



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

14 octombrie 2020*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2008/104/CE – Muncă prin agent de muncă temporară – Articolul 5 alineatul (5) – Egalitate de tratament – Măsuri necesare în vederea evitării utilizării abuzive a muncii prin agent de muncă temporară – Obligația statelor membre de a evita atribuirea de misiuni succesive – Lipsa prevederii unor limite în reglementarea națională – Cerința interpretării conforme”

În cauza C-681/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE, introdusă de Tribunale ordinario di Brescia (Tribunalul din Brescia, Italia), prin decizia din 16 octombrie 2018, primită de Curte la 31 octombrie 2018, în procedura

JH

împotriva

KG,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul A. Arabadjiev, președinte de cameră, domnul K. Lenaerts, președintele Curții, îndeplinind funcția de judecător al Camerei a doua, și domni A. Kumin (raportor), T. von Danwitz și P. G. Xuereb, judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru JH, de A. Carbonelli, avvocato;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de G. Rocchitta, avvocato dello Stato;
- pentru Comisia Europeană, inițial de M. van Beek și C. Zadra, ulterior de M. van Hoof, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatei generale în ședința din 23 aprilie 2020,

* Limba de procedură: italiana.

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2008, L 327, p. 9).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între JH, pe de o parte, și KG, pe de altă parte, cu privire la cererea formulată de JH, lucrător temporar pus la dispoziția societății KG, de a i se recunoaște calitatea de salariat pe durată nedeterminată al acesteia din urmă în special ca urmare a depășirii numărului maxim de prelungiri ale contractelor de muncă temporară autorizate de reglementarea națională.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Considerentele (10)-(12) și (15) ale Directivei 2008/104 au următorul cuprins:
 - „(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 piețelor muncii și ale 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, referitor la domeniul de aplicare al acesteia, 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 din aceeași directivă, intitulat „Definiții”, prevede la alineatul (1):

„În sensul prezentei directive:

[...]

- (b) «agent de muncă temporară» înseamnă orice persoană fizică sau juridică ce, în conformitate cu legislația națională, încheie contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrători temporari pentru a-i pune la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare, pentru a lucra cu titlu temporar sub supravegherea și conducerea acestora;
- (c) «lucrător temporar» înseamnă un lucrător care a încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia;
- (d) «întreprindere utilizatoare» înseamnă orice persoană fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un lucrător temporar;
- (e) «misiune de muncă temporară» înseamnă perioada în care lucrătorul temporar este pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acesteia;
- (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 Articolul 4 din Directiva 2008/104, intitulat „Revizuirea interdicțiilor și a restricțiilor”, prevede la alineatul (1):

„Interdicțiile și restricțiile privind utilizarea muncii temporare se justifică numai pe motive de interes general privind, în special, protecția lucrătorilor temporari, cerințele privind siguranța și sănătatea la locul de muncă sau necesitatea de a asigura funcționarea corespunzătoare a pieței muncii și prevenirea abuzurilor.”

- 8 Articolul 5 din această directivă, intitulat „Principiul egalității de tratament”, figurează în capitolul II din aceasta, consacrat condițiilor de muncă. Acest articol are următorul cuprins:

„(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.

În scopul aplicării paragrafului de mai sus, normele în vigoare în întreprinderea utilizatoare cu privire la:

- (a) protecția femeilor însărcinate și a mamelor care alăptează și protecția copiilor și a tinerilor; precum și
- (b) egalitatea de tratament între femei și bărbați și orice acțiune de combatere a discriminării pe considerente de sex, rasă sau origine etnică, religie, convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală,

trebuie respectate în conformitate cu legislația, reglementările, dispozițiile administrative, convențiile colective și/sau orice alte dispoziții generale.

(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.

Reglementările menționate în acest alineat trebuie să fie în conformitate cu legislația [Uniunii] și să fie suficient de precise și de accesibile pentru a permite sectoarelor și întreprinderilor în cauză să își identifice și să își respecte obligațiile. În special, statele membre indică, în aplicarea articolului 3 alineatul (2), dacă regimurile profesionale de securitate socială, inclusiv regimurile de pensii, de concediu medical plătit sau de participare financiară sunt incluse în condițiile de muncă și de angajare de bază menționate la alineatul (1). Aceste reglementări nu trebuie să aducă atingere acordurilor încheiate la nivel național, regional, local sau sectorial care nu sunt mai puțin favorabile lucrătorilor.

(5) Statele membre iau măsuri corespunzătoare, în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, în vederea prevenirii abuzurilor în aplicarea prezentului articol și în special în vederea prevenirii unor misiuni de muncă temporară succesive concepute pentru a eluda dispozițiile prezentei directive. Statele membre informează Comisia cu privire la astfel de măsuri.”

- 9 Articolul 6 din directiva menționată, intitulat „Accesul la un loc de muncă, la beneficii colective și la formare profesională”, prevede la alineatele (1) și (2):

„(1) Lucrătorii temporari sunt informați cu privire la existența oricărui loc de muncă vacant în întreprinderea utilizatoare, pentru a li se acorda aceeași oportunitate de a ocupa un loc de muncă permanent ca și celorlalți lucrători din întreprinderea utilizatoare respectivă. Aceste informații pot fi oferite printr-un anunț general plasat într-un loc adecvat în întreprinderea în cadrul căreia și sub supravegherea căreia își desfășoară misiunea lucrătorii temporari.

(2) Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că orice clauză care interzice sau poate împiedica încheierea unui contract de muncă sau stabilirea unui raport de muncă între întreprinderea utilizatoare și lucrătorul temporar, după încheierea misiunii acestuia, este nulă și neavenită sau poate fi declarată nulă și neavenită.”

10 Articolul 9 din aceeași directivă, intitulat „Cerințe minime”, prevede:

„(1) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile pentru lucrători sau de a promova ori de a permite convenții colective încheiate între partenerii sociali mai favorabile lucrătorilor.

(2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în nicio situație temei suficient pentru a justifica o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor din domeniile reglementate de prezenta directivă. Aceasta nu aduce atingere drepturilor statelor membre și/sau ale partenerilor sociali de a adopta, în funcție de evoluția împrejurărilor, acte cu putere de lege, acte administrative sau de natură contractuală diferite de cele aflate în vigoare, la data adoptării prezentei directive, cu condiția de a fi respectate întotdeauna cerințele minime cuprinse în prezenta directivă.”

Dreptul italian

Decretul legislativ nr. 276/2003

11 Articolul 20, intitulat „Condiții de legalitate”, din decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Decretul legislativ nr. 276 privind punerea în aplicare a autorizațiilor în materie de ocupare a forței de muncă și de piață a muncii, prevăzute de Legea nr. 30 din 14 februarie 2003) din 10 septembrie 2003 (supliment ordinar nr. 159 la GURI nr. 235 din 9 octombrie 2003), astfel cum a fost modificat prin decreto-legge n. 34 – Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (Decretul-lege nr. 34 privind dispoziții urgente având ca obiect stimularea creării de locuri de muncă și simplificarea formalităților pentru întreprinderi) din 20 martie 2014 (GURI nr. 66 din 20 martie 2014), transformat în lege, cu modificări, prin Legea nr. 78/2014 (GURI nr. 114 din 19 mai 2014) (denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 276/2003”), prevede în esență la alineatul 3 că un contract de punere la dispoziție de forță de muncă poate fi încheiat pe durată determinată sau pe durată nedeterminată, punerea la dispoziție de forță de muncă pe durată nedeterminată nefiind admisă decât pentru anumite tipuri de profesii și de activități enumerate în această dispoziție.

12 Articolul 20 alineatul 4 din Decretul legislativ nr. 276/2003 prevede:

„Stabilirea, chiar în mod neuniform, a unor limite cantitative de utilizare a punerii la dispoziție a forței de muncă pe durată determinată este încredințată convențiilor colective naționale încheiate de sindicatele comparativ cele mai reprezentative, în conformitate cu dispozițiile articolului 10 din [decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’UNICE, dal CEEP e dal CES (Decretul legislativ nr. 368 de transpunere a Directivei 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP) din 6 septembrie 2001 (GURI nr. 235 din 9 octombrie 2001)].”

- 13 Articolul 21 din Decretul legislativ nr. 276/2003, intitulat „Forma contractului de punere la dispoziție de forță de muncă”, prevede la alineatul 1:

„Contractul de punere la dispoziție de forță de muncă se încheie în formă scrisă și conține următoarele elemente:

[...]

- c) cazurile și motivele cu caracter tehnic sau legate de cerințe de producție, de organizare sau de înlocuire prevăzute la articolul 20 alineatul 3;

[...]”

- 14 Articolul 22 din acest decret legislativ, intitulat „Regimul aplicabil raporturilor de muncă”, are următorul cuprins:

„1. În cazul punerii la dispoziție de forță de muncă pe durată nedeterminată, raporturile de muncă dintre furnizor și lucrători sunt supuse dreptului comun al raporturilor de muncă prevăzut de Codul civil și de legile speciale.

2. În cazul punerii la dispoziție de forță de muncă pe durată determinată, raportul de muncă dintre furnizor și lucrător este supus dispozițiilor Decretului legislativ nr. 368 din 6 septembrie 2001, cu condiția să fie compatibile, și, în orice caz, cu excluderea dispozițiilor articolului 5 alineatul 3 și a următoarelor. Termenul inițial al contractului de muncă poate fi în orice caz prelungit, cu acordul lucrătorului și în scris, în situațiile și pe durata prevăzută de contractul colectiv aplicabil furnizorului.

[...]”

- 15 Articolul 27 din decretul legislativ menționat, intitulat „Punerea la dispoziție de forță de muncă ilegală”, prevede la alineatele 1 și 3:

„1. Atunci când punerea la dispoziție de forță de muncă are loc în afara limitelor și condițiilor prevăzute la articolul 20 și la articolul 21 alineatul 1 literele a), b), c), d) și e), lucrătorul poate solicita, printr-o acțiune în justiție formulată în temeiul articolului 414 din Codul de procedură civilă, notificată fie și numai persoanei care a utilizat prestația, instituirea unui raport de muncă în calitate de salariat al acesteia din urmă, cu efect de la începutul punerii la dispoziție.

[...]

3. În vederea evaluării motivelor menționate la articolul 20 alineatele 3 și 4, care permit punerea la dispoziție de forță de muncă, controlul jurisdicțional se limitează, în conformitate cu principiile generale de drept, exclusiv la constatarea existenței motivelor care o justifică și nu poate fi extins până la aprecierea pe fond a evaluărilor și alegerilor tehnice, organizatorice sau legate de producție care îi revin utilizatorului.”

- 16 Articolul 28 din același decret legislativ, intitulat „Punerea la dispoziție de forță de muncă frauduloasă”, prevede la alineatul 1:

„Fără a aduce atingere sancțiunilor prevăzute la articolul 18, în cazul în care punerea la dispoziție de forță de muncă este efectuată cu scopul specific de a eluda dispozițiile imperative ale legii sau ale unei convenții colective aplicate lucrătorului, furnizorul și utilizatorul se pedepsesc cu o amendă de 20 de euro pentru fiecare lucrător implicat și pentru fiecare zi de punere la dispoziție.”

Decretul legislativ nr. 368/2001

- 17 Articolul 1 din Decretul legislativ nr. 368 din 6 septembrie 2001, în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 368/2001”), prevede:

„01. Contractul de muncă salariată pe durată nedeterminată constituie forma obișnuită a raportului de muncă.

1. Contractul de muncă salariată încheiat între un angajator și un lucrător în scopul executării oricărui tip de funcții, atât sub forma unui contract pe durată determinată, cât și în cadrul unui contract de punere la dispoziție de forță de muncă pe durată determinată, în sensul articolului 20 alineatul 4 din Decretul legislativ [nr. 276/2003], poate cuprinde o dată de încetare în cazul în care nu depășește durata de 36 de luni, inclusiv eventualele prelungiri. [...]”

- 18 Articolul 4 din Decretul legislativ nr. 368/2001 prevede la alineatul 1:

„Termenul contractului pe durată determinată poate fi prelungit, cu consimțământul lucrătorului, numai în cazul în care durata inițială a contractului este mai mică de trei ani. În aceste cazuri, prelungirile nu sunt admise decât cel mult de cinci ori în total în cursul celor 36 de luni, indiferent de numărul reînnoirilor, cu condiția ca acestea să se raporteze la aceeași activitate profesională pentru care a fost încheiat contractul pentru o durată determinată. Numai în această ipoteză, durata totală a raportului pe durată determinată nu va putea depăși trei ani.”

- 19 Articolul 5 din acest decret legislativ, intitulat „Ajungerea la termen și sancțiuni – Contracte succesive”, prevede la alineatele 3-4 bis:

„3. Atunci când lucrătorul este reangajat pe o durată determinată în aplicarea articolului 1, într-un termen de zece zile de la data expirării unui contract a cărui durată este mai mică sau egală cu șase luni sau de 20 de zile de la data expirării unui contract a cărui durată este mai mare de șase luni, cel de al doilea contract este considerat încheiat pe durată nedeterminată. [...]”

4. În cazul a două angajări succesive pe durată determinată, adică efectuate fără întrerupere, raportul de muncă este considerat pe durată nedeterminată de la data încheierii primului contract.

4-bis. Fără a aduce atingere regimului contractelor succesive, prevăzut la alineatele precedente, și fără a aduce atingere diferitor prevederi cuprinse în contractele colective, în cazul în care, ca efect al succesiunii contractelor pe durată determinată pentru exercitarea unor funcții echivalente, raportul de muncă dintre același angajator și același lucrător depășește global perioada de 36 de luni, inclusiv prelungirile și reînnoirile, indiferent de perioadele de întrerupere dintre contracte, raportul de muncă este considerat încheiat pe durată nedeterminată [...].”

Convenția colectivă

- 20 Articolul 47 din Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro (Contractul colectiv la nivel național pentru categoria agențiilor de punere la dispoziție de forță de muncă), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumit în continuare „contractul colectiv”), prevede că prelungirile contractului sunt reglementate exclusiv de acesta din urmă. Conform acestuia, contractele pe durată determinată pot fi prelungite de șase ori în temeiul articolului 22 alineatul 2 din Decretul legislativ nr. 276/2003. Fiecare contract, inclusiv prelungirile, nu poate depăși 36 de luni.

Codul civil

- 21 Conform articolelor 1344 și 1421 din Codul civil, contractele încheiate în scopul eludării aplicării unor norme imperative sunt lovite de nulitate.

Litigiul principal și întrebarea preliminară

- 22 JH, lucrător salariat angajat de un agent de muncă temporară, a fost repartizat ca lucrător temporar la întreprinderea utilizatoare KG între 3 martie 2014 și 30 noiembrie 2016, pe baza mai multor contracte de muncă temporară succesive (în total opt) și a diferitor prelungiri ale acestora (în total șaptesprezece).
- 23 În luna februarie 2017, JH a sesizat instanța de trimitere, Tribunale ordinario di Brescia (Tribunalul din Brescia, Italia), pentru a i se recunoaște existența unui raport de muncă pe durată nedeterminată între acesta și KG ca urmare a nelegalității recurgerii la misiuni de muncă temporară succesive și neîntrerupte între luna martie 2014 și luna noiembrie 2016. În plus, el solicită acestei instanțe să constate și să declare nelegalitatea și/sau neregularitatea și/sau nulitatea contractelor de muncă temporară în temeiul cărora a fost pus la dispoziția societății KG.
- 24 În această privință, JH ar susține că dispozițiile naționale în materie de muncă temporară aplicabile litigiului principal, care nu prevăd nicio limitare privind misiunile de muncă temporară succesive ale lucrătorilor puși la dispoziția aceluiași utilizator, sunt contrare Directivei 2008/104. În special, pe de o parte, din considerentul (15) al acestei directive ar reieși că, în general, raporturile de muncă ar trebui să ia forma unui contract pe durată nedeterminată și, pe de altă parte, articolul 5 alineatul (5) prima teză din directiva menționată ar impune statelor membre să ia măsuri corespunzătoare în vederea prevenirii unor misiuni de muncă temporară succesive concepute pentru a eluda dispozițiile acesteia.
- 25 În plus, JH ar susține că contractele de muncă temporară succesive pe baza cărora a fost pus la dispoziția societății KG erau de asemenea ilegale în temeiul, pe de o parte, al articolului 1344 din Codul civil, întrucât aceste contracte încalcă norme de drept atât interne, cât și ale Uniunii, și, pe de altă parte, al articolului 1421 din acest cod, contractele menționate urmând să fie lovite de nulitate pentru încălcarea interdicției de punere la dispoziție frauduloasă a lucrătorilor, în sensul articolului 28 din Decretul legislativ nr. 276/2003.
- 26 Instanța de trimitere arată de la bun început că aplicarea Decretului legislativ nr. 276/2003 în litigiul cu care este sesizată ar trebui în principiu să o determine să respingă acțiunea formulată de JH. Astfel, prin efectul modificării sale prin Decretul-lege nr. 34/2014, articolul 20 alineatul 4 din Decretul legislativ nr. 276/2003 nu ar mai prevedea, cum era cazul anterior, nici că punerea la dispoziție de mână de lucru pe durată determinată este autorizată doar din motive cu caracter tehnic sau legate de cerințe de producție, de organizare sau de înlocuire, chiar dacă țin de activitatea normală a utilizatorului, nici necesitatea de a indica în contract motivele respective.
- 27 Astfel, Decretul legislativ nr. 276/2003 nu ar limita numărul autorizat de misiuni de muncă temporară succesive ale lucrătorului temporar la aceeași întreprindere utilizatoare, articolul 22 din acesta excluzând aplicabilitatea articolului 5 alineatul 3 și următoarele din Decretul legislativ nr. 368/2001, care, în materia contractelor pe durată determinată, ar limita posibilitatea de a încheia mai multe contracte pe durată determinată succesive și ar stabili, în orice caz, un plafon maxim de 36 de luni de activitate.
- 28 Instanța de trimitere precizează de asemenea că regimul contractului colectiv nu este aplicabil raportului de muncă dintre JH și KG, dat fiind că este vorba despre o reglementare aplicabilă numai raporturilor dintre lucrători și agențiile de muncă temporară. În orice caz, acest contract colectiv nu

ar prevedea nici că contractul trebuie să precizeze motivele recurgerii la punerea la dispoziție de forță de muncă și nu ar interzice încheierea, fără întrerupere, a unui nou contract imediat după încetarea celei de a șasea prelungiri a contractului precedent.

- 29 Instanța de trimitere apreciază că această legislație națională este contrară Directivei 2008/104, în special articolului 5 alineatul (5) din aceasta din urmă coroborat cu considerentul (15), întrucât nu permite niciun control jurisdicțional al motivelor de utilizare de muncă temporară și nu stabilește o limită pentru misiunile de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare.
- 30 În aceste condiții, Tribunale ordinario di Brescia (Tribunalul din Brescia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că se opune aplicării [Decretului legislativ nr. 276/2003], care:

- (a) nu prevede limite pentru misiunile de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare;
- (b) nu condiționează legalitatea recurgerii la punerea la dispoziție de forță de muncă pe durată determinată de indicarea motivelor cu caracter tehnic sau legate de cerințe de producție, de organizare sau de înlocuire ale recurgerii la punerea la dispoziție respectivă și
- (c) nu prevede, drept condiție de legalitate a recurgerii la o astfel de formă a contractului de muncă, cerința ca necesitatea în materie de producție a întreprinderii utilizatoare să aibă caracter temporar?”

Cu privire la întrebarea preliminară

Cu privire la admisibilitate

- 31 Guvernul italian contestă admisibilitatea cererii de decizie preliminară și arată în această privință, pe de o parte, că instanța de trimitere nu oferă nicio indicație cu privire la natura contractului de muncă dintre JH și agentul de muncă temporară, mai precis dacă este vorba despre un contract pe durată determinată sau pe durată nedeterminată, în timp ce legislația vizată de instanța de trimitere nu se aplică decât raporturilor de muncă pe durată determinată.
- 32 Pe de altă parte, litigiul principal ar fi un litigiu între particulari, iar Directiva 2008/104 nu ar avea efect direct orizontal. Prin urmare, răspunsul la întrebarea adresată nu ar avea nicio incidență asupra soluționării acestui litigiu. Singurul rezultat pozitiv posibil pentru JH ar fi acela de a obține o despăgubire din partea Republicii Italiene dacă transpunerea Directivei 2008/104 de către acest stat membru ar trebui considerată incompletă sau imperfectă.
- 33 În această privință trebuie amintit că revine doar instanței naționale sesizate cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată competența să aprecieze, în raport cu particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și relevanța întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (Hotărârea din 8 mai 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punctul 33 și jurisprudența citată).

- 34 Rezultă că întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de pertinență. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a unei norme de drept al Uniunii solicitată 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 8 mai 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punctul 34 și jurisprudența citată).
- 35 În speță trebuie constatat că prezenta cauză nu corespunde niciuneia dintre situațiile în care Curtea poate refuza să răspundă la întrebări preliminare. Instanța de trimitere solicită Curții interpretarea articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104, dispoziție care, astfel cum reiese din cadrul factual și juridic prezentat de această instanță, este pertinentă în raport cu litigiul principal. Aceasta din urmă precizează, în plus, după cum reiese din cuprinsul punctelor 26-29 din prezenta hotărâre, motivele pentru care consideră necesară această interpretare. Prin urmare, trebuie să se constate că expunerea de către instanța menționată atât a împrejurărilor de fapt din litigiul principal, cât și a chestiunilor de drept pe care acesta le induce este suficientă pentru a permite Curții să dea un răspuns util la întrebarea adresată.
- 36 Trebuie amintit de asemenea că reiese din jurisprudența Curții că aceasta este competentă să se pronunțe, cu titlu preliminar, asupra interpretării dispozițiilor de drept al Uniunii, indiferent dacă au efect direct sau nu între părțile la litigiul subiacent (Hotărârea din 8 mai 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punctul 35 și jurisprudența citată). Prin urmare, argumentele pe care guvernul italian le deduce din imposibilitatea de a aplica în mod direct dispozițiile Directivei 2008/104 în cazul unui litigiu între particulari sunt lipsite de pertinență.
- 37 În aceste condiții, cererea de decizie preliminară este admisibilă.

Cu privire la fond

- 38 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că se opune unei legislații naționale care nu limitează numărul de misiuni de muncă temporară succesive pe care același lucrător temporar le poate îndeplini la aceeași întreprindere utilizatoare și nu condiționează legalitatea recurgerii la munca temporară de indicarea motivelor cu caracter tehnic sau legate de cerințe de producție, de organizare sau de înlocuire care să justifice această recurgere la munca temporară.
- 39 În această privință trebuie amintit că Directiva 2008/104 a fost adoptată pentru a completa cadrul de reglementare stabilit prin 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 prin 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), în temeiul articolului 137 alineatele (1) și (2) CE, care abilita instituțiile să stabilească, prin intermediul directivelor, cerințe minime aplicabile progresiv în special condițiilor de muncă.
- 40 Din considerentele (10) și (12) ale Directivei 2008/104 reiese că, întrucât există diferențe considerabile la nivelul situației juridice, al statutului și al condițiilor de muncă pentru lucrătorii prin agent de muncă temporară în cadrul Uniunii, directiva menționată urmărește să stabilească un cadru de protecție pentru respectivii lucrători, care să fie nediscriminatoriu, transparent și proporțional și să respecte diversitatea piețelor muncii și a relațiilor dintre partenerii sociali. Astfel, conform articolului 2 din aceeași directivă, obiectivul ei 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 în privința acestor lucrători 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 respectivului tip de muncă în vederea contribuției în mod efectiv la crearea de locuri de muncă și la dezvoltarea unor forme de muncă flexibile.

- 41 În acest scop, Directiva 2008/104 nu prevede, astfel cum rezultă din temeiul său juridic, amintit la punctul 39 din prezenta hotărâre, și din articolul 9 din aceasta, decât introducerea unor cerințe minime care urmăresc, pe de o parte, să asigure respectarea principiului egalității de tratament a lucrătorilor temporari, consacrat la articolul 5 din respectiva directivă, și, pe de altă parte, să reexamineze interdicțiile, precum și restricțiile aplicabile muncii temporare prevăzute de statele membre pentru a le păstra numai pe cele care sunt justificate de motive de interes general și legate de protecția lucrătorilor, astfel cum prevede articolul 4 din directiva menționată.
- 42 Or, articolul 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104, care figurează printre aceste cerințe minime, prevede că statele membre iau măsuri corespunzătoare, în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, în vederea prevenirii abuzurilor în aplicarea acestui articol și în special în vederea prevenirii unor misiuni de muncă temporară succesive concepute pentru a eluda dispozițiile acestei directive. Această dispoziție nu impune, așadar, statelor membre să limiteze numărul de misiuni de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător la aceeași întreprindere utilizatoare sau să condiționeze recurgerea la această formă de muncă pe durată determinată de indicarea motivelor cu caracter tehnic sau legate de cerințe de producție, de organizare sau de înlocuire. În plus, nici această dispoziție și de altfel nicio altă dispoziție a directivei menționate nu prevăd nicio măsură specifică pe care statele membre ar trebui să o adopte în acest scop.
- 43 Această constatare este confirmată de articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2008/104, care stipulează că, atunci când statele membre au prevăzut în legislația lor interdicții sau restricții privind utilizarea muncii temporare, acestea trebuie justificate de motive de interes general, privind în special protecția lucrătorilor temporari, cerințele privind siguranța și sănătatea la locul de muncă sau necesitatea de a asigura funcționarea corespunzătoare a pieței muncii și prevenirea abuzurilor.
- 44 Astfel, din jurisprudența Curții rezultă că această dispoziție trebuie înțeleasă în sensul că delimitează cadrul în care trebuie să se deruleze activitatea de reglementare a statelor membre în materie de interdicții sau de restricții privind utilizarea lucrătorilor temporari, iar nu în sensul că impune adoptarea unei anumite reglementări în materie, inclusiv în scopul împiedicării abuzurilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 martie 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, punctul 31).
- 45 În sfârșit, contrar celor susținute de JH în observațiile sale scrise, concluzia care se desprinde din Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), care privește interpretarea clauzei 5 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70, nu poate fi transpusă în prezenta cauză. Astfel, în timp ce clauza 5 din acordul-cadru menționat prevede obligații specifice pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive, nu aceasta este situația articolului 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104.
- 46 Din considerațiile care precedă rezultă că nu se poate deduce din articolul 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104 că această dispoziție obligă statele membre să prevadă în reglementările lor naționale respective, în întregime sau în parte, măsurile specifice vizate de întrebarea adresată.
- 47 Cu toate acestea, trebuie să se ia în considerare faptul că, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 29 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere ridică în sens mai larg în cererea sa de decizie preliminară problema dacă legislația națională în discuție în litigiul principal ar putea fi considerată contrară Directivei 2008/104, în special articolului 5 alineatul (5) prima teză din această directivă interpretat în lumina considerentului (15) al acesteia, în măsura în care, prin faptul că nu prevede astfel de măsuri, ea ar putea permite atribuirea unor misiuni de muncă temporară succesive aceluiași lucrător, în cadrul

aceleiași întreprinderi utilizatoare, pentru a eluda dispozițiile acestei directive și în special natura temporară a muncii prin agent de muncă temporară. Instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă această neconformitate cu dreptul Uniunii ar putea fi de asemenea dedusă, pe de o parte, din articolul 1 alineatul (1) din directiva menționată, care presupune caracterul temporar al repartizării lucrătorului la întreprinderea utilizatoare, și, pe de altă parte, din articolul 3 alineatul (1) din aceeași directivă, ale cărui litere (b)-(e) definesc noțiunile „agent de muncă temporară”, „lucrător temporar”, „întreprindere utilizatoare” și „misiune de muncă temporară” în termeni care lasă să se înțeleagă că acest tip de raport de muncă are în esență un caracter temporar.

- 48 Astfel, instanța de trimitere ridică de asemenea problema dacă, prin adoptarea Directivei 2008/104, obiectivul urmărit de legiuitorul Uniunii, astfel cum reiese în special din articolul 5 alineatul (5) prima teză din aceasta, nu este să impună statelor membre să mențină natura temporară a muncii prin agent de muncă temporară, interzicând reînnoirile nelimitate ale unor misiuni de muncă temporară care acoperă în realitate nevoi de personal permanente ale întreprinderii utilizatoare respective, eludând astfel dispozițiile acestei directive.
- 49 Or, conform unei jurisprudențe constante, nimic nu împiedică Curtea să dea un răspuns util instanței de trimitere, furnizându-i acesteia elementele de interpretare proprii dreptului Uniunii care îi vor permite să se pronunțe ea însăși asupra compatibilității dreptului intern cu dreptul Uniunii (Hotărârea din 16 februarie 2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, punctul 28 și jurisprudența citată, precum și Ordonanța din 16 ianuarie 2014, Baradics și alții, C-430/13, EU:C:2014:32, punctul 31).
- 50 În acest scop trebuie precizat, în primul rând, că considerentul (11) al Directivei 2008/104 arată că aceasta urmărește să răspundă nu numai necesităților de flexibilitate ale întreprinderilor, dar și necesității lucrătorilor de a-și armoniza viața profesională cu cea privată și contribuie astfel la crearea de locuri de muncă și la participarea și integrarea pe piața muncii. Această directivă urmărește, prin urmare, să concilieze obiectivul de flexibilitate urmărit de întreprinderi cu obiectivul de securitate care corespunde protecției lucrătorilor.
- 51 Acest dublu obiectiv răspunde astfel voinței legiuitorului Uniunii de a apropia condițiile de muncă temporară de raporturile de muncă „normale”, cu atât mai mult cu cât în considerentul (15) al Directivei 2008/104 legiuitorul menționat a precizat în mod explicit că forma generală de muncă este contractul pe durată nedeterminată. În consecință, directiva urmărește de asemenea să încurajeze accesul lucrătorilor temporari la un loc de muncă permanent în întreprinderea utilizatoare, obiectiv care este reflectat în special la articolul 6 alineatele (1) și (2) din aceasta.
- 52 Principiul egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 2008/104, se înscrie în același obiectiv. Potrivit acestei dispoziții, într-adevăr, 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.
- 53 În al doilea rând, noțiunea de „condiții de bază de muncă și de angajare”, care determină sfera principiului egalității de tratament ce trebuie aplicat lucrătorilor temporari, este definită la articolul 3 alineatul (1) litera (f) din Directiva 2008/104 și se referă la durata timpului de lucru, la orele suplimentare, la pauze, la perioadele de repaus, la munca pe timp de noapte, la concedii, la zilele de sărbătoare legală, precum și la remunerație.
- 54 Cu toate acestea, astfel cum a arătat doamna avocată generală la punctul 44 din concluzii, 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 (JO 2007, C 303, p. 17) 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 mai înainte, 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 urmărite de Directiva 2008/104, această lipsă de precizie pledează în favoarea unei interpretări largi a noțiunii de „condiții de muncă”.

- 55 În al treilea rând, în același sens, articolul 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104 impune statelor membre două obligații distincte, și anume să ia măsuri corespunzătoare în vederea prevenirii, pe de o parte, a recurgerii abuzive la derogările de la principiul egalității de tratament autorizate chiar de acest articol 5 și, pe de altă parte, a unor misiuni de muncă temporară succesive concepute pentru a eluda dispozițiile Directivei 2008/104 în ansamblul său.
- 56 În această privință trebuie constatat că, astfel cum a arătat doamna avocată generală la punctul 46 din concluzii, termenii „și în special” utilizați la articolul 5 alineatul (5) prima teză din această directivă pentru stabilirea unei legături între cele două obligații nu pot fi interpretați, contrar celor susținute de Comisie în observațiile sale scrise, în sensul că cea de a doua obligație ar fi în mod automat și pe deplin subordonată primei, astfel încât dispoziția menționată s-ar aplica exclusiv recurgerii abuzive la derogările autorizate de la principiul egalității de tratament, al cărui conținut concret în sensul directivei menționate este precizat la articolul 5 alineatele (1)-(4) din aceasta.
- 57 Cele două obligații impuse statelor membre au două conținuturi foarte diferite. Prima le impune să ia măsuri corespunzătoare pentru prevenirea numai a recurgerii abuzive la derogările autorizate în temeiul articolului 5 alineatele (2)-(4) din Directiva 2008/104. În schimb, cea de a doua obligație este enunțată mai larg și urmărește ca aceleași state să ia măsuri corespunzătoare pentru prevenirea în special a unor misiuni de muncă temporară succesive concepute pentru a eluda dispozițiile acestei directive în ansamblul său.
- 58 Interpretarea restrictivă a articolului 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104 susținută de Comisie contravine nu numai modului de redactare însuși al acestei dispoziții, care prevede în mod explicit două obligații în sarcina statelor membre, cea de a doua vizând Directiva 2008/104 în mod general, ci și finalitatea explicită a acestei directive, care constă în protejarea lucrătorilor temporari și în îmbunătățirea condițiilor de muncă temporară.
- 59 Rezultă că obligația, pe care articolul 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104 o impune statelor membre, constând în a lua măsuri corespunzătoare în vederea prevenirii unor misiuni de muncă succesive pentru a eluda dispozițiile acestei directive trebuie înțeleasă, având în vedere economia și finalitatea sa, în sensul că privește toate dispozițiile directivei menționate.
- 60 În al patrulea rând, este necesar să se constate că Directiva 2008/104 urmărește de asemenea ca statele membre să se asigure că munca temporară în aceeași întreprindere utilizatoare nu devine o situație permanentă pentru un lucrător temporar.
- 61 În această privință trebuie amintit că articolul 3 alineatul (1) literele (b)-(e) din această directivă definește noțiunile „agent de muncă temporară”, „lucrător temporar”, „întreprindere utilizatoare” și „misiune de muncă temporară” și că din aceste definiții reiese că raportul de muncă cu o întreprindere utilizatoare are, prin natura sa, un caracter temporar.
- 62 În plus, deși, desigur, directiva menționată are în vedere raporturi de muncă temporare, tranzitorii sau limitate în timp, iar nu raporturi de muncă permanente, ea precizează totuși, în cuprinsul considerentului (15), precum și la articolul 6 alineatele (1) și (2), că „contractele de muncă pe durată nedeterminată”, cu alte cuvinte, raporturile de muncă permanente, sunt forma generală a raporturilor

de muncă, iar lucrătorii temporari trebuie să fie informați cu privire la locurile de muncă vacante din întreprinderea utilizatoare pentru a li se acorda aceeași oportunitate de a ocupa un loc de muncă permanent ca și celorlalți lucrători din întreprinderea utilizatoare respectivă.

- 63 În sfârșit, trebuie constatat că articolul 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104 obligă statele membre, în termeni clari, precisi și neconșionați, să ia măsuri corespunzătoare pentru a împiedica abuzurile constând în succedarea misiunilor de muncă temporară pentru a eluda dispozițiile acestei directive. Rezultă că această dispoziție trebuie interpretată în sensul că se opune ca un stat membru să nu ia nicio măsură pentru a menține natura temporară a muncii prin agent de muncă temporară.
- 64 În această privință, dintr-o jurisprudență constantă a Curții reiese că obligația statelor membre, care rezultă dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora, în temeiul articolului 4 alineatul (3) TUE și al articolului 288 TFUE, de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații revin tuturor autorităților statelor membre, inclusiv, în cadrul competențelor acestora, autorităților judiciare (a se vedea în special Hotărârea din 19 septembrie 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punctul 59 și jurisprudența citată).
- 65 În vederea executării acestei obligații, principiul interpretării conforme impune ca autoritățile naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare ansamblul dreptului intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, pentru a garanta efectivitatea deplină a dreptului Uniunii și pentru a identifica o soluție conformă cu finalitatea urmărită de acesta (Hotărârea din 19 septembrie 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punctul 60 și jurisprudența citată).
- 66 Totuși, acest principiu al interpretării conforme a dreptului național cunoaște anumite limite. Astfel, obligația instanței naționale de a se referi la conținutul dreptului Uniunii atunci când interpretează și aplică normele relevante ale dreptului intern este limitată de principiile generale ale dreptului și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național (Hotărârea din 19 septembrie 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punctul 61 și jurisprudența citată).
- 67 În speță, în lumina considerațiilor care precedă, revine instanței de trimitere sarcina de a controla calificarea juridică a raportului de muncă în discuție în litigiul principal, atât în raport cu Directiva 2008/104 însăși, cât și cu dreptul național care transpune această directivă în ordinea juridică italiană, astfel încât să verifice dacă, astfel cum susține JH, este vorba despre un raport de muncă pe durată nedeterminată căruia i-a fost atribuită în mod artificial forma contractelor de muncă temporară succesive în vederea eludării obiectivelor Directivei 2008/104, în special a naturii temporare a muncii prin agent de muncă temporară.
- 68 În vederea acestei aprecieri, instanța de trimitere va putea să țină seama de următoarele considerații.
- 69 Dacă misiunile de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare conduc la o durată a activității în cadrul acestei întreprinderi care este mai lungă decât ceea ce se poate califica în mod rezonabil drept „temporar”, aceasta ar putea constitui indiciul unei recurgeri abuzive la misiuni de muncă temporară succesive, în sensul articolului 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104.
- 70 De asemenea, misiuni de muncă temporară succesive atribuite aceluiași lucrător temporar la aceeași întreprindere utilizatoare, astfel cum a menționat doamna avocată generală la punctul 57 din concluzii, eludează însăși esența dispozițiilor Directivei 2008/104 și constituie un abuz de această formă de raport de muncă, în măsura în care aduc atingere echilibrului realizat de această directivă între flexibilitate pentru angajatori și securitate pentru lucrători, sabotând-o pe aceasta din urmă.

- 71 În sfârșit, în situația în care, într-un caz concret, nu se oferă nicio explicație obiectivă pentru faptul că întreprinderea utilizatoare în cauză recurge la o succesiune de contracte de muncă temporară succesive, revine instanței naționale sarcina de a examina, în contextul cadrului normativ național și ținând seama de circumstanțele fiecărui caz, dacă vreuna dintre dispozițiile Directivei 2008/104 este eludată, cu atât mai mult atunci când același lucrător temporar este repartizat în cadrul întreprinderii utilizatoare prin seriile de contracte în cauză.
- 72 Din ansamblul considerațiilor care precedă rezultă că articolul 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei legislații naționale care nu limitează numărul de misiuni de muncă temporară succesive pe care același lucrător temporar le poate îndeplini la aceeași întreprindere utilizatoare și care nu condiționează legalitatea recurgerii la munca temporară de indicarea motivelor cu caracter tehnic sau legate de cerințe de producție, de organizare sau de înlocuire care să justifice recurgerea la munca temporară. În schimb, această dispoziție trebuie interpretată în sensul că se opune ca un stat membru să nu ia nicio măsură pentru a menține natura temporară a muncii prin agent de muncă temporară, precum și unei reglementări naționale care nu prevede nicio măsură pentru prevenirea unor misiuni de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător temporar la aceeași întreprindere utilizatoare în scopul eludării dispozițiilor Directivei 2008/104 în ansamblul său.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 73 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 a doua) declară:

Articolul 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei legislații naționale care nu limitează numărul de misiuni de muncă temporară succesive pe care același lucrător temporar le poate îndeplini la aceeași întreprindere utilizatoare și care nu condiționează legalitatea recurgerii la munca temporară de indicarea motivelor cu caracter tehnic sau legate de cerințe de producție, de organizare sau de înlocuire care să justifice recurgerea la munca temporară. În schimb, această dispoziție trebuie interpretată în sensul că se opune ca un stat membru să nu ia nicio măsură pentru a menține natura temporară a muncii prin agent de muncă temporară, precum și unei reglementări naționale care nu prevede nicio măsură pentru prevenirea unor misiuni de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător temporar la aceeași întreprindere utilizatoare în scopul eludării dispozițiilor Directivei 2008/104 în ansamblul său.

Semnături