CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOMNUL GIOVANNI PITRUZZELLA
prezentate la 9 decembrie 2021 [1]

Cauza C-426/20

GD,
ES
împotriva
Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA

[cerere de decizie preliminară formulată de Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Tribunalul de Arondisment Judiciar din Braga – Secția pentru litigii de muncă din Barcelos, Portugalia)]

„Trimitere preliminară – Muncă prin agent de muncă temporară – Dreptul la concediu plătit – Indemnizație la încetarea raportului de muncă – Principiul egalității de tratament – Condițiile de bază de muncă și de angajare aplicabile lucrătorilor temporari”

1. Principiul egalității de tratament consacrat de Directiva 2008/104 [2] se opune unei dispoziții naționale care permite unei întreprinderi care utilizează lucrători temporari să plătească, la momentul încetării raportului de muncă, indemnizații pentru concediul neefectuat într-un cuantum mai mic decât cel la care ar avea dreptul lucrătorii angajați în mod direct de aceeași întreprindere utilizatoare?

2. Aceasta este esența cererii de decizie preliminară adresate Curții de instanța națională portugheză în cadrul unui drept intern care reglementează printr-o dispoziție specială drepturile de care beneficiază lucrătorii temporari la încetarea raportului de muncă.

[1] Limba originală: italiana.

[2] Directiva Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2008, L 327, p. 9).

I. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

3. Considerentele (1), (10)-(12) și (15) ale Directivei 2008/104 au următorul cuprins:

„(1) Prezenta directivă respectă drepturile fundamentale și principiile recunoscute de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Directiva este, în special, concepută pentru a asigura respectarea deplină a articolului 31 din cartă, care prevede că orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa, la o limitare a duratei maxime de muncă, la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.

[…]

(10) Există diferențe considerabile la nivelul utilizării muncii temporare și la nivelul situației juridice, al statutului și al condițiilor de muncă pentru lucrătorii prin agent de muncă temporară (denumiți în continuare «lucrători temporari») în cadrul Uniunii Europene.

(11) Munca temporară răspunde nu numai necesităților în materie de flexibilitate ale întreprinderilor, dar și necesității lucrătorilor de a-și armoniza viața profesională cu cea privată. Astfel, munca temporară contribuie la crearea de locuri de muncă și la participarea și integrarea pe piața muncii.

(12) Prezenta directivă stabilește un cadru de protecție pentru lucrătorii temporari, care este nediscriminatoriu, transparent și proporțional și respectă diversitatea pieței muncii și a relațiilor între partenerii sociali.

[…]

(15) Contractele de muncă pe durată nedeterminată reprezintă forma generală de raport de muncă. În cazul lucrătorilor care au încheiat un contract pe durată nedeterminată cu agentul de muncă temporară, având în vedere protecția specială pe care o oferă acest tip de contract, ar trebui să se introducă o dispoziție care să permită excepții de la regulile aplicabile în întreprinderea utilizatoare.”

4. Articolul 1 din această directivă, intitulat „Domeniu de aplicare”, prevede la alineatul (1):

„Prezenta directivă se aplică lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora.”

5. Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Obiectivul”, prevede:

„Obiectivul prezentei directive este acela de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la articolul 5, lucrătorilor temporari și prin recunoașterea agenților de muncă temporară în calitate de angajatori, ținând seama în același timp de necesitatea de a stabili un cadru corespunzător pentru utilizarea muncii temporare în

vederea contribuirii în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile.”

6. Articolul 3 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2008/104, intitulat „Definiții”, are următorul cuprins:

„(1) În sensul prezentei directive:

(f) «condiții de bază de muncă și de angajare» înseamnă condițiile de muncă și de angajare stabilite prin legislație, reglementări, dispoziții administrative, convenții colective și/sau alte dispoziții generale obligatorii în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la:

(i) durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca pe timp de noapte, concediile și sărbătorile legale;

(ii) remunerație.”

7. Potrivit articolului 5 din directiva menționată, intitulat „Principiul egalității de tratament”, cuprins în capitolul II din directivă, referitor la condițiile de muncă și de angajare:

„(1) Condițiile de bază de angajare și de muncă aplicabile lucrătorilor temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare, cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.

[…]

(2) În ceea ce privește remunerațiile, statele membre, în urma consultării partenerilor sociali, pot stabili că se poate face o excepție de la principiul stabilit la alineatul (1) atunci când lucrătorii temporari care au încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată cu un agent de muncă temporară continuă să fie remunerați în perioadele dintre misiunile de muncă temporară.

(3) După consultarea partenerilor sociali, statele membre le pot acorda acestora, la un nivel corespunzător și în conformitate cu condițiile stabilite de statele membre, posibilitatea de a rămâne sau de a deveni parte la convenții colective care pot cuprinde dispoziții privind condițiile de muncă și angajare ale lucrătorilor temporari care pot fi diferite de cele menționate la alineatul (1), respectând în același timp protecția generală de care se bucură lucrătorii temporari.

(4) Atât timp cât se oferă un nivel corespunzător de protecție lucrătorilor temporari, statele membre în care nu există un sistem prevăzut de lege care să confere convențiilor colective un caracter general aplicabil sau un sistem prevăzut de lege sau aplicat în practică prin care să fie extinse dispozițiile respectivelor convenții la toate întreprinderile similare dintr-un anumit sector sau dintr-o anumită zonă geografică pot, după consultarea partenerilor sociali la nivel național și pe baza unui acord încheiat de aceștia, să stabilească reglementări privind condițiile de muncă și de angajare de bază care derogă de la principiul stabilit la alineatul (1). Aceste reglementări pot prevedea o perioadă de tranziție până la aplicarea egalității de tratament.

[…]”

B. Dreptul național al Portugaliei

8. Potrivit articolului 185 din Código do Trabalho (Codul muncii), adoptat prin Legea nr. 7/2009 din 12 februarie 2009 (denumit în continuare „Codul muncii”), intitulat „Condițiile de muncă ale lucrătorilor temporari”:

„[…]

6. Lucrătorul are dreptul, proporțional cu durata contractului său de muncă, la concedii de odihnă plătite și la indemnizații de concediu și de Crăciun, precum și la alte prestații regulate și periodice la care au dreptul lucrătorii întreprinderii utilizatoare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală.

[…]”

9. Potrivit articolului 237 din Codul muncii, intitulat „Dreptul la concediu”:

„1. Pentru fiecare an calendaristic, lucrătorul are dreptul la o perioadă de concediu plătit, care este dobândit la data de 1 ianuarie.

2. Ca regulă generală, dreptul la concediu se raportează la munca prestată în cursul anului calendaristic anterior, dar nu depinde de caracterul regulat sau efectiv al serviciului prestat.

[…]”

10. Articolul 238 din Codul muncii, intitulat „Durata concediului”, prevede la alineatul 1:

„1. Durata minimă a concediului este de 22 de zile lucrătoare.

[…]”

11. Articolul 239 din Codul muncii, intitulat „Durata concediului în situații speciale”, are următorul cuprins:

„1. În cursul anului în care ia naștere raportul de muncă, lucrătorul are dreptul la 2 zile lucrătoare de concediu pentru fiecare lună din durata contractului, limita maximă fiind de 20 de zile, de care poate beneficia după 6 luni complete de executare a contractului.

2. În cazul în care anul calendaristic se încheie înainte de expirarea termenului la care se referă alineatul anterior, se poate beneficia de concediu până la data de 30 iunie a anului următor.

3. Aplicarea dispozițiilor alineatelor anterioare nu poate determina acumularea a peste 30 de zile lucrătoare de concediu în cursul aceluiași an calendaristic, fără a aduce atingere dispozițiilor unui contract colectiv de muncă.”

12. Articolul 245 din Codul muncii, intitulat „Efectele încetării contractului de muncă asupra dreptului la concediu”, prevede:

„1. La momentul încetării contractului de muncă, lucrătorul are dreptul la plata concediului și la indemnizațiile de concediu:

a) aferente concediului dobândit și neefectuat;

b) proporționale cu durata activității prestate în anul în care încetează contractul de muncă.

2. În situația menționată la litera a) a alineatului anterior, perioada de concediu se ia în calcul la stabilirea vechimii în muncă.

3. În cazul în care contractul de muncă încetează în anul calendaristic următor celui în care a luat naștere raportul de muncă sau în cazul în care durata sa este de maximum 12 luni, suma totală a zilelor de concediu sau a indemnizației aferente la care are dreptul lucrătorul nu poate fi mai mare decât cea rezultată în mod proporțional din perioada anuală de concediu calculată în funcție de durata contractului.”

II. Situația de fapt, procedura principală și întrebarea preliminară

13. GD și ES au încheiat un contract de muncă temporară cu agenția Luso Temp Empresa de Trabalho Temporário SA la 29 octombrie 2017 și, respectiv, la 9 octombrie 2017. În acest context, reclamanții au fost puși la dispoziția societății Inoveplástika – Inovação e Tecnologia em Plásticos S. A., iar misiunea lor a încetat la 28 octombrie 2019 (în cazul reclamantului GD) și la 8 octombrie 2019 (în cazul reclamantului ES).

14. În urma rezilierii contractelor lor de muncă, reclamanții au introdus o acțiune la Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Tribunalul de Arondisment Judiciar din Braga – Secția pentru litigii de muncă din Barcelos, Portugalia), instanța de trimitere, în scopul de a obține recuperarea sumelor cu titlu de plată a concediului și a indemnizațiilor de concediu datorate pentru perioada în care au lucrat pentru pârâtă în temeiul contractelor de muncă temporară menționate mai sus.

15. Pozițiile reclamanților și cea a pârâtei diferă în ceea ce privește metoda de calculare a zilelor de concediu.

16. Reclamanții își întemeiază cererile pe regimul general al concediilor, reglementat la articolele 237, 238, 239 și 245 din Código do Trabalho (Codul muncii portughez). Prin aplicarea acestor dispoziții, la data de 1 ianuarie a fiecărui an (2018 și 2019), reclamanții ar fi dobândit dreptul la 22 de zile de concediu și, în afară de aceste zile, dreptul la 2 zile de concediu pentru fiecare lună completă de muncă prestată în cursul anului în care a luat naștere raportul de muncă (2017) și la un anumit număr de zile de concediu proporțional cu timpul de lucru prestat în cursul anului în care a încetat raportul de muncă (2019), în total 67 de zile (în cazul reclamantului GD) și, respectiv, 65 de zile (în cazul reclamantului ES) de concediu plătit.

17. În ceea ce o privește, pârâta susține că ar trebui să se aplice regimul special pentru contractele de muncă temporară prevăzut la articolul 185 alineatul 6 din Codul muncii, în temeiul căruia fiecare dintre reclamanți are dreptul numai la o perioadă de concediu (și la indemnizațiile aferente concediului anual) proporțională cu durata contractelor respective, în total 44 de zile de concediu plătit corespunzătoare unei perioade de doi ani de muncă prestată.

18. Instanța de trimitere reține că articolul 185 alineatul 6 din Codul muncii ar putea fi contrar articolului 3 alineatul (1) litera (f) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104 privind munca prin agent de muncă temporară. Astfel, dispoziția de drept portughez ar introduce o diferență de tratament între, pe de o parte, lucrătorii care au fost puși la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare și, pe de altă parte, lucrătorii care au fost angajați direct de întreprinderea utilizatoare.

19. În esență, lucrătorul temporar ar avea dreptul la concediu plătit și la indemnizațiile de concediu numai proporțional cu durata activității prestate, în timp ce lucrătorul angajat direct de întreprinderea utilizatoare va avea dreptul la toate concediile care i se cuvin prin aplicarea regimului general prevăzut de Codul muncii.

20. Diferența de tratament ar privi numai lucrătorii care au fost puși la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare în cursul unui an determinat, iar activitatea pe care o prestează pentru aceasta din urmă a încetat după doi sau trei ani de la data respectivă, așa cum este cazul în speță. În schimb, nu ar exista nicio îndoială în ceea ce privește lucrătorii plasați la întreprinderea utilizatoare pentru o perioadă de cel mult 12 luni sau al căror raport de muncă a luat naștere într-un an calendaristic și a încetat în anul calendaristic următor.

21. În aceste condiții, de Tribunal Judicial da Comarca de Braga (Tribunalul de Arondisment Judiciar din Braga) a suspendat judecarea cauzei și a adresat Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 3 alineatul (1) litera (f) și articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară se opun unei dispoziții precum cea care figurează la articolul 185 alineatul 6 din Código do Trabalho (Codul muncii) (adoptat prin Legea nr. 7 din 12 februarie 2009), potrivit căreia un lucrător temporar are indiferent de situație dreptul la concediu plătit și la indemnizații de concediu numai proporțional cu timpul de lucru prestat pentru întreprinderea utilizatoare, chiar dacă raportul său de muncă ia naștere într-un an calendaristic și încetează după doi sau trei ani calendaristici de la data respectivă, în condițiile în care unui lucrător angajat direct de întreprinderea utilizatoare și care ocupă același post pentru aceeași perioadă i se aplică regimul general al concediilor, ceea ce îi garantează o perioadă mai lungă de concediu plătit și indemnizații de concediu mai mari, deoarece acestea nu sunt proporționale cu timpul de lucru prestat?”

III. Analiză juridică

A. Observații introductive

22. Problema juridică asupra căreia Curtea va trebui să se pronunțe în răspunsul la întrebarea preliminară adresată de instanța națională portugheză în prezenta cauză este în esență dacă o dispoziție națională care, în materia indemnizației pentru concediul neefectuat care trebuie

acordată la încetarea raportului de muncă, prevede un tratament diferențiat, mai exact în sens negativ, pentru un lucrător temporar față de un lucrător angajat direct de întreprinderea utilizatoare este compatibilă cu dreptul Uniunii și în special cu articolele 3 și 5 din Directiva 2008/104.

23. Cu alte cuvinte, trebuie să se răspundă la problema, în prezent inedită în jurisprudența Curții, privind includerea sau neincluderea indemnizației pentru concediul neefectuat datorate la încetarea raportului de muncă în noțiunea de „condiții de bază de angajare și de muncă” menționată la articolul 5 din Directiva 2008/104 în raport cu obligația de egalitate de tratament între lucrătorii temporari și lucrătorii angajați direct de întreprinderea utilizatoare.

24. În opinia noastră, răspunsul la această problemă se poate deduce: a) din interpretarea sistematică a Directivei 2008/104, în special a *obiectivelor* sale și a *contextului* în care aceasta se înscrie, b) din *importanța instituției concediului de odihnă* (și a drepturilor patrimoniale aferente acestuia) în dreptul social european, și c) din *jurisprudența Curții referitoare la interpretarea unor dispoziții similare privind egalitatea de tratament* cuprinse în alte directive care reglementează protecția lucrătorilor atipici sau temporari.

25. *Textul* Directivei 2008/104, în schimb, este absolut neutru pentru analiza noastră, din moment ce nici nu include, nici nu exclude din drepturile care compun „condițiile de bază de angajare și de muncă” indemnizația care face obiectul cererii formulate în litigiul principal. Astfel, în cadrul unei enumerări care nu poate fi exhaustivă, articolul 3 se limitează la a menționa durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca pe timp de noapte, concediile, sărbătorile legale și remunerația.

26. Nu se face, așadar, nicio mențiune specifică nici cu privire la indemnizații particulare, nici la sume datorate la încetarea raportului de muncă. Singura mențiune relevantă este cea a „concediilor”, iar, după cum vom arăta, jurisprudența Curții, deși privește alte dispoziții, a dat deja o interpretare largă care include drepturile cu conținut patrimonial aferente acestor concedii.

27. Observăm totuși că prezenta cauză, care se află la originea cererii de decizie preliminară adresate, are particularitatea a ceea ce, după lectura ordonanței instanței naționale și observațiilor guvernului portughez, considerăm a fi un conflict referitor la interpretarea unor dispoziții interne ale unui stat membru; în acest caz, în mod evident Curtea nu ar putea să soluționeze un asemenea conflict fără a-și depăși atribuțiile.

28. Instanța națională, în argumentația pe care a întemeiat cererea de decizie preliminară, pare să tindă spre o interpretare a articolului 185 alineatul 6 din Codul muncii portughez ca normă specială care, prin derogare de la normele generale, ar permite, în anumite împrejurări, în ceea ce privește indemnizația pentru concediul neefectuat la încetarea raportului de muncă, un tratament mai puțin favorabil pentru lucrătorii puși la dispoziție în raport cu lucrătorii angajați direct de întreprinderea utilizatoare (și de asemenea în raport cu lucrătorii puși la dispoziție cu contract pe o durată mai mică).

29. Guvernul portughez, în schimb, pare să încline spre o interpretare sistematică potrivit căreia dispozițiile articolului 185 alineatul 6 din Codul muncii portughez nu ar reprezenta o derogare de la dispozițiile articolului 237 și următoarele din același cod, ci ar trebui interpretate în mod coroborat, astfel încât să se evite orice discriminare între lucrătorii temporari și cei angajați direct de întreprinderea utilizatoare.

30. În opinia noastră, Curtea va trebui să se limiteze la a-și reafirma poziția cu privire la domeniul de aplicare al principiului egalității de tratament în materia muncii temporare, problemă care este inedită în prezent, precizând întinderea sa în raport cu dreptul la concediu și cu indemnizațiile aferente acestuia, și la a oferi instanței naționale câteva orientări pe baza cărora, printr-o interpretare conformă, pot fi soluționate litigii precum cel cu care a fost sesizată.

B. Întrebarea preliminară

1. Obiectivele directivei, „flexicuritatea” și importanța dreptului la concediu (și a drepturilor patrimoniale aferente) în dreptul social al Uniunii

31. Potrivit unei jurisprudențe constante, „[…] în vederea interpretării unei dispoziții de drept al Uniunii, trebuie să se țină seama nu numai de formularea acesteia, ci și de contextul său și de obiectivele urmărite de reglementarea din care ea face parte” [3].

32. Însuși articolul 2 din Directiva 2008/104 prevede că *obiectivul* acestei directive este „de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară prin asigurarea aplicării principiului egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la articolul 5”.

33. În ceea ce privește *contextul* în care se înscrie, Directiva 2008/104, care își are temeiul juridic în fostul articol 137 alineatele (1) și (2) CE (în prezent, articolul 153 TFUE) [4], a fost adoptată, după un proces lung și complex, pentru a completa, în sistemul dreptului social european, două directive anterioare privind munca atipică, referitoare la munca pe fracțiune de normă și, respectiv, la raporturile de muncă pe durată determinată [5].

34. Directiva menționată mai sus se înscrie, așadar, într-un context legislativ mai general, al cărui obiectiv este generalizarea aplicării formelor de protecție prevăzute tuturor categoriilor de lucrători atipici [6].

35. Acțiunea Uniunii în domeniul politicilor sociale a avut drept obiectiv global dezvoltarea formelor flexibile de muncă, urmărind în același timp atingerea unui nivel mai ridicat de armonizare a dreptului social. Modelul normativ care stă la baza acestei acțiuni vizează căutarea unui echilibru între flexibilitatea și securitatea pe piața muncii și a fost denumit „flexicuritate” [7].

[3] A se vedea printre multe altele Hotărârea din 6 octombrie 2020, Jobcenter Krefeld (C-181/19, EU:C:2020:794, punctul 64 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 12 mai 2021, Hauptzollamt B (Caviar de la specii de sturion) (C-87/20, EU:C:2021:382, punctul 25 și jurisprudența citată).

[4] Care conferea instituțiilor competența să „adopte, prin intermediul directivelor, cerințe minime aplicabile în mod treptat”, în special în ceea ce privește „condițiile de muncă”.

[5] Este vorba despre Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35) și despre Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129). A se vedea în acest sens și Concluziile avocatului general Sharpston prezentate în cauza KG (Misiuni succesive în contextul muncii temporare) (C-681/18, EU:C:2020:300, punctul 36).

[6] A se vedea în acest sens S. Peers, „Equal Treatment of Atypical Workers”, *Yearbook of European Law*, vol. 32, nr. 1 (2013), p. 43 și următoarele.

[7] A se vedea în acest sens Concluziile avocatului general Szpunar prezentate în cauza AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, punctul 33).

36. Directiva 2008/104, care constituie rezultatul cel mai matur al dezbaterii privind „flexicuritatea” stimulate de Comisie în cursul anilor imediat anteriori [8], urmărește să ajungă la un echilibru just între îmbunătățirea protecției lucrătorilor temporari, pe de o parte, și sprijinirea rolului favorabil pe care munca temporară îl poate avea prin introducerea unui nivel suficient de flexibilitate pe piața muncii, pe de altă parte [9].

37. Obiectivul armonizării condițiilor de muncă este „de a apropia condițiile de muncă temporară de raporturile de muncă «normale»” [10] și este urmărit de Directiva 2008/104 tocmai prin afirmarea principiului egalității de tratament.

38. Astfel cum reiese foarte clar din textul directivei [11], garanțiile care stau la baza modelului „flexicurității” și, prin urmare, importanța deosebită pe care o prezintă principiul egalității de tratament trebuie apreciate având în vedere și caracterul subsidiar al acestor raporturi de muncă față de forma generală a raportului de muncă, reprezentată de contractele de muncă pe durată nedeterminată (încheiate cu angajatorul care utilizează prestațiile).

39. Noțiunea de „flexicuritate”, și anume modelul întemeiat pe o acțiune de asigurare a unui echilibru între promovarea ocupării forței de muncă și securitatea pe piața muncii [12], poate fi pusă în aplicare numai atunci când este respectat pe deplin principiul egalității de tratament, astfel cum este enunțat la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104, veritabilă piatră de temelie a sistemului de „flexicuritate” în toate directivele care contribuie la edificarea acestuia.

40. Astfel, după cum s-a observat în mod pertinent, compromisul care guvernează directiva și a permis adoptarea acesteia este afirmarea principiului egalității de tratament între lucrătorii puși la dispoziție și cei ai utilizatorului, în schimbul eliminării interdicțiilor și a obstacolelor din calea activității agențiilor de muncă temporară [13].

41. Legiuitorul național deplasează astfel centrul de gravitate al protecției de la aspectul accesului la cel al raportului cu utilizatorul prin consolidarea principiului egalității de tratament, ca tehnică de protecție care poate să constituie un mijloc de salvgardare care să împiedice ca marjele cele mai ample de flexibilitate în ceea ce privește accesul la piața muncii să determine o reducere excesivă a nivelului de protecție [14].

42. Prin urmare, obiectivele Directivei 2008/104 și contextul în care aceasta se înscrie pledează în favoarea unei interpretări largi a principiului egalității de tratament [15], care să includă, așadar, printre instituțiile care trebuie să fie garantate lucrătorilor în aceeași măsură în raport cu lucrătorii angajați direct de întreprinderea utilizatoare, și indemnizațiile pentru concediul neefectuat.

8 S. Robin-Olivier, „A French reading of the directive 2008/104 on temporary agency work”, *ELLJ*, 2010, p. 398 și următoarele.

9 Raportul Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor cu privire la aplicarea Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, COMP(2014) 176 final, p. 20. În același sens, considerentul (11) al Directivei 2008/104.

10 A se vedea Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în contextul muncii temporare) (C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 51).

11 Considerentul (15) al Directivei 2008/104.

12 A se vedea Concluziile avocatului general Sharpston prezentate în cauza KG (Misiuni succesive în contextul muncii temporare) (C-681/18, EU:C:2020:300, punctul 36).

13 N. Contouris – R. Horton, „The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise?”, *ILJ*, 2009, p. 329 și următoarele.

14 A se vedea în acest sens M. Quaranta, „La somministrazione di lavoro: le nuove regole del decreto dignità ed i vincoli europei”, în L. Calcaterra (editor), *La somministrazione di lavoro*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2019, p. 407.

15 În acest sens s-a exprimat și Comisia Europeană la punctul 22 din observațiile sale.

43. Pe de altă parte, o interpretare restrictivă ar avea drept consecință că principiul egalității de tratament nu s-ar aplica în momentul în care contractul lucrătorului temporar este reziliat, astfel încât s-ar favoriza rezilierea contractelor temporare în loc să se pună în aplicare unul dintre obiectivele urmărite de Directiva 2008/104, și anume cel de a încuraja accesul lucrătorilor temporari la un loc de muncă permanent.

44. În același sens pledează și importanța în dreptul social european a instituției concediului de odihnă și a drepturilor patrimoniale aferente acestuia.

45. Astfel, Curtea a avut deja ocazia să declare că dreptul la concediu anual plătit reprezintă un „principiu esențial și imperativ al dreptului social al Uniunii, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă” [16] și prezintă, ca principiu esențial al dreptului social al Uniunii, un caracter imperativ, principiul esențial menționat „incluzând dreptul la concediu anual «plătit» ca atare și dreptul, indisociabil de primul, la o indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat la încetarea raportului de muncă” [17].

2. Cu privire la interpretarea extensivă a principiului egalității de tratament în ceea ce privește „condițiile de bază de angajare și de muncă”

46. Potrivit articolului 5 din Directiva 2008/104, lucrătorii temporari trebuie să beneficieze începând cu prima zi a misiunii lor de „condiții de bază de angajare și de muncă” identice cu cele care s-ar aplica în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă [18].

47. Pe lângă considerațiile expuse mai sus referitoare la finalitatea, la obiectivele Directivei 2008/104 și la contextul în care aceasta se înscrie în dreptul social european, precum și importanța dreptului la concediu și a indemnizațiilor aferente acestuia, care a fost deja afirmată în mod clar de Curte, pledează în favoarea unei interpretări largi și extensive a principiului egalității de tratament și unele dintre hotărârile anterioare ale Curții cu privire la Directiva 2008/104 și la celelalte directive care compun mozaicul protecției lucrătorilor atipici sau temporari în dreptul social european [19].

48. Interpretarea extensivă a noțiunii de „condiții de bază de angajare și de muncă”, astfel încât să includă și indemnizațiile pentru concediul neefectuat datorate la încetarea raportului de muncă, decurge cu alte cuvinte, în opinia noastră, nu numai dintr-un cadru sistematic de ansamblu referitor la obiectivele Directivei 2008/104 și la importanța instituției concediului de odihnă în raportul de muncă, ci și dintr-o analiză atentă a anumitor hotărâri anterioare ale Curții, chiar dacă nu au fost pronunțate în mod specific cu privire la articolele 3 și 5 din Directiva 2008/104.

[16] A se vedea cel mai recent Hotărârea din 8 septembrie 2020, Comisia/Carreras Sequeros și alții (C-119/19 P, EU:C:2020:676, punctul 113).

[17] A se vedea Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, punctul 72), și Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 83).

[18] Potrivit dispozițiilor exprese ale articolului 3 din directivă, aceste condiții privesc, după cum am arătat, cele mai importante instituții deja menționate ale raportului de muncă (remunerația, durata timpului de lucru, orele suplimentare, pauzele, perioadele de repaus, munca pe timp de noapte, concediile și sărbătorile legale) și trebuie să se aplice lucrătorilor temporari în măsura în care reprezintă dispoziții generale obligatorii aflate în vigoare în întreprinderea utilizatoare [a se vedea Raportul Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor cu privire la aplicarea Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, COM(2014) 176 final, p. 5].

[19] Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, și 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.

49. Astfel, Curtea a precizat recent, în ceea ce privește Directiva 2008/104, că „din considerentul (1) al directivei menționate reiese că aceasta urmărește să asigure respectarea deplină a articolului 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, care, în conformitate cu alineatul (1) al acestui articol, consacră, în general, dreptul oricărui lucrător la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa. Explicațiile cu privire la Carta drepturilor fundamentale […] indică în această privință că expresia «condiții de muncă» trebuie înțeleasă în sensul articolului 156 TFUE Această din urmă dispoziție nu face însă decât să vizeze «condițiile de muncă», fără a le defini ulterior, ca fiind unul dintre domeniile politicii sociale a Uniunii în care Comisia poate interveni pentru a încuraja cooperarea dintre statele membre și pentru a facilita coordonarea acțiunii acestora. Având în vedere finalitatea de protecție a drepturilor lucrătorului temporar urmărită de Directiva 2008/104, această lipsă de precizie pledează în favoarea unei *interpretări largi*[20] a noțiunii de „condiții de muncă”[21].

50. La această afirmație de principiu clară trebuie adăugat că, referitor la principiul egalității de tratament, Curtea a stabilit deja în mod clar limitele acestuia în ceea ce privește alte raporturi de muncă, diferite de raporturile „normale” de muncă salariată pe durată nedeterminată, care, reamintim, constituie „forma generală de raport de muncă”, astfel cum a precizat în mod explicit legiuitorul[22]. Curtea a făcut acest lucru prin definirea cu precizie a sferei expresiei „condiții de muncă”, deși cu privire la alte dispoziții decât cele ale Directivei 2008/104, dar în contexte echivalente.

51. Astfel, după cum am spus, întrucât directiva a fost adoptată pentru a completa cadrul legislativ existent în materie de politică socială a Uniunii Europene, trebuie să se aibă în vedere, așa cum a propus Comisia[23], cele stabilite deja în jurisprudența Curții referitoare la interpretarea noțiunii de „condiții de muncă” cu privire la Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată[24].

52. În ceea ce privește clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată[25] menționat, Curtea a declarat deja că expresia „condiții de încadrare în muncă” se referă la drepturile și la obligațiile care definesc un anumit raport de muncă, cu includerea atât a condițiilor de angajare, cât și a celor privind încetarea acestui raport de muncă[26] și că această expresie cuprinde și indemnizațiile pe care angajatorul trebuie să le plătească unui lucrător la încetarea contractului său de muncă pe durată determinată[27].

53. În acest sens, este confirmat criteriul potrivit căruia, pentru a stabili dacă o măsură intră în sfera noțiunii de „condiții de muncă”, trebuie să se ia în considerare întregul raport de muncă dintre un lucrător și angajatorul său.

20 Sublinierea noastră.

21 A se vedea Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în contextul muncii temporare) (C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 54) care preia punctul 44 din Concluziile avocatei generale Sharpston.

22 A se vedea Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în contextul muncii temporare) (C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 51), în ceea ce privește considerentul (15) al Directivei 2008/104.

23 Observațiile Comisiei, punctul 35.

24 O asemenea interpretare prin analogie este confirmată, pe lângă obiectivele comune care stau la baza dispozițiilor în discuție, de însuși domeniul de aplicare al Directivei 2008/104, din moment ce, potrivit articolului 3 alineatul (2), aceasta se aplică tuturor raporturilor de muncă pe durată determinată.

25 Potrivit căruia, „[î]n 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”.

26 A se vedea Hotărârea din 20 decembrie 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, punctul 34).

27 A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 32).

54. În plus, astfel cum a statuat Curtea, aceste considerații pot fi transpuse pe deplin în cazul eventualelor indemnizații acordate lucrătorului la momentul încetării contractului de muncă încheiat cu angajatorul său, astfel încât această dispoziție trebuie interpretată în sensul că noțiunea de „condiții de muncă” include indemnizația pe care angajatorul trebuie să o plătească lucrătorului la momentul încetării contractului său de muncă pe durată determinată [28].

55. Și chiar recent, deși în ceea ce privește o altă indemnizație, fără legătură cu concediul în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată, Curtea a afirmat că „o indemnizație acordată lucrătorului ca urmare a rezilierii contractului de muncă încheiat cu angajatorul său […] intră în sfera noțiunii de «condiții de încadrare în muncă» în sensul clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru menționat” [29].

56. Pe de altă parte, în ceea ce privește lucrătorii cu fracțiune de normă, interpretând dispozițiile Acordului-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, Curtea a statuat că, în cazul unui lucrător care nu a fost în măsură, din motive independente de voința sa, să își exercite dreptul la concediu anual plătit înainte de încetarea raportului de muncă, indemnizația financiară la care acesta are dreptul trebuie calculată astfel încât lucrătorul menționat să fie pus într-o situație comparabilă cu cea în care s-ar fi aflat dacă ar fi exercitat dreptul menționat în timpul raportului său de muncă [30].

57. În general apoi, în ceea ce privește dreptul la indemnizația pentru concediul neefectuat, atunci când a interpretat articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88/CE [31], Curtea a precizat că, în cazul în care raportul de muncă a încetat și, prin urmare, efectuarea efectivă a concediului anual plătit nu mai este posibilă, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 prevede că lucrătorul are dreptul la o indemnizație financiară pentru a se evita ca, din cauza acestei imposibilități, lucrătorul să nu poată beneficia de acest drept, nici chiar sub formă pecuniară [32].

58. Prin urmare, dispozițiile articolului 3 coroborate cu cele ale articolului 5 din Directiva 2008/104, care reglementează domeniul de aplicare și întinderea principiului egalității de tratament pentru lucrătorii temporari, trebuie, în opinia noastră, să fie interpretate în mod extensiv, făcând de asemenea referire la cele afirmate de Curte în ceea ce privește „condițiile de încadrare în muncă”, obiect al principiului egalității de tratament prevăzut pentru lucrătorii pe durată determinată și pentru lucrătorii cu fracțiune de normă.

59. Cu precizarea că, deși există aceleași motive de protecție a lucrătorilor atipici sau temporari, expresiile utilizate de legiuitor în Directiva 2008/104 vizează în mod și mai specific o protecție efectivă, precum și necesitatea de a evita înmulțirea unor statute juridice diferențiate în privința lucrătorilor temporari.

60. Spre deosebire de directivele anterioare privind munca pe durată determinată și munca pe fracțiune de normă, subliniem, în primul rând, alegerea de a defini principiul drept „egalitate de tratament” în loc de „nediscriminare”, în al doilea rând, se utilizează expresia „cel puțin acelea” în loc de „nu mai puțin favorabile” în ceea ce privește comparația cu condițiile de muncă ale

[28] A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctele 28 și 30-32 și jurisprudența citată).

[29] A se vedea Hotărârea din 22 ianuarie 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, punctul 36).

[30] A se vedea Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, punctul 51 și jurisprudența citată).

[31] Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială 5/vol.7, p. 3).

[32] A se vedea Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 26 și jurisprudența citată).

persoanelor comparabile, în al treilea rând, domeniul de aplicare al condițiilor de muncă se referă în mod expres la aproape toate instituțiile raportului de muncă, nelăsând practic loc niciunei interpretări restrictive, și, în al patrulea rând, ca urmare a particularității contractului de muncă prin agent de muncă temporară, s-a ales posibilitatea unei „comparații ipotetice", în locul comparației cu lucrătorii cu normă întreagă sau pe durată nedeterminată „comparabili". Din acest motiv, comparația va fi întotdeauna posibilă în ceea ce privește lucrătorii temporari, din moment ce comparația se va face cu tratamentul la care ar avea dreptul un lucrător angajat în mod direct și care îndeplinește sarcini comparabile, inclusiv în cazul în care un astfel de lucrător nu este efectiv prezent în schema de personal [33].

61. O ultimă remarcă referitoare la posibilitățile de derogare permise la alineatele (2)-(4) ale articolului 5 din Directiva 2008/104. Din dosarul cauzei reiese în mod clar că legiuitorul portughez nu a utilizat posibilitatea oferită de directivă de a aduce derogări de la domeniul de aplicare al principiului egalității de tratament. Dimpotrivă, în observațiile guvernului portughez se afirmă că, prin transpunerea acestei directive, au fost eliminate unele ambiguități existente anterior în legislația națională [34].

62. Prin urmare, cu privire la acest aspect, ne limităm numai la o scurtă observație incidentă: avem îndoieli cu privire la faptul că indemnizația pentru concediul neefectuat (care nu poate fi considerată o „remunerație" [35] propriu-zisă) poate face obiectul unei derogări, dată fiind legătura cu dreptul fundamental la concediu și, în orice caz, în lumina economiei generale a directivei, suntem convinși de necesitatea de a da o interpretare restrictivă oricărei posibilități de derogare de la principiul egalității de tratament acordate de legiuitorul comunitar.

63. Pentru a trage concluziile analizei în această privință: finalitatea Directivei 2008/104 și obiectivele sale de protecție a lucrătorilor cu locuri de muncă precare, împreună cu contextul în care această directivă a fost adoptată și în care se înscrie în dreptul social european, caracterul de drept fundamental al concediului și al indemnizațiilor financiare aferente acestuia, precum și interpretarea Curții cu privire la dispoziții similare în materia egalității de tratament a lucrătorilor cu locuri de muncă precare sunt toate elemente care pledează în mod univoc în favoarea unei interpretări extensive a expresiei „condiții de bază de angajare și de muncă", care să includă în expresia în discuție indemnizațiile pentru concediul neefectuat în cursul raportului de muncă datorate unui lucrător temporar la încetarea contractului.

64. Astfel de indemnizații vor trebui, așadar, să fie calculate potrivit aceleiași metodologii adoptate pentru salariații angajați direct de întreprinderea utilizatoare, astfel încât calculul final să fie același, proporțional cu timpul lucrat.

3. Cu privire la consecințele pentru instanța de trimitere

65. Potrivit jurisprudenței constante a Curții, sistemul de cooperare stabilit la articolul 267 TFUE este întemeiat pe o separare clară a atribuțiilor între instanțele naționale și Curte. Stabilirea situației de fapt și interpretarea reglementării naționale revin instanțelor din statele membre.

[33] A se vedea în acest sens L. Zappalà, „Il lavoro somministrato e gli incerti confini della parità di trattamento", în L. Calcaterra (editor), *La somministrazione di lavoro*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2019, p. 417.

[34] În acest sens s-a exprimat guvernul Portugaliei la punctul 52 din observațiile sale.

[35] Instituție în privința căreia se pot face excepții în anumite condiții conform alineatului (2) al articolului 5 din Directiva 2008/104.

66. În schimb, Curtea este competentă să furnizeze instanței naționale toate elementele de interpretare care țin de dreptul Uniunii și să dea indicații întemeiate pe dosarul cauzei principale, precum și pe observațiile scrise și orale care i-au fost prezentate, de natură să permită instanței naționale să se pronunțe [36].

67. După cum am arătat anterior, instanța de trimitere reține că, în Portugalia, lucrătorilor temporari care intră în serviciul unei întreprinderi utilizatoare în cursul unui an calendaristic și a căror activitate nu încetează într-o perioadă de doi sau mai mulți ani calendaristici de la data respectivă li se aplică reglementarea specială prevăzută la articolul 185 alineatul 6 din Codul muncii portughez, potrivit căruia lucrătorii temporari au dreptul numai la plata concediului și la acordarea unei indemnizații de concediu calculate proporțional cu timpul lucrat. Această metodă de calcul ar fi diferită de cea prevăzută pentru lucrătorii angajați direct de întreprinderea utilizatoare, cărora, în schimb, li se aplică regimul general, mai avantajos, de calculare a concediului plătit, astfel cum se prevede la articolele 237-239 și 245 din Codul muncii portughez.

68. Din observațiile prezentate de guvernul Portugaliei pare să reiasă o invitație la o interpretare a dispozițiilor Codului muncii portughez diferită de cea reținută de instanța de trimitere [37].

69. Nu este sarcina Curții să analizeze dreptul național: astfel, potrivit unei jurisprudențe constante, Curtea este abilitată să se pronunțe numai cu privire la interpretarea sau la validitatea unui text al Uniunii, pe baza situației de fapt care îi este prezentată de instanța națională, în timp ce este de competența exclusivă a instanței naționale să interpreteze legislația națională [38].

70. În plus, trebuie amintit că, potrivit jurisprudenței constante a Curții, instanțele naționale sunt obligate, în măsura posibilului, să interpreteze dreptul național în lumina dreptului european [39].

71. Principiul interpretării conforme impune ca autoritățile naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare ansamblul dreptului național și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, pentru a garanta efectivitatea deplină a dreptului Uniunii și pentru a ajunge la o soluție conformă cu finalitatea urmărită de acesta.

72. Totuși, acest principiu cunoaște anumite limite. În concret, obligația instanței naționale de a se referi la conținutul dreptului Uniunii atunci când interpretează și aplică normele relevante ale dreptului național este limitată de principiile generale ale dreptului și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național.

73. În plus, după cum s-a subliniat anterior, Curtea nu se poate substitui aprecierii făcute de instanța națională cu privire la posibilitatea de a interpreta dreptul național astfel încât să poată fi conform cu dispozițiile de drept al Uniunii.

[36] Ordonanța președintelui Curții din 28 ianuarie 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, punctele 30-32 și jurisprudența citată). A se vedea mai recent de exemplu Hotărârea din 3 octombrie 2019, Fonds du Logement de la Région de Bruxelles-Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, punctele 48 și 49 și jurisprudența citată).

[37] După cum am arătat în observațiile introductive ale analizei noastre juridice, guvernul portughez pare să încline spre o interpretare sistematică potrivit căreia dispozițiile articolului 185 alineatul 6 din Codul muncii portughez nu ar reprezenta o derogare de la dispozițiile articolului 237 și următoarele din același cod, ci ar trebui interpretate în mod coroborat, astfel încât să se evite orice discriminare între lucrătorii temporari și cei angajați direct de întreprinderea utilizatoare.

[38] A se vedea în special Hotărârea din 10 iunie 2021, Ultimo Portfolio Investment (Luxemburg) (C-303/20, EU:C:2021:479, punctul 25 și jurisprudența citată).

[39] A se vedea Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punctul 32), Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (Misiuni succesive în contextul muncii temporare) (C-681/18, EU:C:2020:823, punctul 66), și Hotărârea din 19 septembrie 2019, Rayonna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765, punctul 60 și jurisprudența citată).

74. Instanței naționale îi revine sarcina de a verifica dacă, în Portugalia, lucrătorii temporari beneficiază, pe durata punerii lor la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare, de condiții de bază de angajare și de muncă cel puțin egale cu cele care le-ar fi fost aplicate dacă ar fi fost angajați direct de întreprinderea utilizatoare [40].

75. Instanța națională va trebui, așadar, să verifice dacă, astfel cum susține guvernul portughez în ceea ce privește calcularea concediului și a indemnizației aferente în cazul rezilierii contractului, lucrătorilor temporari li se aplică regimul general prevăzut la articolele 237-239 și 245 din Codul muncii, în pofida normei speciale prevăzute la articolul 185 alineatul 6 din Codul muncii. În acest caz, instanța menționată nu ar putea reține că lucrătorii temporari beneficiază de condiții de bază de angajare și de muncă mai puțin favorabile decât cele care le-ar fi aplicabile dacă ar fi angajați direct de întreprinderea în cauză pentru a ocupa același post și, așadar, nu ar putea constata o încălcare a articolului 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104.

IV. Concluzie

76. Articolul 3 alineatul (1) litera (f) și articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară se opun unei dispoziții legislative a unui stat membru potrivit căreia, în ipoteza încetării raportului de muncă, un lucrător temporar are dreptul la concediu și la indemnizația respectivă în mod proporțional cu timpul de lucru prestat pentru întreprinderea utilizatoare, în cazul în care unui lucrător angajat direct de întreprinderea utilizatoare și care ocupă același post pentru aceeași perioadă i se aplică un regim diferit, care i-ar garanta dreptul la o perioadă mai lungă de concediu și o indemnizație de concediu anual mai mare. Astfel, principiul egalității de tratament impune, inclusiv în ceea ce privește instituția indemnizației pentru concediul neefectuat cuvenite la încetarea raportului de muncă, ca, pe durata misiunii sale în cadrul întreprinderii utilizatoare, un lucrător temporar să beneficieze de același tratament care s-ar aplica unui lucrător angajat direct de întreprinderea utilizatoare și care îndeplinește aceleași sarcini.

[40] A se vedea prin analogie Hotărârea din 20 decembrie 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, punctul 46 și jurisprudența citată).