



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
JULIANE KOKOTT
prezentate la 20 decembrie 2017¹

Cauza C-677/16

Lucía Montero Mateos
împotriva
Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la
Comunidad Autónoma de Madrid

(cerere de decizie preliminară formulată de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid [Spania])

„Cerere de decizie preliminară – Politica socială – Raport de muncă pe durată determinată – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat între CES, UNICE și CEEP – Principiul nediscriminării lucrătorilor pe durată determinată – Dreptul lucrătorului la indemnizație pentru rezilierea contractului de muncă – Contract de muncă pe durată determinată sub forma unui contract de muncă de «interinidad» – Diferență de tratament în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată”

I. Introducere

1. Există o discriminare în cazul în care un lucrător pe durată determinată fie nu primește nicio indemnizație la încetarea raportului său de muncă din partea angajatorului său, fie are dreptul, în orice caz, la o indemnizație al cărei quantum este însă mai redus decât cel al indemnizației pe care o primește un lucrător al cărui contract de muncă a fost reziliat de angajator pentru motive obiective? În esență, aceasta este chestiunea juridică pe care trebuie să o analizeze Curtea în prezenta procedură preliminară. În centrul atenției se află încă o dată protecția lucrătorilor pe durată determinată împotriva abuzurilor și discriminării, aspect care reprezintă de mai mult timp o preocupare socială a Uniunii Europene cu care Curtea de Justiție a fost sesizată în repetate rânduri.

2. Problema discriminării se ridică în speță în legătură cu cazul unei lucrătoare spaniole care a fost angajată mai mulți ani cu contract de muncă pe durată determinată la un organism de drept public pe un post temporar vacant până la finalizarea procedurii de selecție pentru ocuparea definitivă a postului. Potrivit dreptului spaniol, lucrătoarea nu are dreptul la nicio indemnizație financiară în cazul simplei încetări a „contractului de muncă de «interinidad»”², spre deosebire de un lucrător care a fost concediat de angajatorul său pentru motive obiective și care are dreptul la indemnizație.

¹ Limba originală: germana.

² În limba spaniolă: contrato de trabajo de interinidad.

3. În Hotărârea de Diego Porras³, pronunțată în anul 2016, s-a statuat că lipsa oricărei indemnizații pentru încetarea unui contract de muncă pe durată determinată constituie o discriminare interzisă de dreptul Uniunii. Curtea este chemată acum să își regândească jurisprudența din trecut sau în orice caz să o nuanțeze, ținând seama și de coerența intrinsecă a jurisprudenței sale privind principiul egalității de tratament și al nediscriminării.

4. Probleme juridice în esență similare se ridică și în cauza Grupo Norte Facility (C-574/16)⁴, în care prezentăm tot astăzi concluzii, precum și în cauzele pendinte Rodríguez Otero (C-212/17) și de Diego Porras (C-619/17). Cauza pendinte Vernaza Ayovi (C-96/17) are la rândul său ca obiect aspecte legate de discriminare în legătură cu un contract de muncă spaniol de „interinidad”, însă într-un context cu totul diferit.

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

5. Reglementarea de drept al Uniunii aplicabilă în speță este 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 (denumită în continuare „Directiva 1999/70”). Potrivit articolului 1, scopul directivei este punerea în aplicare a Acordului-cadru privind munca pe durată determinată⁵ (denumit în continuare „acordul-cadru”), încheiat la 18 martie 1999 între organizațiile de tip confederativ generale (CES, UNICE și CEEP), anexat la directivă.

6. Scopul general al acordului-cadru privind munca pe durată determinată este de a stabili „principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată”, pentru a „îmbunătăți [astfel, printre altele,] calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării [...]”⁶. Ea este expresia voinței partenerilor sociali „de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării”⁷.

7. Acordul-cadru are la bază ideea că „forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată”⁸. În acordul-cadru se admite totodată că contractele de muncă pe durată determinată „reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare, ocupații și activități, care convine atât angajatorilor, cât și lucrătorilor”⁹. Acordul-cadru reprezintă „o contribuție suplimentară la realizarea unui echilibru mai bun între «flexibilitatea timpului de lucru și securitatea locului de muncă»”¹⁰.

8. Clauza 1 din acordul-cadru definește obiectul acesteia astfel:

„Obiectivul prezentului acord-cadru este:

(a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;

3 Hotărârea din 14 septembrie 2016 (C-596/14, EU:C:2016:683).

4 Cauza Grupo Norte Facility privește un alt tip de contract de muncă din dreptul muncii spaniol, și anume contractul temporar de suplینire („contrato de relevo”).

5 JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129.

6 Considerentul (14) al Directivei 1999/70.

7 Al treilea paragraf al preambulului acordului-cadru.

8 Al doilea paragraf al preambulului acordului-cadru; a se vedea de asemenea punctul (6) din considerațiile generale ale acordului-cadru.

9 Punctul (8) din considerațiile generale ale acordului-cadru; a se vedea și al doilea paragraf din preambulul acestuia.

10 Primul paragraf din preambulul acordului-cadru; a se vedea de asemenea punctele (3) și (5) din considerațiile generale ale acordului-cadru.

- (b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.”

9. În ceea ce privește domeniul de aplicare al acordului-cadru, clauza 2 punctul 1 prevede:

„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.”

10. Clauza 3 din acordul-cadru cuprinde următoarele „[d]efiniții”:

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

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.”

11. Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede printre altele:

- „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*.

[...]”

12. În plus, este necesar să se facă trimitere și la clauza 5 din acordul-cadru, care privește „[m]ăsuri de prevenire a abuzurilor”:

- „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 din următoarele măsuri:

- (a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
- (b) durata totală maximă a contractelor sau 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) sunt considerate «succesive»;
 - (b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.”

B. Dreptul național

13. Dispozițiile dreptului spaniol relevante sunt cele din Statutul lucrătorilor¹¹, în versiunea în vigoare la momentul încheierii contractului de muncă în litigiu.

1. Considerații generale

14. Conform articolului 15 alineatul 1 din Statutul lucrătorilor, un contract de muncă poate fi încheiat pe durată nedeterminată sau pe durată determinată. Același articol prevede în mod detaliat care sunt motivele prevăzute de lege pentru ca un contract să poată fi încheiat pe durată determinată.

15. Articolul 15 alineatul 6 din Statutul lucrătorilor conține în plus următoarea dispoziție privind egalitatea de tratament dintre lucrătorii cu contracte temporare și lucrătorii cu contracte pe perioadă determinată:

„Lucrătorii cu contracte temporare și pe perioadă determinată beneficiază de aceleași drepturi ca lucrătorii cu contracte pe durată nedeterminată, indiferent de particularitățile fiecărei modalități contractuale în ceea ce privește încetarea contractului și de cele expres prevăzute de lege referitor la contractele de formare profesională. Atunci când este cazul, aceste drepturi sunt recunoscute ținându-se seama de natura lor în actele cu putere de lege și în actele administrative, precum și în convențiile colective de muncă în mod proporțional, în funcție de perioada lucrată.

În cazul în care un anumit drept sau o anumită condiție de muncă este prevăzut(ă) în actele cu putere de lege sau în actele administrative, precum și în convențiile colective de muncă în funcție de vechimea lucrătorului, aceasta trebuie calculată pe baza acelorași criterii pentru toți lucrătorii, indiferent de natura contractului de muncă încheiat.”

16. În articolul 49 din Statutul lucrătorilor („Încetarea contractului”) sunt rezumate toate împrejurările care pot conduce la încetarea unui raport de muncă. Printre acestea figurează, pe de o parte, împlinirea termenului sau realizarea lucrării ori îndeplinirea sarcinii prevăzute în contract [articolul 49 alineatul 1 litera c)] și, pe de altă parte, motive obiective [articolul 49 alineatul 1 litera l)], care sunt enumerate în mod detaliat la articolul 52 din Statutul lucrătorilor.

17. În ceea ce privește încetarea contractului de muncă la împlinirea termenului sau la realizarea lucrării ori la îndeplinirea sarcinii prevăzute în contract, articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor prevede că lucrătorul are dreptul – cu excepția cazului în care este vorba despre contracte de „interinidad” sau despre contracte de formare profesională – să primească o indemnizație al cărei quantum echivalează cu 12 zile de salariu pentru fiecare an de serviciu.

¹¹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (textul reformat al Legii privind statutul lucrătorilor care rezultă din Decretul legislativ regal 2/2015) din 23 octombrie 2015 (BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015, p. 100224). Potrivit indicațiilor guvernului spaniol, modul de redactare a dispozițiilor relevante în speță ale statutului lucrătorilor este identic cu cel al versiunii anterioare a legii, care ne-a fost pusă la dispoziție în cauza Grupo Norte Facility (C-574/16).

18. În schimb, în ceea ce privește rezilierea contractului din motive obiective, articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor prevede că „[lucrătorului i se pune la dispoziție,] simultan cu notificarea în scris [a motivelor obiective], [o] indemnizați[e] al cărei quantum echivalează cu 20 de zile de salariu pentru fiecare an de serviciu, perioadele mai mici de un an fiind calculate proporțional cu lunile efectuate, și al cărei quantum total nu poate depăși 12 salarii”.

2. Contractul de muncă de „interinidad”

19. Contractul de muncă de „interinidad” este un tip special de contract de muncă, reglementat printr-o dispoziție de executare a Statutului lucrătorilor – și anume articolul 4 din Decretul regal 2720/1998¹². Acest contract poate fi încheiat pentru suplinirea unui lucrător care are dreptul să i se păstreze locul de muncă în temeiul unei reglementări, al unei convenții colective sau al unui acord individual. De asemenea, contractul poate fi încheiat pentru ocuparea temporară a unui loc de muncă pe durata procedurii de selecție sau de promovare pentru ocuparea sa definitivă.

III. Situația de fapt și litigiul principal

20. Doamna Lucía Montero Mateos a încheiat la 13 martie 2007 un contract de muncă de „interinidad” cu Agenția pentru asistență socială a Comunității autonome Madrid¹³ (Spania) pentru înlocuirea unui lucrător permanent din cadrul acestui organism. La 1 februarie 2008, contractul său de muncă a fost transformat într-un contract de muncă de „interinidad” până la ocuparea unui post vacant¹⁴.

21. Pe durata contractului, doamna Montero Mateos a lucrat în calitate de asistent hotelier la căminul de bătrâni „González Bueno” al Comunității autonome Madrid.

22. După desfășurarea unei proceduri de selecție pentru ocuparea permanentă a posturilor de asistent hotelier în Comunitatea autonomă Madrid, postul ocupat până atunci de doamna Montero Mateos a fost repartizat unui alt lucrător. Astfel, la 30 septembrie 2016, directorul căminului i-a comunicat doamnei Montero Mateos că, începând cu ziua respectivă, ea nu avea să mai lucreze în calitate de asistent hotelier, deoarece postul său fusese ocupat în mod permanent de o altă persoană ca urmare a rezultatelor procedurii de selecție.

23. La 14 octombrie 2016, doamna Montero Mateos a contestat încetarea contractului său de muncă la Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid¹⁵, instanța de trimitere, formulând o acțiune împotriva Comunității autonome Madrid – Agenția pentru asistență socială.

12 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Decretul regal 2720/1998 din 18 decembrie 1998 de punere în aplicare a articolului 15 din Statutul lucrătorilor în materie de contracte pe durată determinată) din 18 decembrie 1998 (BOE nr. 7 din 8 ianuarie 1999, p. 568).

13 Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (denumită în continuare „Agencia”).

14 Este vorba în mod concret despre postul nr. 16.332, ceea ce se menționa în contractul de muncă.

15 Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 33 din Madrid (Spania).

IV. Cererea de decizie preliminară și procedura în fața Curții

24. Prin ordonanța din 21 decembrie 2016, depusă la 29 decembrie 2016, Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid a adresat Curții, în temeiul articolului 267 TFUE, următoarea întrebare preliminară:

„Clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că încetarea unui contract de muncă temporar «de interinidad» pentru ocuparea unui post vacant, ca urmare a împlinirii termenului pentru care a fost încheiat între angajator și lucrătoare, constituie un motiv obiectiv care să justifice ca legiuitorul național să nu prevadă într-o astfel de situație nicio indemnizație pentru încetarea contractului, în timp ce, în cazul unui lucrător pe durată nedeterminată comparabil care a fost concediat pentru un motiv obiectiv, este prevăzută o indemnizație reprezentând echivalentul a 20 de zile de salariu pentru fiecare an de vechime?”

25. În procedura în fața Curții, au depus observații scrise doamna Montero Mateos, Agencia, guvernul spaniol și Comisia Europeană. La 8 noiembrie 2017, s-a desfășurat o ședință comună în cauzele C-574/16 și C-677/16, la care au fost reprezentați Grupo Norte Facility, doamna Montero Mateos, Agencia, guvernul spaniol și Comisia.

26. La cererea Spaniei, în prezenta procedură, Curtea se întrunește în Marea Cameră, conform articolului 16 al treilea paragraf din Statutul Curții.

V. Aprecieri

27. Prin intermediul întrebării adresate, instanța de trimitere dorește în esență să afle dacă există o discriminare interzisă potrivit dreptului Uniunii în cazul în care, la *încetarea* contractului său de muncă din cauza împlinirii termenului, a îndeplinirii sarcinii sau a producerii evenimentului determinat, o lucrătoare pe durată determinată nu are dreptul la nicio indemnizație, în timp ce lucrătorul cu contract pe durată determinată sau nedeterminată care a fost *concediat* de angajator pentru motive obiective primește o astfel de indemnizație.

28. La baza acestei întrebări stă împrejurarea că, potrivit Statutului lucrătorilor spaniol, în cazul rezilierii contractului de muncă de către angajator pentru un motiv obiectiv, lucrătorul are dreptul la o indemnizație legală reprezentând echivalentul a 20 de zile de salariu pentru fiecare an de vechime [articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor], în timp ce aceeași lege prevede că, în cazul simplei încetări a contractului pe durată determinată, lucrătorul are dreptul doar la o indemnizație mai redusă reprezentând echivalentul a 8-12 zile de salariu pentru fiecare an de vechime sau nu prevede nicio indemnizație în cazul încetării unui contract de muncă pe durată determinată de „interinidad” sau a unui contract de formare profesională [articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor].

A. Cu privire la domeniul de aplicare al principiului nediscriminării

29. Acordul-cadru se aplică *contractelor de muncă pe durată determinată*. Acest lucru rezultă din însuși titlul său și este confirmat de definiția domeniului de aplicare al acordului-cadru, care figurează în clauza 2 punctul 1: potrivit acesteia, acordul se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, în convențiile colective sau în practicile în vigoare în fiecare stat membru.

30. Este necontestat că la baza litigiului principal se află un contract de muncă de „interinidad” pe durată determinată, astfel cum este acesta reglementat în Spania prin dispozițiile Statutului lucrătorilor.

31. Curtea a stabilit deja că dispozițiile acordului-cadru se aplică contractelor și raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate cu autorități sau de alte organisme din sectorul public¹⁶ și că un particular poate invoca clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru în fața instanțelor naționale împotriva acestor autorități sau organisme¹⁷.

32. Părțile au exprimat însă opinii diferite în legătură cu aspectul dacă, în special, principiul nediscriminării conform clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru în special poate fi aplicat într-un caz precum cel de față. Astfel, clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru interzice în mod expres tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe durată determinată în ceea ce privește *condițiile de încadrare în muncă*.

33. Guvernul spaniol consideră că această noțiune se referă numai la *condițiile de muncă*¹⁸ în sens restrâns, iar nu și la celelalte condiții de încadrare în muncă¹⁹, cum ar fi, de exemplu, condițiile și consecințele juridice ale încetării contractelor de muncă sau a raporturilor de muncă pe durată determinată.

34. Acest argument nu poate fi primit. În jurisprudență s-a arătat că pentru înțelegerea sensului noțiunii de condiții de încadrare în muncă din clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru este relevant numai criteriul încadrării în muncă, altfel spus împrejurarea că dispozițiile aplicabile unui lucrător sau prestațiile pretinse de acesta depind de existența unui raport de muncă între el și angajatorul său²⁰.

35. Diferitele versiuni lingvistice ale acordului-cadru utilizează formulări care corespund fie sintagmei „condiții de muncă”, fie sintagmei „condiții de încadrare în muncă”²¹, fără a se avea în vedere în mod aparent două noțiuni diferite. În plus, o asemenea diferențiere nu pare să fie compatibilă cu obiectivele acordului-cadru și cu economia generală a dreptului muncii al Uniunii.

36. Astfel, obiectivul acordului-cadru este acela de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării²². Acesta reprezintă expresia voinței partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării²³. Acest lucru corespunde unei jurisprudențe constante, potrivit căreia acordul-cadru cuprinde norme deosebit de importante ale dreptului social al Uniunii care trebuie să asigure o protecție minimă fiecărui lucrător²⁴. Prin urmare, principiul nediscriminării lucrătorilor pe durată determinată nu poate fi interpretat în mod restrictiv²⁵.

16 Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții (C-212/04, EU:C:2006:443, punctele 54-57), Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 25), Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 38-40), și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 67).

17 Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 68), și Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 28).

18 În limba spaniolă: condiciones de trabajo.

19 În limba spaniolă: condiciones de empleo.

20 Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno și Pettini (C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329, punctele 45 și 46), Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 35), Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 25), și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 28).

21 Astfel, în versiunea în limba germană a clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru nu se vorbește despre *Arbeitsbedingungen* (condiții de muncă), ci despre *Beschäftigungsbedingungen* (condiții de încadrare în muncă). Situația este identică și în cazul versiunilor franceză (conditions d'emploi), italiană (condizioni di impiego), portugheză (condições de emprego) și engleză (employment conditions).

22 Clauza 1 litera (a) din acordul-cadru și considerentul (14) al Directivei 1999/70.

23 Al treilea paragraf din preambulul acordului-cadru.

24 Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctele 27 și 38); în mod similar, Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 114), și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 24).

25 Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 38 coroborat cu punctul 37), Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 114), și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 24).

37. Coerența dreptului muncii al Uniunii impune în plus interpretarea noțiunii de condiții de muncă sau de încadrare în muncă în concordanță cu înțelesul care reiese din dispozițiile conexe de drept al Uniunii²⁶. În acest context trebuie să se menționeze în special Directivele anti-discriminare 2000/78/CE²⁷ și 2006/54/CE²⁸, în care se precizează principiul general al egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă în raport cu diferite motive de discriminare cum ar fi sexul, vârsta și orientarea sexuală. Potrivit unei jurisprudențe constante, condițiile de concediere intră de asemenea în sfera de aplicare a acestora. Nu în ultimul rând, în domeniul de aplicare al principiului nediscriminării intră astfel și plățile datorate de angajator în cazul încetării raportului de muncă în considerarea încadrării în muncă realizate pe baza unui contract de muncă sau în temeiul legii²⁹. Același lucru trebuie să fie valabil în final și în ceea ce privește noțiunea de condiții de încadrare în muncă în lumina principiului nediscriminării conform clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru³⁰.

38. Prin urmare, acordul-cadru, în general, și principiul nediscriminării prevăzut de acesta, în special, se aplică în cazul indemnizației pe care lucrătorii o pot pretinde de la angajatorii lor, în temeiul unui acord sau în temeiul legii, la încetarea contractelor lor de muncă. În același sens s-a pronunțat deja și Curtea³¹.

39. În concluzie, un litigiu precum cel în speță, al cărui obiect este tocmai o asemenea indemnizație, intră în domeniul de aplicare al clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.

40. Cu toate acestea, potrivit clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, principiul nediscriminării este relevant pentru indemnizația menționată numai în măsura în care este vorba despre a compara lucrătorii pe durată determinată cu lucrătorii pe durată nedeterminată. În schimb, în contextul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru este irelevant faptul că lucrătorii pe durată nedeterminată sunt tratați în mod diferit *între ei* în ceea ce privește indemnizația în litigiu, după cum raportul lor de muncă încetează ca urmare a rezilierii de către angajator pentru motive obiective sau ca urmare a îndeplinirii sarcinii ori a producerii unui eveniment determinat. Potrivit acordului-cadru, diferențele de tratament între diverse categorii de lucrători pe durată determinată nu sunt incluse în domeniul de aplicare al acordului-cadru³².

B. Problema privind o posibilă discriminare între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată

41. Rămâne să se examineze problema centrală din prezenta cauză, referitoare la aspectul dacă lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată se află sau nu se află într-o situație comparabilă³³. Astfel cum rezultă din modul de redactare a clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, cu toate că dreptul Uniunii interzice discriminarea lucrătorilor pe durată determinată

26 În același sens, Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno și Pettini (C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329, punctele 45 și 46).

27 Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

28 Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

29 A se vedea printre altele Hotărârea din 16 februarie 1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58, punctul 9), Hotărârea din 8 iunie 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, punctul 36), și Hotărârea din 12 octombrie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punctul 21).

30 În același sens, Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 28).

31 Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctele 31 și 32); în același sens, Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctele 35-37, de asemenea în legătură cu o reglementare privind indemnizațiile), și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctele 27-29, cu privire la termenul de preaviz).

32 Ordonanța din 11 noiembrie 2010, Vino (C-20/10, nepublicată, EU:C:2010:677, punctul 57).

33 În același sens și Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 43), Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 30), și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctele 39 și 40).

față de lucrătorii pe durată nedeterminată *comparabili*, nu este prevăzută egalitatea de tratament între lucrătorii pe durată determinată care *nu* sunt comparabili între ei și lucrătorii pe durată nedeterminată³⁴. Numai în situații comparabile în care indemnizația legală ar fi diferită – astfel cum se susține în speță – s-ar putea vorbi despre discriminarea lucrătorilor pe durată determinată.

42. Premisa analizei privind caracterul comparabil al situației lucrătorilor pe durată determinată cu cea a lucrătorilor pe durată nedeterminată, care este sarcina instanței de trimitere³⁵, este, potrivit definiției noțiunii „lucrător pe durată nedeterminată comparabil” din clauza 3 punctul 2 primul paragraf din acordul-cadru, aspectul dacă amândoi sunt angajați în cadrul aceleiași instituții și desfășoară aceeași muncă sau ocupație. Acest aspect trebuie clarificat ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă³⁶.

43. În speță, trebuie să se considere că, în ceea ce privește activitatea pe care o desfășoară în mod concret lucrătorul pe durată determinată – în special natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă –, acesta se află în aceeași situație precum un lucrător pe durată nedeterminată din aceeași instituție. După toate aparențele, doamna Mateos desfășoară, în calitate de asistent hotelier, o muncă identică cu munca altor asistenți hotelieri angajați pe durată nedeterminată în același cămin de bătrâni. Ea a fost repartizată pe un post concret destinat de fapt unui lucrător pe durată nedeterminată, fiind în cele din urmă ocupat de un astfel de lucrător.

44. Într-un caz precum acesta, ar fi însă priplit să se concluzioneze, ținând seama numai de activitatea desfășurată și de postul în care au fost repartizați, că ambii lucrători se află *în ansamblu* într-o situație comparabilă sub toate aspectele și că astfel lucrătorul pe durată determinată este discriminat în cazul în care i se aplică dispoziții legale mai puțin favorabile în ceea ce privește indemnizația pentru încetarea contractului. Determinant este în schimb aspectul dacă lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată se află într-o situație comparabilă și *din perspectiva indemnizației în litigiu* sau mai ales din această perspectivă, în special din cea a evenimentului care dă naștere dreptului la indemnizație.

45. La aprecierea acestei chestiuni trebuie să se recurgă la criteriile care se aplică și în materie de discriminare³⁷, având în vedere că principiul nediscriminării, astfel cum este înscris în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, nu este altceva decât o expresie particulară a principiului general al egalității de tratament și al nediscriminării din dreptul Uniunii³⁸.

46. De aceea, trebuie să se aibă în vedere în special că, potrivit unei jurisprudențe constante, caracterul comparabil al situațiilor de fapt trebuie determinat printre altele în funcție de obiectul și de finalitatea actului care instituie distincția în cauză; în plus, trebuie luate în considerare principiile și obiectivele domeniului din care face parte actul respectiv³⁹.

34 Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 42), și Ordonanța din 30 aprilie 2014, D’Aniello și alții (C-89/13, EU:C:2014:299, punctul 28); în același sens, și Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 48), precum și ideea care apare în Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctele 39 și 40).

35 Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 43), Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 32), și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 42).

36 Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 66), și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 31), precum și Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 37), și Ordonanța din 9 februarie 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, punctul 38); în același sens, și Hotărârea din 31 mai 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punctul 33).

37 A se vedea și Concluziile noastre prezentate în cauza Pillbox 38 (C-477/14, EU:C:2015:854, punctul 38), în cauza Pilkington Group și alții/Comisia (C-101/15 P, EU:C:2016:258, punctul 66) și în cauza Vervloet și alții (C-76/15, EU:C:2016:386, punctul 47), în care am arătat că principiul egalității de tratament nu poate fi interpretat și aplicat în mod diferit în funcție de domeniul juridic în discuție.

38 În acest sens, de exemplu, Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 65), în care jurisprudența constantă cu privire la principiul general al nediscriminării din dreptul Uniunii este transpusă în clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru.

39 Hotărârea din 16 decembrie 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine și alții (C-127/07, EU:C:2008:728, punctul 26), Hotărârea din 11 iulie 2013, Ziegler/Comisia (C-439/11 P, EU:C:2013:513, punctul 167), și Hotărârea din 26 iulie 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, punctul 46).

47. Prin urmare, criteriile pentru compararea diverselor prestații ale angajatorului la care au dreptul lucrătorii pe durată determinată, pe de o parte, și lucrătorii pe durată nedeterminată, pe de altă parte, în temeiul unui contract de muncă sau în temeiul legii, includ în mod necesar și situația de fapt și de drept în care se invocă dreptul la prestații din partea angajatorului⁴⁰.

48. Prezenta cauză oferă Curții ocazia de a aprofunda în special acest aspect, care, în opinia noastră, a fost tratat prea succint în Hotărârea Diego Porras⁴¹, și să își revizuiască jurisprudența cu privire la el.

49. Există fără îndoială numeroase prestații financiare și sociale din partea angajatorului la care, potrivit obiectului și scopului lor, au dreptul, în egală măsură, atât lucrătorii pe durată determinată, cât și lucrătorii pe durată nedeterminată. Printre acestea se numără cu siguranță și dreptul la remunerație, dar și eventualele sporuri de fidelitate și alte facilități de natură socială cum ar fi alocații pentru hrană și pentru transport sau accesul la sălile de sport ale întreprinderii și la grădinițe pentru copii. Aceste prestații au drept scop fie remunerarea muncii furnizate, fie integrarea în viața de serviciu sau în întreprindere, dacă este cazul, prin aplicarea principiului *pro rata temporis* (clauza 4 punctul 2 din acordul-cadru)⁴².

50. Sub rezerva analizei instanței de trimitere, constatăm însă că indemnizația în litigiu nu este o astfel de prestație. După câte putem observa, indemnizația datorată de un angajator spaniol în anumite situații potrivit Statutului lucrătorilor pentru încetarea contractului de muncă nu reprezintă, din perspectiva obiectului și a finalității sale, un spor de fidelitate, ci o compensație plătită lucrătorului pentru pierderea locului de muncă.

51. În raport cu obiectul și cu finalitatea indemnizației, lucrătorii pe durată determinată, pe de o parte, și lucrătorii pe durată nedeterminată, pe de altă parte, *nu* se află – spre deosebire de ceea ce pare să rezulte *prima facie* – într-o situație comparabilă. Acest lucru nu se datorează numai naturii temporare a activității pe durată determinată, care nu poate constitui în sine și în mod abstract un motiv de diferențiere⁴³, ci, în mod cât se poate de concret, unei mari diferențe de previzibilitate în privința pierderii locului de muncă, ceea ce poate determina drepturi la indemnizații de valoare diferită.

52. Desigur, este neîndoielnic că pierderea locului de muncă este în orice caz – atât pentru lucrătorii pe durată determinată, cât și pentru cei pe durată nedeterminată – un eveniment extrem de neplăcut, chiar dramatic, care creează nu de puține ori dificultăți pe plan personal și social.

53. Cu toate acestea, pentru un lucrător pe durată determinată este de așteptat încă de la început ca acesta să își piardă locul de muncă odată cu împlinirea termenului contractual, cu îndeplinirea sarcinii sau cu producerea evenimentului determinat, și nu este deloc surprinzător. Lucrătorul a participat el însuși la încheierea contractului care va înceta mai devreme sau mai târziu, chiar dacă acesta a sperat, poate, în considerarea perioadei lungi de angajare temporară, că raportul său de muncă se va consolida la fel ca acela al unui lucrător pe durată nedeterminată.

54. În schimb, încetarea (înainte de împlinirea termenului) unui raport de muncă – pe durată determinată sau nedeterminată – pentru motive obiective (de exemplu, dificultățile financiare ale angajatorului care impun reducerea personalului) *nu* reprezintă de regulă un eveniment pe care lucrătorul îl poate prevedea în mod concret.

40 În acest sens, Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctele 44 și 45).

41 Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, în special punctele 40-44 și 51).

42 În plus, beneficiul anumitor prestații poate fi subordonat unei anumite perioade minime de serviciu în întreprindere, cu condiția ca acest criteriu să fie stabilit în mod obiectiv și transparent și să nu urmărească în mod special excluderea lucrătorilor pe durată determinată.

43 Conform clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil *numai pentru că* au un contract de muncă sau un raport de muncă pe durată determinată; a se vedea și Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 56 și 57), Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 52), și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctele 37 și 38).

55. În plus, în cazul rezilierii pentru motive obiective, indemnizația prevăzută de lege are, printre altele, scopul de a oferi o compensație lucrătorului căruia i-au fost înșelate așteptările privind continuarea raportului său de muncă. În schimb, nu există așteptări înșelate în cazul simplei încetări a contractului de muncă pe durată determinată ca urmare a împlinirii termenului, a îndeplinirii sarcinii sau a producerii evenimentului determinat.

56. Spre deosebire de termenul în discuție în cauza C-574/16, sfârșitul contractului de muncă nu depinde în speță de o anumită dată calendaristică, ci de un eveniment viitor precizat în contract: angajarea previzibilă a unui lucrător pe durată nedeterminată la finalizarea procedurii de selecție în curs.

57. Chiar dacă o lucrătoare – precum în speță sau în cauza de Diego Porras⁴⁴ – desfășoară de mult timp, pe baza unui contract de muncă pe durată determinată, aceeași activitate pentru același angajator⁴⁵, raportul său de muncă este, în opinia noastră, cu mult mai puțin solid, astfel încât și încrederea lucrătoarei în continuarea acestui raport va beneficia de un grad de protecție cu mult mai scăzut în raport cu lucrătorul cu contract pe durată nedeterminată.

58. Pentru acest motiv, considerăm că este neconvingătoare propunerea Comisiei de a asimila raporturile de muncă pe durată determinată care se desfășoară pe o perioadă neobișnuit de lungă cu raporturile de muncă pe durată nedeterminată. Securitatea juridică ar avea de suferit și aplicarea practică a principiului nediscriminării lucrătorilor pe durată determinată ar fi afectată considerabil în cazul în care s-ar condiționa caracterul comparabil de durata concretă a raportului de muncă în fiecare caz și de gradul de previzibilitate a încetării sale.

59. Comportamentele abuzive ale angajatorilor, care se pot manifesta, printre altele, prin încheierea succesivă a unor contracte de muncă pe durată determinată, ar trebui combătute în mod eficient și disuasiv prin măsurile prevăzute în acest sens în clauza 5 din acordul-cadru, mergând până la eventuala transformare a unui contract de muncă pe durată determinată în unul pe durată nedeterminată⁴⁶. Astfel cum arată în mod corect Comisia, prin aceasta nu ar trebui să se șteargă diferența dintre protecția împotriva discriminării potrivit clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru și combaterea abuzurilor conform clauzei 5 din acordul-cadru⁴⁷.

60. Dacă s-ar urmări să se interzică statelor membre să își conceapă legislația muncii în mod diferențiat în funcție de deosebirile și de interesele menționate, s-ar elimina orice diferență între contractele de muncă pe durată determinată și contractele de muncă pe durată nedeterminată. Or, după cum subliniază în mod întemeiat Comisia, această diferențiere corespunde valorilor legiuitorului Uniunii și ale partenerilor sociali europeni, potrivit cărora încadrarea în muncă pe o durată determinată nu ar trebui considerată *per se* inadmisibilă sau chiar ilegală. Dimpotrivă, acordul-cadru

⁴⁴ Hotărârea din 14 septembrie 2016 (C-596/14, EU:C:2016:683).

⁴⁵ Acesta este punctul în care prezenta cauză se deosebește de cauza care se judecă în paralel Grupo Norte Facility (C-574/16), în care a fost încheiat un contract pe o perioadă de mai puțin de trei ani. Astfel cum vom arăta în concluziile pe care le prezentăm astăzi în acea cauză, aprecierea juridică ar trebui să fie identică în ambele cauze.

⁴⁶ Acordul-cadru nu stabilește însă nicio obligație generală pentru statele membre de a transforma contractele de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 91, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punctul 47, precum și Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 39), cu precădere în cazul serviciilor publice.

⁴⁷ În Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctele 108 și 109), Curtea sugerează că poate constitui un abuz, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, angajarea personalului contractual cu contracte de muncă pe durată determinată succesive, atunci când nu este previzibil momentul încheierii procedurii de selecție pentru angajarea lucrătorilor pe durată nedeterminată.

se sprijină pe raționamentul că contractele de muncă pe durată determinată „reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare, ocupații și activități, care convine atât angajatorilor, cât și lucrătorilor”⁴⁸. Acordul reprezintă și „o contribuție suplimentară la realizarea unui echilibru mai bun între «flexibilitatea timpului de lucru și securitatea locului de muncă»”⁴⁹.

C. Justificările posibile pentru diferența de tratament

61. Numai pentru cazul în care Curtea va aprecia diferit față de propunerea noastră chestiunea caracterului comparabil al situației lucrătorilor pe durată determinată și a lucrătorilor pe durată nedeterminată, vom examina în final, succint, justificările posibile pentru divergențele dintre drepturile la indemnizația legală în discuție.

62. Într-un caz precum cel de față, care privește un raport de muncă din sectorul public, merită să fie discutate două aspecte: pe de o parte, considerațiile de politică bugetară care, din cauza mijloacelor financiare reduse a numeroase servicii publice din statele membre, sunt lăsate pe plan secundar, și, pe de altă parte, principiile dreptului funcției publice din statele membre.

63. În ceea ce privește mai întâi *considerațiile de politică bugetară*, o reglementare legală mai puțin favorabilă a indemnizației pentru încetarea contractelor de muncă pe durată determinată față de reglementarea indemnizației pentru rezilierea contractului de către angajator pentru motive obiective nu poate fi justificată prin simplul fapt că reglementările prea generoase ar constitui o sarcină prea mare pentru bugetul public. Potrivit unei jurisprudențe constante, deși considerații de ordin bugetar pot sta la baza unor opțiuni de politică socială ale unui stat membru și pot influența natura și întinderea protecției sociale pe care dorește să o adopte, ele nu pot justifica, în sine, o discriminare⁵⁰.

64. *Principiile dreptului funcției publice* – de exemplu, principiul postului bugetar, modelul funcționarului titular sau obligația de a reuși la un concurs pentru a putea fi angajat pe durată nedeterminată – nu sunt lipsite de consecințe pentru aplicarea practică a dispozițiilor acordului-cadru⁵¹. Astfel, acordul-cadru stabilește în mod expres că „aplicarea [sa] detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice”⁵².

65. Cu toate acestea, nu toate diferențele de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili pot fi justificate printr-o trimitere globală la particularitățile funcției publice⁵³, ci doar cele pentru care particularitățile menționate sunt determinante⁵⁴. Sub rezerva unei analize mai amănunțite din partea instanței de trimitere, în prezenta cauză nu există niciun indiciu în sensul că o prevedere legală mai favorabilă în privința indemnizației pentru încetarea contractului de muncă pe durată determinată din sectorul public în raport cu cea prevăzută pentru rezilierea contractului de către angajator pentru motive temeinice ar fi în interesul aplicării principiilor din dreptul funcției publice.

48 Punctul (8) din considerațiile generale ale acordului-cadru; a se vedea și al doilea paragraf din preambulul acestuia.

49 Primul paragraf din preambulul acordului-cadru; a se vedea de asemenea punctele (3) și (5) din considerațiile generale ale acordului-cadru.

50 Hotărârea din 24 februarie 1994, Roks și alții (C-343/92, EU:C:1994:71, punctul 35, precum și punctele 36 și 37), Hotărârea din 20 martie 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, punctul 59 și suplimentar punctele 60 și 61), și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 110).

51 A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauzele conexe Angelidaki și alții (C-378/07-C-380/07, EU:C:2008:686, punctul 117), precum și cele prezentate în cauza Adeneler și alții (C-212/04, EU:C:2005:654, punctele 85 și 86); în același sens, Concluziile avocatului general Poiares Maduro prezentate în cauzele conexe Marrosu, Sardino și Vassallo (C-53/04 și C-180/04, EU:C:2005:569, punctele 42 și 43).

52 Al treilea paragraf din preambulul acordului-cadru; a se vedea de asemenea punctul (10) din considerațiile generale ale acordului-cadru.

53 În acest sens, și Hotărârile din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, punctul 45) și Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 70), în care Curtea a adăugat mențiunea următoare: „în măsura în care se justifică obiectiv”.

54 În același sens, Concluziile noastre prezentate în cauza Reexaminare Comisia/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, punctele 66-68).

66. În cazul în care se va aprecia, contrar considerațiilor ce precedă, că situația unui lucrător pe durată determinată al cărui contract de muncă încetează este comparabilă cu situația unui lucrător pe durată nedeterminată concediat de angajator pentru motive obiective, prevederea legală a unor indemnizații diferite nu ar fi justificată în mod obiectiv.

D. Concluzie intermediară

67. Prin urmare, având în vedere lipsa constatată a caracterului comparabil al situațiilor de fapt, reținem în legătură cu interpretarea clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru că nu există o discriminare a lucrătorilor pe durată determinată în cazul în care, la încetarea contractului de muncă drept urmare a împlinirii termenului, a îndeplinirii sarcinii sau a producerii evenimentului determinat, aceștia nu au dreptul la nicio indemnizație sau au dreptul la o indemnizație mai redusă decât cea de care beneficiază lucrătorii pe durată determinată sau nedeterminată ale căror contracte au fost reziliate de angajator pentru un motiv obiectiv.

VI. Concluzie

68. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, propunem Curții să răspundă la cererea de decizie preliminară formulată de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Spania) după cum urmează:

„Clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru anexat la Directiva 1999/70 trebuie interpretată în sensul că nu există o discriminare a lucrătorilor pe durată determinată în cazul în care, la încetarea contractului de muncă drept urmare a împlinirii termenului, a îndeplinirii sarcinii sau a producerii evenimentului determinat, aceștia nu au dreptul la nicio indemnizație sau au dreptul la o indemnizație mai redusă decât cea de care beneficiază lucrătorii pe durată determinată sau nedeterminată ale căror contracte au fost reziliate de angajator pentru un motiv obiectiv.”