



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

8 mai 2019*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Muncă pe durată determinată – Contracte încheiate cu un angajator din sectorul public – Măsuri prin care se urmărește să se sancționeze utilizarea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată – Transformarea raportului de muncă în raport de muncă pe durată nedeterminată – Limitarea efectului retroactiv al transformării – Lipsa unei indemnizații financiare”

În cauza C-494/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Corte d'appello di Trento (Curtea de Apel din Trento, Italia), prin decizia din 13 iulie 2017, primită de Curte la 14 august 2017, în procedura

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR

împotriva

Fabio Rossato,

Conservatorio di Musica F. A. Bonporti,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă a Curții, îndeplinind funcția de președinte al Camerei întâi, domnii A. Arabadjiev (raportor), E. Regan, C. G. Fernlund și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul M. Szpunar,

grefier: domnul R. Schiano, administrator,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru F. Rossato, de A. Mastrolia, avvocatessa;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de L. Fiandaca, de C. Colelli și de G. D'Avanzo, avvocati dello Stato;
- pentru Comisia Europeană, de G. Gattinara și de M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 6 decembrie 2018,

* Limba de procedură: italiana.

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 5 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Ministero dell’Istruzione, dell’Università et della Ricerca – MIUR (Ministerul Educației, Universităților și Cercetării – MIUR, Italia), pe de o parte, și domnul Fabio Rossato și Conservatorio di Musica F. A. Bonporti (Conservatorul de muzică F. A. Bonporti, Italia), pe de altă parte, în legătură cu repararea prejudiciului pe care domnul Rossato pretinde că l-a suferit ca urmare a recurgerii la contracte de muncă pe durată determinată succesive în perioada 18 noiembrie 2003-2 septembrie 2015.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Directiva 1999/70 urmărește, conform articolului 1, „punerea în aplicare a acordului-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale [Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UNICE), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP)]”.
- 4 Conform clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, iar, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.
- 5 Clauza 5 din acordul-cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, prevede:
„(1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe din următoarele măsuri:
(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
(b) durata totală maximă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
(c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.
(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:
(a) sunt considerate «succesive»;
(b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.”

Dreptul italian

- 6 Articolul 1 din legea n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (Legea nr. 107 privind reforma sistemului național de educație și de formare și delegare pentru modificarea dispozițiilor legislative în vigoare) din 13 iulie 2015 (GURI nr. 162 din 15 iulie 2015, denumită în continuare „Legea nr. 107/2015”), prevede la alineatul (95):

„Pentru anul școlar 2015/2016, [MIUR] este autorizat să pună în aplicare un plan extraordinar de recrutare a cadrelor didactice pe durată nedeterminată pentru unitățile școlare publice de toate nivelurile, în vederea tuturor posturilor comune și de susținere a efectivelor «de drept», care sunt încă vacante și disponibile ca urmare a operațiunilor de titularizare efectuate pentru același an școlar în temeiul articolului 399 din textul unic prevăzut de [decreto legislativo n. 297 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione (Decretul legislativ nr. 297 privind textul unic al dispozițiilor legislative aplicabile în materie de învățământ) din 16 aprilie 1994 (supliment ordinar la GURI nr. 115 din 19 mai 1994) (denumit în continuare «Decretul nr. 297/1994»)], în urma cărora listele de candidați eligibili ale concursurilor pe bază de dosare și examene publicate înainte de 2012 sunt eliminate [...]”

- 7 Conform articolului 1 alineatul (131) din Legea nr. 107/2015:

„Începând cu data de 1 septembrie 2016, contractele de muncă pe durată determinată încheiate cu personal didactic, educativ, administrativ, tehnic și auxiliar din unitățile școlare și educaționale de stat pentru a ocupa posturile vacante și disponibile nu pot depăși în total o perioadă de 36 de luni, chiar și neconsecutive.”

- 8 Articolul 1 alineatul (132) din Legea nr. 107/2015 prevede:

„Situția estimativă a [MIUR] prevede crearea unui fond pentru efectuarea plăților în executarea hotărârilor judecătorești având ca obiect repararea prejudiciilor cauzate de o reînnoire a contractelor [de muncă] pe durată determinată pentru o durată totală mai mare de 36 de luni, chiar și neconsecutive, pentru posturi vacante și disponibile, cu o ajustare de 10 milioane de euro pentru fiecare dintre anii 2015 și 2016 [...]”

- 9 Articolul 399 din Decretul nr. 297/1994 prevede că recrutarea personalului didactic se efectuează prin intermediul concursului și al listelor permanente de candidați eligibili.

Litigiul principal și întrebarea preliminară

- 10 Domnul Rossato a fost angajat în calitate de profesor de acordeon de Conservatorul de muzică F. A. Bonporti, în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată, dintre care primul a fost încheiat la 18 noiembrie 2003. Acest raport de muncă a continuat fără întrerupere în temeiul a 17 contracte de muncă pe durată determinată succesive, pentru exercitarea aceleiași funcții.
- 11 La 20 decembrie 2011, domnul Rossato a sesizat Tribunale di Rovereto (Tribunalul din Rovereto, Italia) cu cereri având ca obiect constatarea caracterului ilicit al clauzelor care prevedeau un termen pentru diferitele contracte pe durată determinată încheiate cu angajatorul său și obținerea transformării raportului său de muncă pe durată determinată în contract de muncă pe durată nedeterminată cu efect retroactiv de la data încheierii primului contract. El solicită de asemenea cu titlu subsidiar, repararea prejudiciului cauzat prin folosirea abuzivă a acestor contracte de muncă pe durată determinată, precum și luarea în calcul, în temeiul clauzei 4 din acordul-cadru, pentru calcularea remunerației sale, a vechimii dobândite în cadrul acestui raport de muncă. Tribunale di Rovereto

(Tribunalul din Rovereto) a admis doar cererea cu privire la recunoașterea vechimii dobândite în vederea remunerării. Acesta a respins pretențiile întemeiate pe recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive.

- 12 Corte d'appello di Trento (Curtea de Apel din Trento), sesizată la 5 martie 2013 cu un apel declarat de MIUR împotriva acestei hotărâri și ulterior la 31 mai 2013 cu un apel incident declarat de domnul Rossato, a suspendat cauza în mai multe rânduri în așteptarea, pe de o parte, a Hotărârii din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401), și, pe de altă parte, a hotărârilor Corte costituzionale (Curtea Constituțională, Italia) și Corte suprema di cassazione (Curtea Supremă de Casație, Italia) cu privire la Legea nr. 107/2015, care fusese adoptată la 13 iulie 2015, ca urmare a Hotărârii din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401), pentru adaptarea reglementării naționale la obligațiile care decurg din acordul-cadru, degajate de Curte în hotărârea respectivă.
- 13 La 2 septembrie 2015, în cursul procedurii în fața instanței de apel, angajatorul domnului Rossato a efectuat titularizarea sa cu efect retroactiv de la 1 ianuarie 2014, conferind astfel o durată nedeterminată raportului lor de muncă. Instanța de trimitere precizează că titularizarea domnului Rossato, efectuată în temeiul articolului 399 din Decretul legislativ nr. 297/1994, rezultă din poziția acestuia pe lista de candidați eligibili și nu dintr-o punere în aplicare a planului de recrutare extraordinară instituit prin Legea nr. 107/2015.
- 14 Instanța de trimitere menționează că Corte suprema di cassazione (Curtea Supremă de Casație), întemeindu-se pe jurisprudența Corte costituzionale (Curtea Constituțională), a statuat că dispozițiile tranzitorii prevăzute la articolul 1 alineatul (95) din Legea nr. 107/2015 privind recrutarea extraordinară a cadrelor didactice înscrise în ordine utilă pe listele de candidați eligibili, puneau în aplicare normele reținute de Curte 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). Aceasta a considerat, printre altele, că transformarea raportului de muncă în raport de muncă pe durată nedeterminată, prevăzută de această lege în temeiul planului extraordinar de recrutare, la fel ca, și cu același efect, celelalte transformări eventuale ale raportului de muncă pe durată nedeterminată, precum titularizarea ca urmare a ascensiunii pe lista de candidați eligibili, constituiau, în ceea ce privește cazurile de abuz anterioare intrării în vigoare a Legii nr. 107/2015, măsuri proporționale, suficient de efective și de disuasive, de natură a sancționa acest abuz, astfel încât un lucrător care a beneficiat de o transformare a raportului său de muncă, indiferent de motiv, nu putea pretinde nicio indemnizație financiară în acest sens.
- 15 Instanța de trimitere are, cu toate acestea, îndoieli în ceea ce privește legalitatea unei astfel de interpretări jurisprudențiale având în vedere acordul-cadru și normele reținute de Curte 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).
- 16 În aceste condiții, Corte d'appello di Trento (Curtea de Apel din Trento) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru [...] trebuie interpretată în sensul că se opune aplicării articolului 1 alineatele (95), (131) și (132) din Legea nr. 107/2015, ale căror dispoziții prevăd, pentru cadrele didactice, transformarea pentru viitor a raportului de muncă pe durată determinată într-un raport de muncă pe durată nedeterminată, fără efect retroactiv și fără repararea prejudiciului, ca măsuri care prezintă un caracter proporțional, suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor din acordul-cadru, în ceea ce privește încălcarea acestuia prin utilizarea abuzivă a contractelor pe durată determinată succesive în perioada anterioară celei în care măsurile prevăzute de normele menționate sunt destinate să își producă efectele?”

Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară

- 17 Guvernul italian contestă admisibilitatea cererii de decizie preliminară. El arată în această privință că întrebarea adresată, în măsura în care privește articolul 1 alineatele (95), (131) și (132) din Legea nr. 107/2015, este ipotetică pentru motivul că această reglementare nu se aplică situației în discuție în litigiul principal. Acesta precizează că raportul de muncă al domnului Rossato ar fi fost transformat nu în temeiul articolului 1 alineatul (95) din legea menționată, ci pe baza „instrumentelor de selecție și de concurs precedente”, astfel cum se aplicau înainte de intrarea în vigoare a legii respective, în speță titularizarea în funcție de poziția pe lista de candidați eligibili.
- 18 Cu toate acestea, reiese din decizia de trimitere că Corte costituzionale (Curtea Constituțională) și Corte suprema di cassazione (Curtea Supremă de Casație), în aplicarea Legii nr. 107/2015, care exclude, ca regulă generală, indemnizarea lucrătorului în cauză în condițiile în care a beneficiat de transformarea raportului său de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată, nu fac distincție între cazurile de transformare a raportului de muncă în temeiul acestei legi, în special în temeiul planului extraordinar de recrutare prevăzut la articolul 1 alineatul (95), și cele care decurg din punerea în aplicare a instrumentelor de selecție și de concurs instituite înainte de adoptarea respectivei legi. Instanța de trimitere arată că aceste instanțe au extins astfel domeniul de aplicare al Legii nr. 107/2015 la cadrele didactice, precum domnul Rossato, care au beneficiat de o transformare a raportului lor de muncă pe baza instrumentelor menționate, cu efectul excluderii, și pentru aceste cadre didactice, a oricărui drept la o indemnizație financiară.
- 19 În acest context, trebuie amintit că întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice, beneficiază de o prezumție de relevanță. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei cereri de decizie preliminară adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate [Hotărârea din 4 decembrie 2018, Minister for Justice and Equality și Commissioner of An Garda Síochána (C-378/17, EU:C:2018:979, punctul 27 și jurisprudența citată)].
- 20 În speță, având în vedere informațiile conținute în decizia de trimitere, este necesar să se considere că întrebarea adresată Curții cu titlu preliminar nu are un caracter ipotetic și, prin urmare, că cererea de decizie preliminară este admisibilă.

Cu privire la întrebarea preliminară

- 21 Trebuie amintit că, în cadrul procedurii de cooperare între instanțele naționale și Curte instituite prin articolul 267 TFUE, este de competența acesteia să ofere instanței naționale un răspuns util, care să îi permită să soluționeze litigiul cu care este sesizată. Din această perspectivă, Curtea trebuie, dacă este cazul, să reformuleze întrebările care îi sunt adresate [a se vedea printre altele Hotărârea din 27 martie 2014, Le Rayon d'Or (C-151/13, EU:C:2014:185, punctul 25 și jurisprudența citată)].
- 22 În această privință, reiese din motivarea deciziei de trimitere că domnul Rossato a beneficiat, la 2 septembrie 2015, de o transformare a raportului său de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată cu efect retroactiv de la 1 ianuarie 2014.
- 23 Este necesar, prin urmare, să se înțeleagă întrebarea adresată în sensul că urmărește în esență să se stabilească dacă clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care, astfel cum este aplicată de instanțele supreme naționale, exclude, pentru cadrele didactice din sectorul public care au beneficiat de transformarea raportului de muncă pe

durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată cu un efect retroactiv limitat, orice drept la despăgubire financiară ca urmare a utilizării abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

- 24 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru impune statelor membre, pentru a preveni folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea a cel puțin uneia dintre măsurile enumerate de această clauză, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente [Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 26 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 32)].
- 25 Statele membre dispun în această privință de o marjă de apreciere, întrucât pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile enunțate la respectiva clauză 5 punctul 1 literele (a)-(c) sau, în plus, la măsurile legale echivalente existente, ținând cont în același timp de nevoile sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de lucrători [Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 27 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 33)].
- 26 În acest mod, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru impune statelor membre un obiectiv general care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, acordându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestui obiectiv, cu condiția să nu repună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru [Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 28 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 34)].
- 27 În plus, atunci când, precum în speță, dreptul Uniunii nu prevede sancțiuni specifice în ipoteza în care au fost totuși constatate abuzuri, revine autorităților naționale obligația de a adopta măsuri care trebuie să aibă un caracter nu numai proporțional, ci și suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru [Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 29 și jurisprudența citată)].
- 28 Rezultă că, în cazul în care s-a recurs abuziv la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să poată fi aplicată o măsură care să prezinte garanții efective și echivalente de protecție a lucrătorilor pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului Uniunii [Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, (C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 64), 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 79), și Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 31)].
- 29 Nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dreptului intern, această misiune revenind exclusiv instanței de trimitere, care trebuie, în speță, să determine dacă cerințele amintite la punctele anterioare sunt îndeplinite de dispozițiile reglementării naționale în cauză. Cu toate acestea, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi, dacă este cazul, precizări destinate să orienteze instanța națională în aprecierea pe care aceasta o va efectua [a se vedea printre altele Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 45)].
- 30 Este necesar, în primul rând, să se constate că, 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), Curtea a considerat că reglementarea anterioară Legii nr. 107/2015 nu conținea o sancțiune care să aibă un caracter suficient de efectiv și disuasiv care să permită garantarea deplinei eficacități a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru. În special, Curtea a considerat că singura posibilitate a cadrelor didactice în discuție în această cauză de a obține transformarea raportului lor de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată, depindea de titularizarea obținută ca urmare a ascensiunii pe lista permanentă de candidați eligibili și, prin urmare, de împrejurări care trebuiau privite ca fiind imprevizibile și aleatorii

în măsura în care acestea se realizau în funcție de durata globală a contractelor de muncă pe durată determinată, precum și de posturile care au devenit între timp vacante [a se vedea în acest sens 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 107)].

- 31 Curtea s-a bazat, în această privință, pe împrejurarea că termenul pentru titularizarea cadrelor didactice era la fel de variabil pe cât era de incert [a se vedea în acest sens 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 105)].
- 32 În speță, din dosarul aflat la dispoziția Curții reiese că legiuitorul național, în scopul de a asigura tranziția către un nou sistem care cuprinde măsuri care urmăresc să prevină și să sancționeze recurgerea abuzivă la contractele de muncă pe durată determinată, a adoptat un plan de recrutare extraordinară care prevede transformarea, în cursul anului școlar 2015/2016, a tuturor raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate cu cadre didactice cu statut „precar”, prin epuizarea progresivă și definitivă a listelor de candidați eligibili și a încadrărilor de care administrația se folosea pentru recrutarea pe durată determinată a cadrelor didactice.
- 33 Guvernul italian a indicat de asemenea că urmarea în paralel procedurile de titularizare în curs a cadrelor didactice care erau deja înscrise în capul listelor de candidați eligibili, până la finalizarea acestora. Astfel, articolul 1 alineatul (95) din Legea nr. 107/2015 prevede, în această privință, că planul de recrutare extraordinară este pus în aplicare „în vederea ocupării tuturor posturilor [...] care sunt încă libere și vacante în urma operațiunilor de titularizare efectuate pentru același an școlar în temeiul articolului 399 din [Decretul legislativ nr. 297/1994]”, și anume titularizările în temeiul ascensiunii încadrării pe lista permanentă de candidați eligibili.
- 34 Rezultă astfel, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanța de trimitere, că recrutarea extraordinară și procedurile în temeiul articolului 399 din Decretul legislativ nr. 297/1994, precum cea care a condus la titularizarea domnului Rossato, privesc aceeași categorie de personal didactic și că, prin urmare, raportul de muncă pe durată determinată al domnului Rossato trebuia să fie transformat cel târziu la sfârșitul anului școlar 2015/2016 în raport de muncă pe durată nedeterminată, fie ca urmare a încheierii unei proceduri de titularizare deja în curs, fie în temeiul planului de recrutare extraordinară.
- 35 Această împrejurare, presupunând că este dovedită, permite să se considere că situația domnului Rossato se încadrează, ca urmare a reformei instituite prin Legea nr. 107/2015, într-un context semnificativ diferit, din punct de vedere factual și juridic, de cel în discuție 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).
- 36 Astfel, spre deosebire de situația cadrelor didactice în discuție în cauza în care s-a pronunțat hotărârea menționată, transformarea raportului de muncă al domnului Rossato nu era incertă și nu avea un caracter imprevizibil și aleatoriu, în condițiile în care aceasta devenise obligatorie prin Legea nr. 107/2015.
- 37 Prin urmare, caracterul suficient de efectiv și de disuasiv al sancțiunii prevăzute de o astfel de reglementare nu poate fi repus în discuție în temeiul caracterului pretins imprevizibil și aleatoriu al transformării raportului de muncă.
- 38 În ceea ce privește, în al doilea rând, lipsa indemnizării în caz de transformare a unui astfel de raport de muncă, este necesar să se amintească, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 24-26 din prezenta hotărâre, că statele membre dispun de o largă marjă de apreciere în alegerea măsurilor susceptibile să realizeze obiectivele politicii lor sociale.

- 39 Pe de altă parte, trebuie arătat că rezultă din clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru că statele membre dispun de facultatea, în temeiul măsurilor de natură să prevină recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive, de a transforma raporturile de muncă pe durată determinată în raporturi de muncă pe durată nedeterminată, stabilitatea locului de muncă procurat de acestea din urmă constituind elementul major al protecției lucrătorilor.
- 40 În această privință, trebuie amintit că Curtea a considerat în esență că o reglementare care prevede o normă imperativă potrivit căreia, în caz de recurgere abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată, acestea din urmă sunt transformate în raport de muncă pe durată nedeterminată, este susceptibilă să comporte o măsură de sancționare efectivă a unei asemenea utilizări abuzive [(a se vedea printre altele Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții (C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 70 și jurisprudența citată)], și, prin urmare, să satisfacă cerințele amintite la punctele 27 și 28 din prezenta hotărâre.
- 41 Jurisprudența nu impune însă un cumul de măsuri [a se vedea în acest sens Hotărârea din 2 august 1993, Marshall (C-271/91, EU:C:1993:335, punctul 25), și Hotărârea din 17 decembrie 2015, Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831, punctele 32 și 35)].
- 42 În plus, nici principiul reparării integrale a prejudiciului suferit, nici principiul proporționalității nu impun plata de daune interese punitive [a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 decembrie 2015, Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831, punctul 37)].
- 43 Astfel, aceste principii impun statelor membre obligația de a prevedea o reparație adecvată, care depășește o indemnizare pur simbolică, fără să depășească, în același timp, o compensație integrală [a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 aprilie 1984, von Colson et Kamann, (14/83, EU:C:1984:153, punctul 28), Hotărârea din 2 august 1993, Marshall (C-271/91, EU:C:1993:335, punctul 26), și Hotărârea din 17 decembrie 2015, Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831, punctul 33)].
- 44 În plus, în măsura în care domnul Rossato invocă o diferență de tratament în raport cu lucrătorii care au obținut o hotărâre împotriva angajatorului lor pentru folosirea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată înainte de intrarea în vigoare a Legii nr. 107/2015 și care ar fi putut, în temeiul reglementării anterioare, să cumuleze o despăgubire și beneficiul unei recrutări cu contract de muncă pe durată nedeterminată, este suficient să se amintească faptul că diferența de tratament între două categorii de lucrători pe durată determinată care decurge dintr-o reformă a legislației aplicabile nu intră sub incidența principiului nediscriminării consacrat la clauza 4 din acordul-cadru [a se vedea Hotărârea din 21 noiembrie 2018, Viejobueno Ibáñez și de la Vara González (C-245/17, EU:C:2018:934, EU:C:2018:934, punctele 50 și 51)].
- 45 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se constate că acordul-cadru nu impune statelor membre să prevadă, în caz de folosire abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată, un drept la reparație care s-ar adăuga la transformarea raportului de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată.
- 46 În al treilea rând, instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la compatibilitatea efectului retroactiv limitat al transformării raportului de muncă de care a beneficiat domnul Rossato, având în vedere clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru. Ea subliniază, în această privință, că domnul Rossato a predat în calitate de profesor de muzică pe baza a 17 contracte de muncă pe durată determinată, pentru o perioadă deosebit de lungă, cuprinsă între 18 noiembrie 2003 și 2 septembrie 2015, înainte de a beneficia, în luna septembrie 2015, de o transformare a raportului său de muncă cu efect de la 1 ianuarie 2014. Instanța de trimitere arată, în plus, că transformarea unui astfel de raport de muncă în sectorul privat ca urmare a unei recurgeri abuzive la contracte de muncă pe durată determinată ar fi avut efect retroactiv de la data încheierii primului contract de muncă. Din această

situație ar fi rezultat pentru reclamantul din litigiul principal, printre altele, o recunoaștere integrală a vechimii dobândite în temeiul contractelor sale de muncă pe durată determinată succesive, în vederea determinării remunerației acestuia.

- 47 În această privință, trebuie amintit că, pe de o parte, împrejurarea că o măsură adoptată de legiuitorul național în sectorul privat constituie cea mai întinsă protecție care poate fi recunoscută unui lucrător nu poate, în sine, să aibă drept consecință atenuarea caracterului efectiv al măsurilor naționale aplicabile lucrătorilor din sectorul public [Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 51)].
- 48 Pe de altă parte, este necesar să se constate că luarea în considerare a integralității anilor lucrați în temeiul contractelor de muncă pe durată determinată cu ocazia titularizării lucrătorului în cauză ar echivala cu a efectua o reconstituire integrală a carierei, precum cea care este rezervată funcționarilor care au reușit la un concurs. În acest context, trebuie amintit că dreptul Uniunii nu impune statelor membre să trateze în mod identic funcționarii de carieră recrutați în urma unui concurs general și cei care sunt recrutați după dobândirea unei experiențe profesionale în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată, având în vedere că această diferență de tratament rezultă din necesitatea, pe de o parte, de a se ține cont de calificările impuse și de natura sarcinilor a căror responsabilitate trebuie să și-o asume funcționarii de carieră și, pe de altă parte, de a evita apariția unor discriminări inverse față de aceștia din urmă [a se vedea printre altele Hotărârea din 20 septembrie 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, punctele 46 și 47 și jurisprudența citată)].
- 49 Prin urmare, nu poate fi exclus ca limitarea efectului retroactiv al transformării raportului de muncă de care a beneficiat domnul Rossato să poate fi justificată, cel puțin în parte, ca urmare a particularităților sectorului public.
- 50 Cu toate acestea, în speță, trebuie subliniat că luarea în considerare a vechimii în muncă, acordată domnului Rossato, rămâne cu mult inferioară perioadei lucrate în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată.
- 51 Deși un stat membru are, desigur, dreptul, cu ocazia punerii în aplicare a clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru, să țină seama de nevoile unui sector specific cum este învățământul, acest drept nu poate fi înțeles în sensul că îi permite să fie exonerat de respectarea obligației de a prevedea o măsură adecvată pentru a sancționa în mod corespunzător recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive [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 118)]. O astfel de măsură trebuie să aibă, printre altele, astfel cum a fost amintit la punctul 28 din prezenta hotărâre, un caracter proporțional.
- 52 În consecință, revine instanței de trimitere sarcina de a aprecia dacă, ținând seama, pe de o parte, de justificarea eventuală a limitării luării în considerare a vechimii dobândite în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată, și, pe de altă parte, de durata deosebit de lungă a abuzului căruia i-a făcut obiect domnul Rossato, recunoașterea retroactivă a vechimii sale la 1 ianuarie 2014 constituie o măsură care are un caracter proporțional pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a elimina consecințele încălcării dreptului Uniunii în sensul jurisprudenței citate la punctul 28 din prezenta hotărâre.
- 53 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care, astfel cum este aplicată de instanțele supreme naționale, exclude, pentru cadrele didactice din sectorul public care au beneficiat de transformarea raportului lor de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată cu un efect retroactiv limitat, orice drept la despăgubire financiară ca urmare a utilizării abuzive a unor contracte de muncă pe durată determinată succesive, în cazul în care o astfel de transformare nu este nici incertă, nici imprezvizibilă, nici aleatorie, iar

limitarea luării în considerare a vechimii dobândite în temeiul respectivelor contracte de muncă pe durată determinată succesive constituie o măsură proporțională pentru a sancționa acest abuz, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

Clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care, astfel cum este aplicată de instanțele supreme naționale, exclude, pentru cadrele didactice din sectorul public care au beneficiat de transformarea raportului lor de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată cu un efect retroactiv limitat, orice drept la despăgubire financiară ca urmare a utilizării abuzive a unor contracte de muncă pe durată determinată succesive, în cazul în care o astfel de transformare nu este nici incertă, nici imprevizibilă, nici aleatorie, iar limitarea luării în considerare a vechimii dobândite în temeiul respectivelor contracte de muncă pe durată determinată succesive constituie o măsură proporțională pentru a sancționa acest abuz, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

Semnături