general la punctele 106 și 107 din concluzii, ar fi contrar obiectivului urmărit de clauza respectivă, care are în vedere prevenirea în mod efectiv a recurgerii abuzive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, ca dispozițiile reglementării naționale în cauză în acțiunile principale prevăzute la punctul 101 din prezenta hotărâre să constituie temeiul reînnoirii unor astfel de contracte sau raporturi, în timp ce, în realitate, nevoile acoperite de acestea nu ar avea, în fapt, un caracter provizoriu, ci, dimpotrivă, un caracter „permanent și durabil" (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 88, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 110).

104 Astfel, un asemenea mod de utilizare a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată ar afecta în mod direct premisa pe care se întemeiază acordul-cadru, și anume, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor (6) și (8) din considerațiile generale ale acestuia, că contractele de muncă pe durată nedeterminată constituie forma generală a raporturilor de muncă, în timp ce contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare sau pentru anumite ocupații și activități (a se vedea Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 61, și Impact, punctul 86, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 82).

105 În consecință, beneficiul stabilității locului de muncă este considerat un element major al protecției acordate lucrătorilor (a se vedea Hotărârea Mangold, citată anterior, punctul 64), în timp ce, astfel cum rezultă din al doilea paragraf din preambulul acordului-cadru și din cuprinsul punctului (8) din considerațiile generale ale acestui acord, doar în anumite împrejurări contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor (Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 62, și Impact, punctul 87, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 83).

106 Prin urmare, din moment ce, potrivit unei jurisprudențe constante, obligația statelor membre care rezultă dintr-o directivă de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora, în temeiul articolului 10 CE, de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații se impun

tuturor autorităților statelor membre, inclusiv autorităților judiciare în cadrul competențelor acestora (a se vedea în special Hotărârea din 13 noiembrie 1990, Marleasing, C-106/89, Rec., p. I-4135, punctul 8, Hotărârea din 18 decembrie 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Rec., p. I-7411, punctul 40, și Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții, C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 110), revine tuturor autorităților statului membru vizat sarcina de a asigura, în cadrul competențelor respective ale acestora, respectarea clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, verificând în concret că reglementarea națională care permite reînnoirea, în sectorul public, de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive care trebuie să acopere nevoi provizorii nu este folosită, în fapt, pentru a satisface nevoi permanente și durabile.

107 Trebuie să se răspundă instanței de trimitere că, prin urmare, clauza 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune posibilității ca o reglementare națională, precum cea în cauză în acțiunile principale, să fie aplicată de autoritățile statului membru respectiv astfel încât reînnoirea de contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public să fie considerată justificată de „motive obiective” în sensul clauzei menționate, pentru simplul motiv că aceste contracte sunt întemeiate pe dispoziții legale care permit reînnoirea lor pentru a satisface anumite nevoi provizorii, în condițiile în care, în realitate, respectivele nevoi sunt permanente și durabile. În schimb, aceeași clauză nu se aplică încheierii unui prim sau unic contract sau raport de muncă pe durată determinată.

Cu privire la noțiunea „reducere” în sensul clauzei 8 punctul (3) din acordul-cadru

— Cu privire la reducere în ceea ce îi privește pe lucrătorii care au încheiat un prim sau unic contract de muncă pe durată determinată

108 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 8 punctul (3) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că „reducerea” prevăzută de această clauză trebuie examinată numai în raport cu nivelul general de protecție care era aplicabil, în statul membru respectiv, lucrătorilor ce au

încheiat contracte de muncă pe durată determinată succesive, fără a lua în considerare protecția aplicabilă lucrătorilor ce au încheiat un prim sau unic contract de muncă pe durată determinată.

109 Din decizia de trimitere în cauza C-378/07 reiese că această întrebare este adresată cu privire la o reglementare națională, astfel cum este Decretul prezidențial 164/2004, care, în opinia instanței de trimitere, prevede măsuri de protecție împotriva folosirii abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată numai atunci când acestea au un caracter succesiv, în timp ce dreptul intern anterior care rezulta din articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920 se aplica de asemenea atunci când contractul este primul sau unicul contract de muncă pe durată determinată încheiat între părți.

110 Trebuie să se amintească faptul că, potrivit clauzei 8 punctul (3) din acordul-cadru, „aplicarea [acestuia] nu constituie un motiv real pentru reducerea nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în domeniile reglementate de […] acord [ul menționat]”.

111 Or, în ceea ce privește domeniile reglementate de acordul-cadru, trebuie să se sublinieze că preambulul acestui acord, la primul său paragraf, prevede că acordul menționat urmărește să contribuie la „realizarea unui echilibru mai bun între «flexibilitatea timpului de lucru și securitatea locului de muncă»”. Potrivit considerentului (14) al Directivei 1999/70, care preia în esență al treilea paragraf din preambulul menționat, acordul-cadru stabilește în acest scop „principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată”. Al cincilea paragraf al aceluiași preambul prevede de asemenea că acordul menționat „se referă la condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor încadrați pe durată determinată”.

112 Acordul-cadru, în special clauza 8 punctul (3) din acesta, urmărește astfel un scop care este similar cu obiectivele fundamentale prevăzute la articolul 136 primul paragraf CE, precum și la al treilea paragraf din preambulul Tratatului CE, la punctul 7 și la punctul 10 alineatul (1) din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor din anul 1989 la care face trimitere dispoziția din tratat menționată mai sus și care sunt legate de îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora pe calea progresului, precum și de existența unei protecții sociale

adecvate a lucrătorilor, în speță a lucrătorilor pe durată determinată (a se vedea în acest sens Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 112).

113 Având în vedere aceste obiective, clauza 8 punctul (3) din acordul-cadru nu poate fi interpretată în mod restrictiv.

114 Or, potrivit chiar modului de redactare a clauzei 2 din acordul-cadru, acesta din urmă se aplică în cazul tuturor lucrătorilor pe durată determinată cu un contract de muncă sau cu un raport de muncă definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.

115 În temeiul clauzei 3 din acordul-cadru menționat, noțiunea „lucrător pe durată determinată" reprezintă „o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiat direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat".

116 Prin urmare, rezultă în mod clar atât din obiectivul urmărit de Directiva 1999/70 și de acordul-cadru, cât și din modul de redactare a dispozițiilor relevante ale acestora că, spre deosebire de ceea ce susțin în esență guvernul elen și Comisia, domeniul reglementat de acest acord nu este limitat numai la lucrătorii care au încheiat contracte de muncă pe durată determinată succesive, ci, dimpotrivă, acordul menționat este aplicabil tuturor lucrătorilor care efectuează servicii remunerate în cadrul unui raport de muncă determinat încheiat cu angajatorul lor (Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, punctul 28), și aceasta indiferent care ar fi numărul de contracte pe durată determinată încheiat de acești lucrători.

117 Astfel, este necesar să se arate că, potrivit clauzei 4 din acordul-cadru, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, fără a restrânge aplicabilitatea acestei interdicții numai la contractele de muncă pe durată determinată succesive.

118 Desigur, în ceea ce privește clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru, care pune în aplicare în această privință clauza 1 litera (b) din acord, aceasta se referă numai la adoptarea de către statele membre de măsuri destinate să prevină folosirea abuzivă de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive.

119 Cu toate acestea, ultimele două clauze menționate nu definesc domeniul de aplicare al acordului menționat și, prin urmare, acestea nu pot avea ca efect restrângerea aplicabilității clauzei 8 punctul (3) din acordul-cadru care, înscrisă într-o secțiune distinctă a acordului-cadru consacrată punerii în aplicare a acestuia, nu se referă, de altfel, nici la clauza 1 litera (b) din acordul-cadru, nici la clauza 5 punctul (1) din acord.

120 Din acestea rezultă că examinarea existenței unei „reduceri” în sensul clauzei 8 punctul (3) din acordul-cadru trebuie să se efectueze în raport cu ansamblul dispozițiilor de drept intern ale unui stat membru referitoare la protecția acordată lucrătorilor în domeniul contractelor de muncă pe durată determinată.

121 Este necesar să se răspundă instanței de trimitere că, în consecință, clauza 8 punctul (3) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că „reducerea” prevăzută de aceasta trebuie examinată în raport cu nivelul general de protecție care era aplicabil, în statul membru respectiv, atât lucrătorilor care au încheiat contracte de muncă pe durată determinată succesive, cât și lucrătorilor care au încheiat un prim sau unic contract pe durată determinată.

— Cu privire la modificările aduse de reglementarea națională de transpunere față de dreptul intern preexistent

122 Prin intermediul întrebărilor formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 8 punctul (3) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale, precum Decretul prezidențial 164/2004, care, spre deosebire de o normă de drept intern anterioară, precum articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, ce constituie, potrivit acestei instanțe, o „măsură legală echivalentă" în sensul clauzei 5 punctul (1) din acord, pe de o parte, nu mai prevede, în cazul în care s-a recurs abuziv la contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public, recalificarea acestora din urmă în contracte de muncă pe durată nedeterminată sau condiționează recalificarea de respectarea anumitor cerințe cumulative și restrictive și, pe de altă parte, exclude de la beneficiul măsurilor de protecție pe care le prevede lucrătorii care au încheiat un prim sau unic contract de muncă pe durată determinată.

123 În această privință, trebuie de la bun început să se observe că, spre deosebire de ceea ce sugerează instanța de trimitere, precum și guvernul elen și Comisia, existența unei „reduceri", în sensul clauzei 8 punctul (3) din acordul-cadru, nu trebuie să se examineze numai în raport cu nivelul de protecție aplicabilă lucrătorilor cu contract pe durată determinată, astfel cum rezultă acesta dintr-o „măsură legală echivalentă" în sensul clauzei 5 punctul (1) din acest acord.

124 Într-adevăr, astfel cum rezultă, în special, din cuprinsul punctelor 116-121 din prezenta hotărâre, atât din obiectivul urmărit de Directiva 1999/70 și de acordul-cadru, cât și din modul de redactare a clauzei 8 punctul (3) din acest acord reiese că examinarea existenței unei „reduceri" în sensul clauzei menționate trebuie să se efectueze în raport cu ansamblul dispozițiilor de drept intern referitoare la contractele de muncă pe durată determinată. Nu prezintă nicio importanță, în această privință, împrejurarea că dispozițiile în cauză pot sau nu pot constitui o „măsură legală echivalentă" în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul menționat, clauza 8 punctul (3) din acesta nefăcând trimitere, în rest, la această din urmă clauză.

125 În continuare, în ceea ce privește aplicabilitatea clauzei 8 punctul (3) din acordul-cadru, trebuie să se amintească că din însăși formularea acestei clauze reiese că punerea în aplicare a acordului nu poate constitui, pentru statele membre, un motiv real pentru a

opera o reducere a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor garantată anterior în ordinea juridică internă în domeniul reglementat de acordul menționat (Hotărârea Mangold, citată anterior, punctul 50).

126 Din acestea rezultă că o reducere a protecției garantate lucrătorilor în domeniul contractelor de muncă pe durată determinată nu este interzisă ca atare prin acordul-cadru, dar că, pentru a se afla sub incidența interdicției prevăzute de clauza 8 punctul (3) din acesta, reducerea trebuie, pe de o parte, să fie legată de „punerea în aplicare" a acordului-cadru și, pe de altă parte, să se refere la „nivelul general de protecție" acordată lucrătorilor pe durată determinată (a se vedea în acest sens Hotărârea Mangold, citată anterior, punctul 52).

127 În speță, din dosarul prezentat Curții reiese că reducerea invocată de instanța de trimitere și pretinsă de reclamantele din acțiunile principale rezultă, în ceea ce privește lucrătorii care au încheiat contracte de muncă succesive, din faptul că, spre deosebire de articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, care, potrivit instanței de trimitere, permitea, atunci când un contract de muncă pe durată determinată a fost încheiat pentru a acoperi nevoi permanente și durabile, recalificarea sa automată, cu efect retroactiv, în contract pe durată nedeterminată, articolele 5-7 din Decretul prezidențial 164/2004 de transpunere a Directivei 1999/70 nu mai prevăd, în ceea ce privește sectorul public, o astfel de posibilitate de recalificare, în timp ce articolul 11 din decretul menționat condiționează această posibilitate, prevăzută numai cu titlu de măsură tranzitorie pentru anumite contracte succesive existente la intrarea în vigoare a acestui decret, de respectarea mai multor cerințe restrictive și fără efect retroactiv.

128 Pe de altă parte, în ceea ce privește lucrătorii care au încheiat un prim și unic contract de muncă pe durată determinată, reducerea ar consta în faptul că acești lucrători, cărora le erau aplicabile măsurile de protecție care decurg din articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, ar fi excluși din domeniul de aplicare al Decretului prezidențial 164/2004.

129 În această privință, trebuie să se observe că, din moment ce este de competența exclusivă a instanțelor naționale, în conformitate cu jurisprudența citată la punctul 48 din prezenta hotărâre, să interpreteze dreptul național, acestora din urmă le revine sarcina de a determina în ce măsură modificările menționate mai sus, aduse de Decretul prezidențial 164/2004, în raport cu dreptul național preexistent, astfel cum rezultă acesta din articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, au determinat o reducere a protecției acordată lucrătorilor care au încheiat contracte de muncă pe durată determinată, comparând, în acest scop, nivelul de protecție acordat în mod corespunzător de fiecare dintre aceste dispoziții naționale.

130 În schimb, este de competența Curții ca, după caz, pronunțându-se asupra unei trimiteri preliminare, să furnizeze informații instanței de trimitere în vederea orientării acesteia în aprecierea sa cu privire la aspectul dacă această eventuală reducere a protecției acordate lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată constituie o „reducere" în sensul clauzei 8 punctul (3) din acordul-cadru. Din acest motiv, trebuie să se examineze în ce măsură modificările aduse de reglementarea națională destinată să transpună Directiva 1999/70 și acordul-cadru pot, pe de o parte, să fie considerate legate de „punerea în aplicare" a acestui acord și, pe de altă parte, să se refere la „nivelul general de protecție" acordată lucrătorilor în sensul clauzei 8 punctul (3) din acesta.

131 În ceea ce privește, în primul rând, condiția referitoare la legătura cu „punerea în aplicare" a acordului-cadru, Curtea s-a pronunțat deja în sensul că această din urmă expresie, folosită fără o altă precizare în clauza 8 punctul (3) din acordul-cadru, nu poate viza numai transpunerea inițială a Directivei 1999/70 și, în special, a anexei sale care cuprinde acordul-cadru, ci trebuie să acopere orice măsură națională care urmărește să garanteze că obiectivul urmărit de aceasta poate fi atins, inclusiv măsurile care, ulterior transpunerii propriu-zise, completează sau modifică normele naționale deja adoptate (Hotărârea Mangold, citată anterior, punctul 51).

132 Reiese din acestea că o reglementare națională, precum Decretul prezidențial 164/2004, care constituie a doua măsură de transpunere adoptată de statul membru vizat în vederea transpunerii Directivei 1999/70 și a acordului-cadru, poate fi avută în vedere de clauza 8 punctul (3) din acest acord.

133 Cu toate acestea, o astfel de reglementare nu poate fi considerată contrară clauzei menționate dacă reducerea pe care o implică nu este legată în niciun mod de punerea în aplicare a acordului-cadru. Aceasta ar fi situația dacă reducerea nu era justificată de necesitatea de a pune în aplicare acordul-cadru, ci de necesitatea de a promova un alt obiectiv distinct de această punere în aplicare (a se vedea în acest sens Hotărârea Mangold, citată anterior, punctele 52 și 53).

134 În speță, în ceea ce privește, pe de o parte, modificarea privind posibilitatea de recalificare a contractelor de muncă pe durată determinată, rezultă că, din anul 1994, cu alte cuvinte cu cinci ani înainte de adoptarea Directivei 1999/70 și a acordului-cadru, articolul 21 alineatul 2 din Legea 2190/1994 prevedea deja, în mod absolut și sub sancțiunea nulității, interzicerea oricărei recalificări în contracte de muncă pe durată nedeterminată a contractelor de muncă pe durată determinată atunci când acestea erau încheiate în sectorul public în temeiul acestei legi (a se vedea în această privință Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 98).

135 O astfel de dispoziție ar putea sugera că faptul că Decretul prezidențial 164/2004 nu prevede posibilitatea de recalificare a contractelor de muncă pe durată determinată în contracte de muncă pe durată nedeterminată sau o condiționează de anumite cerințe nu este justificat de necesitatea de a pune în aplicare acordul-cadru, ci de necesitatea de a asigura respectarea în sectorul public a procedurilor de angajare prin concurs și de a proteja astfel statutul funcționarilor publici eleni, astfel cum au susținut pârâtele din acțiunile principale și guvernul elen.

136 Cu toate acestea, și din deciziile de trimitere reiese că, potrivit instanței sesizate cu acțiunile principale, căreia îi revine sarcina interpretării dreptului național, articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, care, potrivit acesteia, permite o astfel de recalificare, inclusiv în sectorul public, a contractelor de muncă pe durată determinată atunci când nu sunt justificate de un motiv obiectiv, era încă în vigoare la momentul adoptării Directivei 1999/70 și a acordului-cadru.

137 În plus, astfel cum rezultă din considerentul (4) al Directivei 1999/70, adoptarea acesteia și a acordului-cadru are ca origine două propuneri de directive prezentate de Comisie în cursul anului 1990 privind anumite raporturi de muncă în ceea ce privește condițiile de muncă [Propunerea de directivă a Consiliului privind anumite raporturi de muncă în ceea ce privește condițiile de muncă (JO 1990, C 224, p. 4)] și denaturarea concurenței [Propunerea de directivă a Consiliului privind anumite raporturi de muncă în ceea ce privește denaturarea concurenței (JO 1990, C 224, p. 6), cu modificările ulterioare (JO 1990, C 305, p. 8)], asupra cărora Consiliul nu a putut lua o decizie. Or, trebuie să se sublinieze că această din urmă propunere avea în vedere deja, la articolul 4, obligația statelor membre de a institui anumite măsuri pentru a evita posibilitatea ca anumite contracte de muncă pe durată determinată să aibă ca scop ocuparea unui post de muncă existent și permanent.

138 În aceste condiții, nu se poate exclude posibilitatea ca – aspect care trebuie totuși verificat de instanța de trimitere – faptul că Decretul prezidențial 164/2004 nu prevede recalificarea, în sectorul public, a contractelor de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată sau o condiționează de respectarea anumitor cerințe să fie legat de punerea în aplicare a acordului-cadru. Cu atât mai mult aceasta ar putea fi situația cu cât, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 23 din prezenta hotărâre, articolul 103 alineatul 8 din Constituția Republicii Elene a fost modificat cu scopul de a interzice, în mod absolut, transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în contracte de muncă pe durată nedeterminată în sectorul public după intrarea în vigoare a Directivei 1999/70 și înainte de expirarea termenului de transpunere a acesteia.

139 În ceea ce privește, pe de o parte, modificarea ce rezultă din excluderea lucrătorilor care au încheiat un prim sau unic contract de muncă pe durată determinată de la protecția care decurge din Decretul prezidențial 164/2004, trebuie să se admită că aceasta ar putea fi legată de punerea în aplicare a acordului-cadru din moment ce, potrivit deciziei de trimitere în cauza C-378/07, lucrătorii respectivi beneficiau, la momentul adoptării Directivei 1999/70 și a acordului, de măsurile de protecție prevăzute la articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920. În plus, din cuprinsul niciunui element al dosarului prezentat Curții nu reiese că, prevăzând această excludere, legiuitorul național ar fi urmărit promovarea unui obiectiv distinct de cel al punerii în aplicare a acordului-cadru – aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere.

140 În ceea ce privește, în al doilea rând, condiția potrivit căreia reducerea trebuie să privească „nivelul general de protecție” acordată lucrătorilor pe durată determinată, aceasta implică faptul că numai reducerea de o amploare de natură să afecteze în mod global reglementarea națională referitoare la contractele de muncă pe durată determinată poate să intre sub incidența clauzei 8 punctul (3) din acordul-cadru.

141 Or, în speță, în ceea ce privește modificarea ce rezultă din excluderea lucrătorilor care au încheiat un prim sau unic contract de muncă pe durată determinată din domeniul de aplicare al Decretului prezidențial 164/2004, reiese că această modificare nu îi afectează pe toți lucrătorii care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată, ci numai pe cei care, pe de o parte, fac parte din sectorul public și, pe de altă parte, nu sunt părți la contracte de muncă pe durată determinată succesive.

142 În măsura în care acești din urmă lucrători nu reprezintă o parte semnificativă a lucrătorilor angajați pe durată determinată în statul membru respectiv – aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere –, reducerea protecției de care beneficiază o astfel de categorie restrânsă de lucrători nu este, ca atare, susceptibilă să afecteze în mod global nivelul de protecție aplicabil în ordinea juridică internă lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată.

143 În ceea ce privește modificarea referitoare la posibilitatea de recalificare a contractelor de muncă pe durată determinată în contracte de muncă pe durată nedeterminată, trebuie să se observe că Decretul prezidențial 164/2004, deși, desigur, nu prevede această recalificare sau o condiționează de respectarea unor cerințe restrictive, nu numai că se aplică exclusiv lucrătorilor din sectorul public, ci, în plus, pune în aplicare în acest sector toate măsurile destinate să prevină folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive enumerate în clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c) din acordul-cadru.

144 Or, adoptarea unor astfel de măsuri de prevenire a abuzurilor, în măsura în care reprezintă, în totalitate sau în parte, elemente noi în ordinea juridică internă (a se vedea în această privință Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 100) – aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere –, este de natură să compenseze reducerea protecției care rezultă din eliminarea sau din limitarea sancțiunii aplicabile anterior atunci când a fost comis un abuz, care constă în recalificarea contractului de muncă în cauză în contract pe durată nedeterminată.

145 O astfel de evoluție a reglementării naționale, în sensul unei consolidări a măsurilor de prevenire a folosirii abuzive de contracte de muncă pe durată determinată succesive, este, de altfel, conformă obiectivului urmărit de acordul-cadru. Astfel, precum reiese din clauza 1 litera (b) și din clauza 5 punctul (1), pe de o parte, acest acord urmărește tocmai stabilirea unui cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea acestor contracte (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 79, precum și Hotărârea din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino, C-53/04, Rec., p. I-7213, punctul 43). Pe de altă parte, acordul-cadru menționat nu prevede sancțiuni specifice în ipoteza în care ar fi constatate abuzuri și, în special, nu stabilește o obligație generală a statelor membre de a prevedea recalificarea în contracte de muncă pe durată nedeterminată a contractelor pe durată determinată, tot astfel cum nu prevede condiții precise la care se poate recurge de către acestea din urmă (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctele 91 și 94), lăsând astfel o anumită putere de apreciere în materie statelor membre (Hotărârea Marrosu și Sardino, citată anterior, punctul 47). Astfel, clauza 5 punctul (2) litera (b) din acordul menționat se limitează să prevadă că statele menționate stabilesc, „acolo unde este cazul", în ce condiții contractele de muncă pe durată determinată sunt „considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată".

146 În aceste condiții, trebuie să se constate că modificările aduse de o reglementare națională, care, precum cea în cauză în acțiunile principale, urmărește să transpună Directiva 1999/70 și acordul-cadru, nu par să constituie o „reducere" a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor pe durată determinată în sensul clauzei 8 punctul (3) din acordul-cadru, din moment ce – aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere – privesc o categorie limitată de lucrători care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată sau pot fi compensate prin adoptarea de măsuri de prevenire a folosirii abuzive de contracte de muncă pe durată determinată succesive.

147 Cu toate acestea, nu este mai puțin adevărat că punerea în aplicare a acordului-cadru trebuie să se efectueze cu respectarea celorlalte dispoziții ale acordului.

148 În această privință, trebuie amintit că, potrivit considerentului (14) al Directivei 1999/70, precum și celui de al treilea paragraf din preambulul acordului-cadru, acest acord stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată. Astfel, clauza 8 punctul (1) din acordul-cadru autorizează în mod expres statele membre și partenerii sociali să mențină sau să introducă dispoziții mai favorabile pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată decât cele prevăzute în acordul menționat.

149 Din aceasta rezultă că punerea în aplicare a acordului-cadru nu poate conduce la reducerea protecției care era aplicabilă anterior în ordinea juridică internă lucrătorilor pe durată determinată la un nivel inferior celui definit prin dispozițiile minime de protecție prevăzute de acordul-cadru cu scopul de a evita incertitudinea situației salariaților (a se vedea Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 63, și Impact, punctul 88; a se vedea de asemenea, prin analogie, în ceea ce privește clauza 4 din acordul-cadru, Hotărârea Del Cerro Alonso, citată anterior, punctul 27).

150 În ceea ce privește în mod specific lucrătorii care au încheiat contracte de muncă pe durată determinată succesive, punerea în aplicare a acordului-cadru trebuie, așadar, să se conformeze cerințelor clauzei 5 din acordul-cadru menționat, care urmărește prevenirea abuzurilor în folosirea acestor contracte.

151 În ceea ce privește adoptarea acestor măsuri de prevenire a abuzurilor, trebuie amintit că prin clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru se impune statelor membre adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile enumerate la această dispoziție, în cazul în care dreptul național nu cuprinde deja măsuri echivalente (a se vedea Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 101, și Marrosu și Sardino, punctul 50, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Vassallo, C-180/04, Rec., p. I-7251, punctul 35, și Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 70, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 124).

152 Or, în speță, nu se contestă faptul că articolele 5 și 6 din Decretul prezidențial 164/2004 pun în aplicare în sectorul public toate măsurile destinate prevenirii folosirii abuzive a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive enumerate în clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c).

153 Cu toate acestea, reclamantele din acțiunile principale susțin că, în condițiile în care decretul menționat nu recunoaște ca având caracter „succesiv" decât contractele de muncă pe durată determinată separate prin perioade de cel puțin 3 luni, acesta nu asigură o prevenire eficace a folosirii abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată, întrucât, în Grecia, aceste contracte ar fi, în general, separate prin perioade de 4 luni.

154 În această privință, trebuie amintit că acordul-cadru enumeră, în special în clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c), diferite măsuri destinate prevenirii acestor abuzuri, statele membre fiind obligate să introducă cel puțin una dintre aceste măsuri în reglementarea lor națională. Cât privește celelalte cerințe, punctul 2 din clauza menționată permite în principiu statelor membre să determine care sunt condițiile în care contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată sunt considerate, pe de o parte, succesive și, pe de altă parte, încheiate pentru o durată nedeterminată (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctele 80 și 81, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctele 103 și 104).

155 Deși o astfel de trimitere la autoritățile naționale în scopul definirii modalităților concrete de aplicare a termenilor „succesive" și „pe durată determinată" în sensul acordului-cadru se explică prin preocuparea de a respecta diversitatea reglementărilor naționale în materie, este important totuși să se amintească faptul că marja de apreciere lăsată astfel statelor membre nu este nelimitată, întrucât aceasta nu poate în niciun caz să ajungă să pună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 82, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 105).

156 Astfel, Curtea s-a pronunțat deja în sensul că o dispoziție națională care consideră ca fiind succesive numai contractele de muncă pe durată determinată care sunt separate de un interval de timp mai scurt sau egal cu 20 de zile lucrătoare trebuie considerată de

natură să compromită obiectul, finalitatea, precum și efectul util al acordului-cadru. Astfel, o definiție atât de rigidă și de restrictivă a caracterului succesiv al mai multor contracte de muncă subsecvente ar permite încadrarea în muncă a lucrătorilor în mod provizoriu pe parcursul mai multor ani, întrucât, în practică, cel mai adesea, lucrătorul nu ar avea altă opțiune decât să accepte întreruperi de ordinul a 20 de zile lucrătoare în cadrul unei serii de contracte care îl leagă de angajatorul său (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctele 84 și 85, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctele 107 și 108).

157 În schimb, Curtea a decis deja și că reglementarea în cauză în acțiunile principale, care nu recunoaște ca având un caracter „succesiv" decât contractele de muncă pe durată determinată separate prin perioade de mai puțin de 3 luni, nu pare, ca atare, într-atât de rigidă și de natură atât de restrictivă. Astfel, un asemenea interval de timp poate fi în general considerat suficient pentru a întrerupe orice raport de muncă existent și, în consecință, pentru a garanta că nu orice contract eventual semnat ulterior este considerat ca fiind succesiv. În consecință, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru nu se opune, în principiu, unei reglementări precum cea în cauză în acțiunile principale. Cu toate acestea, revine autorităților și instanțelor naționale însărcinate cu punerea în aplicare a măsurilor de transpunere a Directivei 1999/70 și a acordului-cadru, care sunt, prin urmare, chemate să se pronunțe cu privire la calificarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive, obligația de a examina, în fiecare caz, toate împrejurările cauzei, luând în considerare, în special, numărul de contracte succesive respective încheiate cu aceeași persoană sau în scopul îndeplinirii aceleiași munci, pentru a exclude eventualitatea ca raporturile de muncă pe durată determinată să fie folosite în mod abuziv de angajatori (a se vedea Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctele 115-117).

158 În ceea ce privește, în continuare, combaterea abuzurilor, trebuie amintit că, în cazul în care, precum în cauza din acțiunile principale, dreptul comunitar nu prevede sancțiuni specifice în ipoteza în care au fost comise încălcări, revine autorităților naționale obligația de a adopta măsuri adecvate pentru a face față unei asemenea situații, măsuri care trebuie să aibă un caracter nu numai proporțional, ci și suficient de eficace și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru (Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 94, Marrosu și Sardino, punctul 51, și Vassallo, punctul 36, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 125).

159 Deși, în lipsa unei reglementări comunitare în materie, modalitățile de punere în aplicare a unor astfel de norme sunt stabilite de ordinea juridică internă a statelor membre în temeiul principiului autonomiei procedurale a acestora, respectivele modalități nu trebuie totuși să fie mai puțin favorabile decât cele care guvernează situații similare de natură internă (principiul echivalenței) și nici să facă imposibilă practic sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică comunitară (principiul efectivității) (a se vedea în special Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 95, Marrosu și Sardino, punctul 52, și Vassallo, punctul 37, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 126).

160 Rezultă că, în cazul în care s-a recurs abuziv la contracte de muncă pe durată determinată succesive, o măsură care prezintă garanții efective și echivalente de protecție a lucrătorilor trebuie să poată fi aplicată pentru a sancționa corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului comunitar. Astfel, potrivit chiar formulării articolului 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, statele membre sunt obligate „să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de [respectiva] directivă" (Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 102, Marrosu și Sardino, punctul 53, și Vassallo, punctul 38, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 127).

161 Din acestea rezultă că deși un stat membru, precum cel în cauză în acțiunile principale, este îndreptățit, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 144 din prezenta hotărâre, să nu prevadă, cu titlu de sancțiune a nerespectării măsurilor de prevenire stabilite de reglementarea națională care transpune clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru, recalificarea contractelor de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată, acesta trebuie totuși să se asigure că celelalte sancțiuni reținute de aceeași reglementare au un caracter suficient de eficace și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a acestor măsuri de prevenire (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 105, Marrosu și Sardino, punctul 49, și Vassallo, punctul 34, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 123).

162 În speță, reclamantele din acțiunile principale susțin totuși, în primul rând, că sancțiunile prevăzute la articolul 7 din Decretul prezidențial 164/2004 nu pot fi considerate ca având un astfel de caracter eficace și disuasiv. Astfel, pe de o parte, plata salariului și plata unei indemnizații de concediere, prevăzute la alineatul 2 din această dispoziție, nu ar avea nicidecum vocație să prevină recurgerea abuzivă la contracte de

muncă pe durată determinată, ci ar constitui sancțiunea prevăzută de dreptul comun al muncii. Pe de altă parte, sancțiunile penale și disciplinare prevăzute la alineatul 3 al articolului 7 ar exista deja și ar fi, în plus, total ineficace în Grecia. Totodată, în practică, aceste sancțiuni nu s-ar aplica mai multor categorii de lucrători cu contracte pe durată determinată, precum cei care au încheiat contracte de lucrări sau contracte de muncă în temeiul Legii 2190/1994.

163 În această privință, trebuie amintit că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dreptului național, această misiune revenind în mod exclusiv instanței de trimitere sau, după caz, instanțelor naționale competente, care trebuie să decidă dacă cerințele amintite la punctele 158-160 din prezenta hotărâre sunt îndeplinite de dispozițiile reglementării naționale aplicabile (a se vedea în special Hotărârea Vassallo, citată anterior, punctul 39, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 134).

164 Așadar, instanța de trimitere este competentă să aprecieze în ce măsură condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante de drept intern fac din reglementarea națională o măsură adecvată pentru sancționarea folosirii abuzive de către administrația publică a unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior Vassallo, punctul 41, și Marrosu și Sardino, punctul 56, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 135).

165 În această privință, precum a observat și avocatul general la punctul 92 din concluzii, este de competența instanței de trimitere, printre altele, să se asigure că lucrătorii care au suferit un abuz rezultat din folosirea de contracte de muncă pe durată determinată succesive, astfel cum sugerează reclamantele din acțiunile principale, nu sunt descurajați, în speranța de a continua să fie angajați în sectorul public, să invoce în fața autorităților naționale, inclusiv jurisdicționale, drepturile care le sunt recunoscute de reglementarea națională și care decurg din punerea în aplicare de către respectiva reglementare a tuturor măsurilor de prevenire prevăzute în clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru.

166 În plus, instanța de trimitere trebuie să se asigure că toți lucrătorii care sunt angajați „pe durată determinată” în sensul clauzei 3 punctul (1) din acordul-cadru pot să beneficieze de aplicarea, în privința angajatorului lor, a sancțiunilor prevăzute de Decretul prezidențial 164/2004 în cazul în care au suferit un abuz care rezultă din folosirea de contracte succesive, indiferent de calificarea contractului lor în dreptul intern.

167 În al doilea rând, reclamantele din acțiunile principale susțin că articolul 11 din Decretul prezidențial 164/2004, care prevede, cu titlu de dispoziție tranzitorie, posibilitatea de a transforma în contracte de muncă pe durată nedeterminată anumite contracte pe durată determinată succesive care erau aplicabile la data intrării în vigoare a acestui decret sau care expiraseră în cursul unei perioade de 3 luni anterioare acestei intrări în vigoare, nu constituie o sancțiune adecvată, ținând seama de caracterul restrictiv și cumulativ al condițiilor impuse de această dispoziție. În această privință, reclamantele menționate ridică de asemenea diferite probleme referitoare la funcționarea procedurii în fața ASEP, care este autoritatea administrativă competentă să hotărască asupra unei cereri de transformare. Aceste dificultăți ar rezulta, în special, din termenele prevăzute pentru aceasta din urmă pentru a adopta deciziile și din faptul că intervenția instanțelor administrative în contenciosul referitor la aplicarea articolului 11 menționat, care decurge din competența ASEP, ar pune în discuție chiar competența instanțelor civile de a soluționa litigii având ca obiect aplicarea articolului 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920.

168 În ceea ce privește condițiile impuse la articolul 11 din Decretul prezidențial 164/2004 pentru transformarea contractelor pe durată determinată, trebuie amintit, referitor la cerința unei perioade de mai puțin de 3 luni între astfel de contracte, că s-a constatat deja la punctul 157 din prezenta hotărâre că o astfel de cerință nu este, în principiu, contrară clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru.

169 În ceea ce privește condițiile stabilite la articolul 11 menționat privind durata totală minimă a contractelor și numărul reînnoirilor acestora, nu reiese cu claritate din dosarul prezentat Curții în ce mod ar putea afecta obiectivul urmărit de acordul-cadru. În această privință, trebuie să se sublinieze că simpla împrejurare că transformarea prevăzută de dispoziția în cauză nu are efect retroactiv nu pare, ca atare, să poată priva această sancțiune de caracterul său eficace în condițiile în care reușește, în orice caz, să

substituie un raport pe durată determinată printr-un raport pe durată nedeterminată și, prin urmare, să pună capăt unui statut incert în favoarea unei mai mari stabilități în raporturile de muncă.

170 În măsura în care reclamantele din acțiunile principale susțin că, din cauza condițiilor cumulative stabilite la articolul 11 din Decretul prezidențial 164/2004, anumite contracte de muncă pe durată determinată încheiate sau reînnoite abuziv în sectorul public înainte de intrarea în vigoare a decretului menționat ar fi libere de orice sancțiune, trebuie amintit că, într-o astfel de situație, trebuie să poată fi aplicată o măsură care prezintă garanții efective și echivalente de protecție a lucrătorilor, pentru a sancționa corespunzător aceste abuzuri și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului comunitar. În consecință, în măsura în care ordinea juridică internă a statului membru respectiv nu ar cuprinde, pentru această perioadă, alte măsuri efective în acest scop, de exemplu din cauza faptului că sancțiunile prevăzute la articolul 7 din decretul menționat nu s-ar aplica *ratione temporis*, recalificarea contractelor de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată în temeiul articolului 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920 ar putea, astfel cum susține reclamanta din acțiunea principală din cauza C-379/07, să constituie o astfel de măsură (a se vedea în acest sens Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctele 98-105, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctele 129-137).

171 Cu toate acestea, revine autorităților și instanțelor naționale însărcinate cu punerea în aplicare a măsurilor de transpunere a Directivei 1999/70 și a acordului-cadru, care sunt, prin urmare, chemate să se pronunțe cu privire la calificarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive, obligația de a examina, în fiecare caz, în funcție de toate împrejurările cauzei, dacă măsurile prevăzute la articolul 11 din Decretul prezidențial 164/2004 sunt de natură să sancționeze corespunzător eventualele folosiri abuzive ale contractelor pe durată determinată comise înainte de intrarea în vigoare a acestui decret și să înlăture astfel consecințele încălcării dreptului comunitar.

172 În ceea ce privește procedura prevăzută în acest scop de dreptul național, trebuie să se sublinieze că, în temeiul clauzei 8 punctul (5) din acordul-cadru, prevenirea, precum și

soluționarea litigiilor și a plângerilor provenind din aplicarea acordului menționat se realizează în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale (Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 140).

173 Conform unei jurisprudențe constante, în lipsa unei reglementări comunitare în materie, revine ordinii juridice interne din fiecare stat membru atribuția de a desemna instanțele competente și de a stabili modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor destinate să asigure protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar (Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 44 și jurisprudența citată, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 141).

174 Astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 158 și 159 din prezenta hotărâre, revine autorităților naționale obligația de a adopta măsuri adecvate pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru. Modalitățile de punere în aplicare a acestor norme, care sunt stabilite de ordinea juridică internă a statelor membre în temeiul principiului autonomiei procedurale naționale, trebuie să fie conforme principiului echivalenței și principiului efectivității (Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 142).

175 Or, Curtea s-a pronunțat deja în sensul că o reglementare națională, precum cea în cauză în acțiunile principale, care prevede că o autoritate administrativă independentă, precum ASEP, este competentă să recalifice eventual contracte de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată, pare, la prima vedere, să îndeplinească aceste cerințe (Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 144).

176 Cu toate acestea, revine instanței de trimitere, iar nu Curții, obligația să verifice că statul membru în cauză a adoptat toate dispozițiile necesare care să îi permită, pe de o parte, să fie în orice moment în măsură să garanteze obținerea rezultatelor impuse de Directiva 1999/70 și, pe de altă parte, să prevadă că modalitățile de punere în aplicare a acordului-cadru, reglementate de ordinea juridică internă în temeiul principiului autonomiei procedurale a statelor membre, asigură garantarea dreptului la o protecție

jurisdicțională efectivă cu respectarea principiilor efectivității și echivalenței (a se vedea în special Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 149 și jurisprudența citată).

177 Prin urmare, trebuie să se răspundă instanței de trimitere că, având în vedere toate cele ce precedă, clauza 8 punctul (3) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale, precum Decretul prezidențial 164/2004, care, spre deosebire de o normă de drept intern anterioară, precum articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, pe de o parte, nu mai prevede, în cazul în care s-a recurs abuziv la contracte de muncă pe durată determinată în sectorul public, recalificarea acestora din urmă în contracte de muncă pe durată nedeterminată sau condiționează recalificarea de respectarea anumitor cerințe cumulative și restrictive și, pe de altă parte, exclude de la beneficiul măsurilor de protecție pe care le prevede lucrătorii care au încheiat un prim sau unic contract de muncă pe durată determinată, în condițiile în care astfel de modificări – aspect care trebuie verificat de instanța menționată – privesc o categorie limitată de lucrători care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată sau sunt compensate prin adoptarea de măsuri de prevenire a folosirii abuzive de contracte de muncă pe durată determinată în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru menționat.

178 Cu toate acestea, punerea în aplicare a acordului-cadru printr-o reglementare națională, precum Decretul prezidențial 164/2004, nu poate conduce la reducerea protecției care era aplicabilă anterior în ordinea juridică internă lucrătorilor pe durată determinată la un nivel inferior celui definit prin dispozițiile minime de protecție prevăzute de acordul-cadru. În special, respectarea clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru impune ca o astfel de reglementare să prevadă, în ceea ce privește folosirea abuzivă de contracte de muncă pe durată determinată succesive, măsuri eficace și obligatorii de prevenire a unei astfel de folosiri abuzive, precum și sancțiuni care au un caracter suficient de eficace și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a acestor măsuri de prevenire. Prin urmare, este de competența instanței de trimitere să verifice dacă aceste condiții sunt îndeplinite.

Cu privire la interdicția absolută de a transforma contractele de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată în sectorul public

179 Prin intermediul întrebărilor formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă acordul-cadru trebuie interpretat în sensul că se opune aplicării unei reglementări naționale care interzice, în sectorul public, transformarea în contracte pe durată nedeterminată a unor contracte de muncă pe durată determinată care, în realitate, au avut ca obiect acoperirea de nevoi permanente și durabile ale angajatorului.

180 Din deciziile de trimitere reiese că, potrivit instanței sesizate cu acțiunile principale, această interdicție absolută a oricărei conversii ar fi în prezent prevăzută nu numai la articolul 21 din Legea 2190/94, ci și la articolul 103 alineatul 8 din Constituția Republicii Elene, astfel cum a fost modificat la 7 aprilie 2001.

181 Indiferent care ar fi natura dispozițiilor de drept elen care interzic transformarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive în contracte pe durată nedeterminată, trebuie să se sublinieze de la bun început, în măsura în care prezenta întrebare privește încheierea unui prim sau unic contract de muncă pe durată determinată, că, astfel cum reiese deja din cuprinsul punctului 90 din prezenta hotărâre, acordul-cadru nu impune statelor membre să adopte măsuri în vederea sancționării folosirii abuzive a unui astfel de contract rezultate din faptul că acesta acoperă, în realitate, nevoi permanente și durabile ale angajatorului. Astfel, contractul respectiv nu intră sub incidența clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, care privește numai prevenirea folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea Mangold, citată anterior, punctele 41-43).

182 În măsura în care întrebarea privește contractele de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să se arate că această întrebare este identică cu o întrebare asupra căreia Curtea s-a pronunțat deja în Hotărârea Adeneler și alții (citată anterior, punctele 91-105) și că alte elemente utile care permit să se răspundă la această întrebare

reies din Hotărârile citate anterior Marrosu și Sardino (punctele 44-57), precum și Vassallo (punctele 33-42) și din Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior (punctele 120-137).

183 Din această jurisprudență reiese că, din moment ce clauza 5 din acordul-cadru nu stabilește o obligație generală a statelor membre de a prevedea transformarea în contracte pe durată nedeterminată a contractelor de muncă pe durată determinată și nici nu prevede condițiile precise în care pot fi încheiate astfel de contracte (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 91), aceasta conferă o anumită putere de apreciere în materie statelor membre (Hotărârea Marrosu și Sardino, citată anterior, punctul 47, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 121).

184 Cu toate acestea, astfel cum reiese deja din cuprinsul punctului 161 din prezenta hotărâre, pentru ca o reglementare națională, care interzice în mod absolut, în sectorul public, transformarea în contract de muncă pe durată nedeterminată a unei succesiuni de contracte de muncă pe durată determinată care, în fapt, au avut ca obiect acoperirea de nevoi permanente și durabile ale angajatorului, să poată fi considerată conformă cu acordul-cadru, ordinea juridică internă a statului membru respectiv trebuie să cuprindă, în sectorul avut în vedere, o altă măsură concretă pentru a evita și, după caz, sancționa folosirea abuzivă de contracte de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 105, Marrosu și Sardino, punctul 49, și Vassallo, punctul 34, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 123).

185 Trebuie amintit că, astfel cum reiese în special din cuprinsul punctelor 79-82 și 93 din prezenta hotărâre, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru impune statelor membre adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile enumerate la această dispoziție care să privească prevenirea folosirii abuzive a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, în cazul în care dreptul național nu cuprinde deja măsuri echivalente (Hotărârile citate anterior Marrosu și Sardino, punctul 50, și Vassallo, punctul 35, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 124).

186 În plus, în cazul în care, precum în speță, dreptul comunitar nu prevede sancțiuni specifice în ipoteza în care au fost comise încălcări, revine autorităților naționale obligația de a adopta măsuri care trebuie să aibă un caracter nu numai proporțional, ci și suficient de eficace și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru, în conformitate cu cerințele subliniate la punctele 158-160 din prezenta hotărâre (Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 94, Marrosu și Sardino, punctul 51, și Vassallo, punctul 36, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 125).

187 În speță, trebuie să se sublinieze că reglementarea națională în cauză în acțiunile principale prevede norme imperative referitoare la durata și la reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată destinate să asigure punerea în aplicare a celor trei măsuri de prevenire enumerate în clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c) din acordul-cadru. Aceasta prevede de asemenea că, atunci când se constată o recurgere abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive, lucrătorul prejudiciat are dreptul la plata salariului datorat și la plata unei indemnizații de concediere, în timp ce autorul infracțiunii poate face obiectul unor sancțiuni penale și disciplinare. Pe de altă parte, această reglementare prevede de asemenea că anumite contracte de muncă pe durată determinată aplicabile la data intrării sale în vigoare sau care au expirat la scurt timp înaintea acestei date pot, cu respectarea anumitor condiții, să fie transformate în contracte pe durată nedeterminată.

188 Chiar dacă o astfel de reglementare ar putea satisface cerințele subliniate la punctele 158-160 din prezenta hotărâre (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior Marrosu și Sardino, punctul 55, și Vassallo, punctul 40, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 128), este totuși de competența instanței de trimitere, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 162-176 din prezenta hotărâre, să aprecieze în ce măsură condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante de drept intern fac din aceasta o măsură adecvată pentru prevenirea și, după caz, sancționarea folosirii abuzive de către administrația publică a unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea Hotărârile citate anterior Vassallo, punctul 41, și Marrosu și Sardino, punctul 56, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 135).

189 Prin urmare, trebuie să se răspundă instanței de trimitere că, în împrejurări precum cele din acțiunile principale, acordul-cadru trebuie interpretat în sensul că, în cazul în care ordinea juridică internă a statului membru respectiv cuprinde, în sectorul avut în vedere, alte măsuri efective pentru a evita și, după caz, a sancționa folosirea abuzivă de contracte de muncă pe durată determinată succesive în sensul clauzei 5 punctul (1) din acest acord, aceasta nu împiedică aplicarea unei norme de drept național care interzice în mod absolut, în sectorul public, transformarea în contract de muncă pe durată nedeterminată a unei succesiuni de contracte de muncă pe durată determinată care, întrucât au avut ca obiect acoperirea de nevoi permanente și durabile ale angajatorului, trebuie să fie considerate abuzive. Este totuși de competența instanței de trimitere să aprecieze în ce măsură condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante de drept intern fac din aceasta o măsură adecvată pentru prevenirea și, după caz, sancționarea folosirii abuzive de către administrația publică a unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive.

190 În schimb, nefiind aplicabilă lucrătorilor care au încheiat un prim sau unic contract de muncă pe durată determinată, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru nu impune statelor membre să adopte sancțiuni în cazul în care un astfel de contract acoperă, în realitate, nevoi permanente și durabile ale angajatorului.

Cu privire la consecințele care decurg din interpretarea clauzei 5 punctul (1) și a clauzei 8 punctul (1) din acordul-cadru pentru instanțele naționale

191 Prin intermediul întrebărilor formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă este obligată, în temeiul dreptului comunitar, să înlăture aplicarea unei reglementări naționale, precum Decretul prezidențial 164/2004 în cauză în acțiunile principale, dacă aceasta este contrară dispozițiilor acordului-cadru, și să aplice, în locul acesteia, o „măsură legală echivalentă”, precum cea prevăzută la articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920.

192 Având în vedere răspunsurile oferite la celelalte întrebări, prezenta întrebare s-ar dovedi utilă pentru instanța de trimitere în ipoteza în care aceasta, conform celor menționate la punctele 103-106, precum și la punctele 147-176 din prezenta hotărâre, ar ajunge la concluzia că, eventual, reglementarea națională, astfel cum este interpretată sau aplicată de autoritățile naționale, nu cuprinde, cu încălcarea clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, măsuri efective destinate evitării și, după caz, sancționării folosirii abuzive de contracte de muncă pe durată determinată succesive de către un angajator din sectorul public, precum și, dacă este cazul, atunci când instanța, conform celor menționate în special la punctele 138 și 139, precum și la punctul 146 din prezenta hotărâre, ar ajunge la concluzia că Decretul prezidențial 164/2004 constituie, cu încălcarea clauzei 8 punctul (3) din acordul-cadru, o reducere a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor pe durată determinată care a fost justificată prin necesitatea punerii în aplicare a acestui acord.

193 Pentru a răspunde la întrebarea adresată, trebuie să se amintească faptul că rezultă dintr-o jurisprudență constantă că, în toate situațiile în care dispoziții ale unei directive apar, din punctul de vedere al conținutului lor, necondiționate și suficient de precise, particularii sunt îndreptățiți să le invoce împotriva statului, inclusiv în calitatea sa de angajator (a se vedea printre altele, în acest sens, Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall, 152/84, Rec., p. 723, punctele 46 și 49, precum și Hotărârea din 20 martie 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Rec., p. I-2741, punctele 69 și 71).

194 Aceasta este situația, potrivit jurisprudenței, în toate ipotezele în care deplina aplicare a directivei nu este asigurată efectiv, cu alte cuvinte nu numai în cazul lipsei de transpunere sau al transpunerii incorecte a acestei directive, ci de asemenea în cazul în care măsurile naționale care transpun în mod corect directiva menționată nu sunt aplicate într-un astfel de mod încât să atingă rezultatul pe care aceasta îl urmărește (Hotărârea din 11 iulie 2002, Marks & Spencer, C-62/00, Rec., p. I-6325, punctul 27).

195 Astfel cum s-a pronunțat deja Curtea, aplicarea acestei jurisprudențe este permisă în privința acordurilor care, precum acordul-cadru, s-au născut dintr-un dialog desfășurat în temeiul articolului 139 alineatul (1) CE între parteneri sociali la nivel comunitar și

care, conform alineatului (2) al aceluiași articol, au fost puse în aplicare printr-o directivă a Consiliului din care, în consecință, fac parte integrantă (Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 58).

— Cu privire la clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru

196 Trebuie să se amintească faptul că deja Curtea s-a pronunțat în sensul că clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru, din punctul de vedere al conținutului, nu apare ca necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de un particular în fața unei instanțe naționale. Astfel, în temeiul acestei dispoziții, recurgerea, în scopul de a preveni folosirea abuzivă de contracte de muncă pe durată determinată, la una sau la mai multe dintre măsurile prevăzute de această clauză sau, în plus, la măsuri legale echivalente existente intră în sfera de aplicare a puterii de apreciere a statelor membre, ținând cont în același timp de nevoile sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de lucrători. În plus, nu este posibil să se stabilească în mod suficient protecția minimă care, în orice împrejurare, ar trebui pusă în aplicare în temeiul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru (Hotărârea Impact, citată anterior, punctele 71, 78 și 79).

197 Cu toate acestea, dintr-o jurisprudență constantă reiese că, în vederea aplicării dreptului intern, instanțele naționale sunt obligate, în măsura posibilului, să interpreteze dispozițiile acestuia în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și, prin urmare, să se conformeze articolului 249 al treilea paragraf CE. Această obligație de interpretare conformă privește toate dispozițiile dreptului național, atât anterioare, cât și posterioare directivei în cauză (a se vedea în special Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 108, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 56).

198 Cerința unei interpretări conforme a dreptului național este într-adevăr inerentă sistemului tratatului, în măsura în care aceasta permite instanțelor naționale să asigure, în cadrul competențelor lor, deplina eficacitate a dreptului comunitar atunci când

judecă litigiile cu care sunt sesizate (a se vedea în special Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 109, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 57).

199 Desigur, obligația instanței naționale de a se referi la conținutul unei directive atunci când interpretează și aplică normele relevante de drept intern este limitată de principiile generale de drept și în special de principiile securității juridice și neretroactivității și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dispozițiilor de drept național (a se vedea Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 110, și Impact, punctul 100, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 58).

200 Principiul interpretării conforme impune, cu toate acestea, ca instanțele naționale să facă tot ce ține de 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 (a se vedea Hotărârile citate anterior Adeneler și alții, punctul 111, și Impact, punctul 101, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 59).

201 Astfel cum a precizat Curtea la punctul 115 din Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, în caz de transpunere tardivă a unei directive, obligația generală, care revine instanțelor naționale, de a interpreta dreptul intern într-un mod conform directivei nu există decât începând de la expirarea termenului de transpunere a acesteia (a se vedea de asemenea Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 63).

202 Pe de altă parte, pentru cazul în care rezultatul prevăzut de o directivă nu ar putea fi atins pe cale de interpretare, trebuie amintit că, potrivit Hotărârii din 19 noiembrie 1991, Francovich și alții (C-6/90 și C-9/90, Rec., p. I-5357, punctul 39), dreptul comunitar impune statelor membre să repare prejudiciile pe care le-au cauzat

particularilor prin lipsa de transpunere a acestei directive, în măsura în care sunt îndeplinite trei condiții. În primul rând, directiva în cauză trebuie să aibă ca obiectiv atribuirea de drepturi în favoarea particularilor. În continuare, conținutul acestor drepturi trebuie să poată fi identificat pe baza dispozițiilor directivei menționate. În sfârșit, trebuie să existe o legătură de cauzalitate între încălcarea obligației care revine statului membru și prejudiciul suferit (a se vedea Hotărârea din 14 iulie 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec., p. I-3325, punctul 27, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 60).

203 În speță, prin urmare, este de competența instanței de trimitere să dea dispozițiilor relevante de drept intern, în măsura posibilului și în cazul în care a avut loc o folosire abuzivă a unor contracte de muncă pe durată determinată succesive, o interpretare și o aplicare în măsură să sancționeze corespunzător acest abuz și să înlăture consecințele încălcării dreptului comunitar. În acest cadru, revine instanței menționate să aprecieze dacă dispozițiile articolului 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920 pot, eventual, să se aplice în scopul acestei interpretări conforme.

204 În ceea ce privește incidența, în această privință, a împrejurării că articolul 103 alineatul 8 din Constituția Republicii Elene a fost modificat după intrarea în vigoare a Directivei 1999/70 și înainte de expirarea termenului de transpunere a acesteia, în scopul interzicerii în mod absolut, în sectorul public, a transformării de contracte de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată, este suficient să se amintească faptul că o directivă produce efecte juridice în privința statului membru destinatar – și, prin urmare, în privința tuturor autorităților naționale –, după caz, în urma publicării sale sau de la data notificării sale (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 119, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 67).

205 În speță, Directiva 1999/70 prevede, la articolul 3, că intră în vigoare la data publicării în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*, mai precis la 10 iulie 1999.

206 Or, potrivit jurisprudenței Curții, din aplicarea coroborată atât a articolului 10 al doilea paragraf CE și a articolului 249 al treilea paragraf CE, cât și a directivei respective rezultă că, pe durata termenului de transpunere a unei directive, statele membre destinatare ale acesteia trebuie să se abțină să adopte dispoziții de natură să compromită în mod serios realizarea rezultatului prevăzut de această directivă (Hotărârea Inter-Environnement Wallonie, citată anterior, punctul 45, Hotărârea din 8 mai 2003, ATRAL, C-14/02, Rec., p. I-4431, punctul 58, și Hotărârea Mangold, citată anterior, punctul 67). Din acest punct de vedere, este lipsită de importanță împrejurarea că dispoziția în cauză a dreptului național, adoptată după intrarea în vigoare a directivei respective, urmărește sau nu urmărește transpunerea acesteia din urmă (Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior, punctul 121, precum și Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior, punctul 69).

207 Prin urmare, toate autoritățile statelor membre au obligația de a asigura efectul deplin al dispozițiilor de drept comunitar (a se vedea Hotărârea Francovich și alții, citată anterior, punctul 32, Hotărârea din 13 ianuarie 2004, Kühne & Heitz, C-453/00, Rec., p. I-837, punctul 20, precum și Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior, punctul 111), inclusiv atunci când respectivele autorități modifică Constituția.

— Cu privire la clauza 8 punctul (3) din acordul-cadru

208 În ceea ce privește clauza 8 punctul (3) din acordul-cadru, trebuie amintit că, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 126 din prezenta hotărâre, respectiva clauză nu interzice orice reducere a protecției acordate lucrătorilor pe durată determinată, ci numai pe cea care, pe de o parte, este justificată de necesitatea „punerii în aplicare" a acestui acord și, pe de altă parte, privește „nivelul general de protecție" acordată lucrătorilor pe durată determinată.

209 Rezultă că, în primul rând, clauza 8 punctul (3) din acordul-cadru privește numai „punerea în aplicare" a acestui acord de către statele membre și/sau de către partenerii sociali, cărora le revine obligația de a-l transpune în ordinea juridică internă, interzicându-le acestora din urmă, astfel cum s-a constatat la punctul 133 din prezenta hotărâre, să justifice, în cadrul acestei transpuneri, o reducere a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor prin necesitatea punerii în aplicare a acordului-cadru menționat.

210 În al doilea rând, clauza 8 punctul (3) din acordul-cadru, limitându-se la a interzice, potrivit propriei formulări, „reducerea nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în domeniile reglementate de [acest acord]", implică, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 140 din prezenta hotărâre, că numai o reducere de o anumită amploare, de natură să afecteze în mod global reglementarea națională referitoare la contractele de muncă pe durată determinată, poate să facă parte din domeniul său de aplicare. Or, persoanele private nu ar putea deduce dintr-o astfel de interdicție niciun drept al cărui conținut ar fi suficient de clar, de precis și de necondiționat.

211 Rezultă că clauza 8 punctul (3) din acordul-cadru nu îndeplinește condițiile cerute pentru a produce un efect direct.

212 În acest context, revine instanțelor naționale să interpreteze dispozițiile dreptului național, în măsura posibilului, astfel încât acestea să poată fi aplicate în conformitate cu finalitatea urmărită de acordul-cadru (a se vedea, prin analogie, jurisprudența citată la punctele 197-200 din prezenta hotărâre).

213 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă instanței de trimitere că este de competența acesteia să interpreteze dispozițiile relevante de drept intern, în măsura posibilului, în conformitate cu clauza 5 punctul (1) și cu clauza 8 punctul (3) din acordul-cadru, precum și să decidă, în acest context, dacă o „măsură legală echivalentă" în sensul primei dintre aceste clauze, precum cea prevăzută la articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, trebuie aplicată în acțiunile principale în locul altor dispoziții de drept intern.

Cu privire la cheltuielile de judecată

214 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu

privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

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

1) **Clauza 5 punctul (1) din Acordul-cadru cu privire la 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 nu se opune adoptării de către un stat membru a unei reglementări naționale, precum Decretul prezidențial 164/2004 de stabilire a dispozițiilor privind lucrătorii recrutați în temeiul unor contracte pe durată determinată în sectorul public, care, în vederea transpunerii Directivei 1999/70 în mod specific cu scopul de a aplica dispozițiile acesteia sectorului public, prevede punerea în aplicare a măsurilor de prevenire a folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive enumerate la punctul (1) literele (a)-(c) din această clauză, atunci când există deja în dreptul intern – aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere – o „măsură legală echivalentă" în sensul clauzei menționate, precum articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920 privind rezilierea obligatorie a contractului de muncă al angajaților din sectorul privat, în măsura în care totuși reglementarea menționată, pe de o parte, nu afectează caracterul efectiv al prevenirii folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată astfel cum rezultă acesta din măsura legală echivalentă menționată și, pe de altă parte, respectă dreptul comunitar și, mai ales, clauza 8 punctul (3) din acordul menționat.**

2) **Clauza 5 punctul (1) litera (a) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că se opune posibilității ca o reglementare națională, precum cea în cauză în acțiunile principale, să fie aplicată de autoritățile statului membru respectiv astfel încât reînnoirea de contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public să fie considerată justificată de „motive obiective" în sensul clauzei menționate, pentru simplul motiv că aceste contracte sunt întemeiate pe dispoziții legale care permit reînnoirea lor pentru a satisface anumite nevoi provizorii, în condițiile în care, în realitate, respectivele nevoi sunt permanente și durabile. În schimb, aceeași clauză nu se aplică încheierii unui prim sau unic contract sau raport de muncă pe durată determinată.**

3) Clauza 8 punctul (3) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că „reducerea” prevăzută de aceasta trebuie examinată în raport cu nivelul general de protecție care era aplicabil, în statul membru respectiv, atât lucrătorilor care au încheiat contracte de muncă pe durată determinată succesive, cât și lucrătorilor care au încheiat un prim sau unic contract pe durată determinată.

4) Clauza 8 punctul (3) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale, precum Decretul prezidențial 164/2004, care, spre deosebire de o normă de drept intern anterioară, precum articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, pe de o parte, nu mai prevede, în cazul în care s-a recurs abuziv la contracte de muncă pe durată determinată în sectorul public, recalificarea acestora din urmă în contracte de muncă pe durată nedeterminată sau condiționează recalificarea de respectarea anumitor cerințe cumulative și restrictive și, pe de altă parte, exclude de la beneficiul măsurilor de protecție pe care le prevede lucrătorii care au încheiat un prim sau unic contract de muncă pe durată determinată, în condițiile în care astfel de modificări – aspect care trebuie verificat de instanța menționată – privesc o categorie limitată de lucrători care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată sau sunt compensate prin adoptarea de măsuri de prevenire a folosirii abuzive de contracte de muncă pe durată determinată în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru menționat.

Cu toate acestea, punerea în aplicare a acestui acord-cadru printr-o reglementare națională, precum Decretul prezidențial 164/2004, nu poate conduce la reducerea protecției care era aplicabilă anterior în ordinea juridică internă lucrătorilor pe durată determinată la un nivel inferior celui definit prin dispozițiile minime de protecție prevăzute de același acord-cadru. În special, respectarea clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru menționat impune ca o astfel de reglementare să prevadă, în ceea ce privește folosirea abuzivă de contracte de muncă pe durată determinată succesive, măsuri eficace și obligatorii de prevenire a unei astfel de folosiri abuzive, precum și sancțiuni care au un caracter suficient de eficace și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a acestor măsuri de prevenire. Prin urmare, este de competența instanței de trimitere să verifice dacă aceste condiții sunt îndeplinite.

5) În împrejurări precum cele din acțiunile principale, Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretat în sensul că, în cazul în care ordinea juridică internă a statului membru respectiv cuprinde, în sectorul avut în vedere, alte măsuri efective pentru a evita și, după caz, sancționa folosirea abuzivă de contracte de muncă pe durată determinată succesive în sensul clauzei 5 punctul (1) din acest acord, aceasta nu împiedică aplicarea unei norme de drept național care interzice în mod absolut, în sectorul public, transformarea în contract de muncă pe durată nedeterminată a unei succesiuni de contracte de muncă pe durată determinată care, întrucât au avut ca obiect acoperirea de nevoi permanente și durabile ale angajatorului, trebuie să fie considerate abuzive. Este totuși de competența instanței de trimitere să aprecieze în ce măsură condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante de drept intern fac din aceasta o măsură adecvată pentru prevenirea și, după caz, sancționarea folosirii abuzive de către administrația publică a unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive.

În schimb, nefiind aplicabilă lucrătorilor care au încheiat un prim sau unic contract de muncă pe durată determinată, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru menționat nu impune statelor membre să adopte sancțiuni în cazul în care un astfel de contract acoperă, în realitate, nevoi permanente și durabile ale angajatorului.

6) Este de competența instanței de trimitere să interpreteze dispozițiile relevante de drept intern, în măsura posibilului, în conformitate cu clauza 5 punctul (1) și cu clauza 8 punctul (3) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, precum și să decidă, în acest context, dacă o „măsură legală echivalentă” în sensul primei dintre aceste clauze, precum cea prevăzută la articolul 8 alineatul 3 din Legea 2112/1920, trebuie aplicată în acțiunile principale în locul altor dispoziții de drept intern.

Semnături