



# Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATEI GENERALE  
DOAMNA JULIANE KOKOTT  
prezentate la 29 februarie 2024<sup>1</sup>

**Cauza C-548/22**

**M.M.**

**împotriva**

**Presidenza del Consiglio dei ministri și alții**

[cerere de decizie preliminară formulată de Giudice di pace di Fondi (judecătorul de pace din Fondi, Italia)]

„Cerere de decizie preliminară – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauzele 4 și 5 – Discriminare – Raporturi de muncă succesive – Magistrați onorifici – Transformare în raporturi de muncă pe durată nedeterminată – Renunțare *ex lege* la toate pretențiile aferente perioadei anterioare transformării”

## I. Introducere

1. După cum este deja cunoscut Curții din alte proceduri, anumite sarcini din sistemul judiciar italian sunt îndeplinite de magistrați onorifici, mulți dintre aceștia fiind nemulțumiți de condițiile lor de muncă. Activitatea acestora este calificată ca fiind onorifică și, de aceea, ei sunt numiți în funcție doar pentru o perioadă determinată și sunt remunerați prin intermediul unor sume forfetare pentru fiecare cauză. Nu sunt prevăzute concedii plătite, protecție socială și asigurări sociale. Totuși, amplasarea activității lor, și anume numărul de cauze tratate și durata cumulată a exercitării funcțiilor, corespunde unei activități permanente cu normă întreagă<sup>2</sup>. Prin urmare, aceștia au avut deja câștig de cauză în cereri anterioare de decizie preliminară, îndeosebi în ceea ce privește drepturile la concediu de odihnă plătit<sup>3</sup>, precum și la protecție socială și la asigurări sociale<sup>4</sup>, întrucât sunt dezavantajați în această privință în raport cu magistrații de drept comun.

2. În prezent, Italia a instituit o procedură de evaluare pentru magistrații onorifici aflați în serviciu, care permite plasarea lor într-un raport de muncă permanent cu remunerație fixă. Cu toate acestea, în cazul în care participă la această procedură, ei trebuie să renunțe la orice alte pretenții care decurg din activitatea lor anterioară desfășurată în calitate onorifică. Această

<sup>1</sup> Limba originală: germana.

<sup>2</sup> A se vedea cu titlu ilustrativ Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-658/18, EU:C:2020:572, punctele 16 și 17).

<sup>3</sup> Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-658/18, EU:C:2020:572, în special punctele 113 și 163).

<sup>4</sup> Hotărârea din 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia și alții (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-236/20, EU:C:2022:263, în special punctul 53).

renunțare ar include în special drepturile deja recunoscute de Curte în temeiul legislației Uniunii, precum și alte eventuale drepturi conferite de legislația Uniunii, cum ar fi cel la o remunerație mai ridicată. În ipoteza în care nu ar fi plasați în acest raport de muncă permanent, regimul prevede, în locul drepturilor la care trebuie să renunțe, un drept la o indemnizație forfetară pentru activitățile desfășurate în trecut.

3. În prezenta procedură trebuie să se stabilească dacă dispozițiile relevante ale dreptului Uniunii, în special principiul nediscriminării lucrătorilor pe durată determinată, se opun acestei renunțări obligatorii la pretențiile întemeiate pe legislația Uniunii.

## II. Cadrul juridic

### A. Dreptul Uniunii

4. Cererea de decizie preliminară privește atât dreptul primar al Uniunii, cât și Directiva privind timpul de lucru<sup>5</sup>, Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă<sup>6</sup>, precum și Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată<sup>7</sup>. Totuși, acesta din urmă prezintă cel mai mare interes în speță.

5. Clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată stabilește principiul nediscriminării angajaților cu contract pe durată determinată:

„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.”

6. Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată interzice abuzul rezultat din folosirea contractelor de muncă pe durată determinată:

„(1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:

(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;

<sup>5</sup> Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

<sup>6</sup> Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIP, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35, rectificare în JO 1998, L 128, p. 71, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO 1998, L 131, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 46).

<sup>7</sup> 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).

- (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 italian***

7. Cererea de decizie preliminară privește limitarea pentru trecut a drepturilor prevăzută la articolul 29 alineatele 1, 2, 3 și 5 din Decreto legislativo nr. 116 din 13 iulie 2017, înlocuit de articolul 1 alineatul 629 din Legea nr. 234 din 30 decembrie 2021:

„1. Magistratii onorifici<sup>8</sup> în funcție la data intrării în vigoare a prezentului decret pot fi confirmați, la cerere, până la împlinirea vârstei de 70 de ani.

2. Magistratii onorifici în funcție la data intrării în vigoare a prezentului decret, care nu îndeplinesc condițiile pentru a fi confirmați, fie în cazul în care nu au depus o cerere, fie în cazul în care nu au trecut de procedura de evaluare menționată la alineatul 3, au dreptul, sub rezerva refuzului lor, la o indemnizație de 2 500 de euro în valoare brută, înainte de deducerea impozitelor cu reținere la sursă, pentru fiecare an de activitate în care magistratul a participat la ședințe pentru cel puțin 80 de zile și de 1 500 de euro în valoare brută, înainte de deducerea impozitelor cu reținere la sursă, pentru fiecare an de activitate în care magistratul a participat la audieri pentru mai puțin de 80 de zile și, în orice caz, nu mai mult de o limită maximă personală de 50 000 de euro în valoare brută înainte de deducerea impozitelor cu reținere la sursă. În scopul calculării indemnizației datorate în conformitate cu teza precedentă, o perioadă de serviciu mai mare de șase luni este egală cu un an. Primirea indemnizației implică renunțarea la orice alte pretenții, de orice natură, care decurg din relația onorifică care a încetat.

[...]

5. Cererea de participare la procedurile de evaluare menționate la alineatul 3 implică renunțarea la orice alte pretenții de orice natură care decurg din relația onorifică anterioară, cu excepția dreptului la indemnizația menționată la alineatul 2 în caz de neconfirmare.

[...]”

8. În temeiul articolului 29 alineatul 4 din Decreto legislativo nr. 116, procedura de evaluare constă într-o examinare orală de cel mult o jumătate de oră privind un caz practic din domeniul în care candidații și-au desfășurat activitatea în calitate onorifică.

<sup>8</sup> Dispoziția se referă la noțiunea de „magistrati onorari”, în care sunt incluși atât judecătorii, cât și procurorii.

9. Articolul 29 alineatul 6 din Decreto legislativo nr. 116 prevede că magistrații onorifici confirmați în funcție pe baza procedurii de evaluare și care aleg să exercite această funcție cu titlu exclusiv sunt remunerați în conformitate cu anumite convenții colective aplicabile personalului din administrația judiciară. Alineatul 7 conține un regim de remunerare pe aceeași bază pentru magistrații onorifici confirmați care doresc să desfășoare și alte activități pe lângă funcția lor.

### III. Situația de fapt și cererea de decizie preliminară

10. Reclamanta este procuror onorific în cadrul unui parchet italian. Aceasta are același statut juridic și economic ca judecătorii onorifici care desfășoară activități de judecată și care, în calitate de judecători de pace, au făcut obiectul unor decizii anterioare ale Curții.

11. Reclamanta arată în fața instanței de trimitere că a exercitat funcția de procuror onorific în mod continuu începând cu 4 aprilie 2001 și că funcția sa a fost în mod repetat prelungită sau confirmată prin lege până la 31 mai 2024.

12. În litigiul principal, aceasta solicită o remunerație suplimentară pentru participarea la zece ședințe penale. Pentru fiecare dintre aceste ședințe, ea a primit din partea părâtelor, Ministero della giustizia (Ministerul Justiției, Italia) și Ministero dell'Economia e delle Finanze (Ministerul Economiei și Finanțelor, Italia), o remunerație de 98 de euro. Din aceste sume au fost deduse impozite, dar nu au fost plătite contribuții de asigurări sociale sau de asistență socială, contribuții pe care reclamanta trebuia să le plătească pe cheltuiala sa la instituțiile competente.

13. Instanța de trimitere consideră că remunerația zilnică brută corespunzătoare unui magistrat profesionist care exercită funcția de procuror se ridică la 248 de euro. În plus, statul plătește contribuțiile de asigurări sociale pentru fiecare magistrat profesionist către instituțiile competente.

14. Prin urmare, reclamanta solicită obligarea părâtelor la plata unei sume suplimentare de 150 de euro pentru fiecare dintre ședințele menționate.

15. Astfel, în calitate de procuror onorific, reclamanta este un lucrător cu fracțiune de normă comparabil cu un magistrat angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă care exercită funcția de procuror. În special, reclamanta desfășoară activități de investigare și participă la ședințe penale.

16. Pe baza înscrisurilor din litigiul principal, instanța de trimitere consideră că este dovedit că reclamanta exercită în mod efectiv și nu doar ocazional funcția de procuror onorific pentru care primește o remunerație. De asemenea, instanța de trimitere arată că o altă instanță, Tribunale ordinario di Roma (Tribunalul din Roma, Italia), a statuat deja că reclamanta, în calitate de lucrător pe durată determinată în sensul Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, are dreptul în principiu la despăgubiri pentru încheierea repetată de contracte pe durată determinată și pentru diferite dezavantaje. Cu toate acestea, chestiunea dacă există un dezavantaj în ceea ce privește cuantumul remunerației nu face obiectul acestei alte decizii.

17. În urma depunerii unei cereri de participare la o procedură de evaluare în conformitate cu articolul 29 din Decreto legislativo nr. 116 din 13 iulie 2017, reclamanta a fost obligată prin lege să renunțe la orice alte pretenții de orice natură care decurg din relația onorifică.

18. Instanța de trimitere înțelege această renunțare în sensul că se opune dreptului invocat și, prin urmare, solicită Curții să răspundă la următoarea întrebare:

Articolul 288 TFUE, articolele 17, 31, 34 și 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și articolul 7 din Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, clauza 4 din Acordul-cadru privind munca cu fracțiune de normă și clauza 4 din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale, precum cea prevăzută la articolul 29 din Decreto legislativo nr. 116 din 13 iulie 2017, astfel cum a fost înlocuit de articolul 1 alineatul 629 din Legea nr. 234 din 30 decembrie 2021, care prevede renunțarea automată *ex lege* la toate pretențiile privind punerea în aplicare a directivelor menționate anterior, cu pierderea tuturor celorlalte protecții în materie de remunerare, de muncă și de protecție socială garantate de dreptul european:

- în cazul simplei depunerii de către un magistrat onorific, în calitate de lucrător european cu fracțiune de normă, comparabil cu un magistrat profesionist, în calitate de lucrător european pe durată nedeterminată și cu normă întreagă, a unei cereri de participare la procedurile de stabilizare care nu fac decât să pună în aplicare în mod formal clauza 5 alineatul (1) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată
- sau, în cazul nerespectării acestor proceduri sau al neprezentării unei cereri, prin acordarea unei despăgubiri vădit insuficiente și disproporționate în raport cu prejudiciul suferit ca urmare a netranspunerii directivelor menționate?

19. Republica Italiană, precum și Comisia Europeană au prezentat observații scrise, asemenea reclamantei din litigiul principal, în ședința care a avut loc la 1 februarie 2024 la cererea acesteia din urmă.

#### IV. Aprecie juridică

20. Pentru a răspunde la cererea de decizie preliminară vom aborda mai întâi, pe scurt, admisibilitatea sa, apoi vom identifica obiectul relevant pentru soluționarea litigiului și, în cele din urmă, vom examina compatibilitatea cu dreptul Uniunii a dispoziției privind renunțarea la pretenții.

##### A. Admisibilitate

21. La fel ca în alte proceduri referitoare la drepturile magistraților onorifici întemeiate pe legislația Uniunii, Italia obiectează că procedura este „artificială”, întrucât reclamanta nu invocă decât o parte dintre potențialele sale pretenții pentru a le putea prezenta în fața unui judecător de pace onorific care nu este competent decât pentru cereri cu valoare redusă. Acesta din urmă ar avea însă un interes în soluționarea cauzei și nu ar fi, așadar, suficient de independent. Cu toate acestea, întrucât Curtea a respins deja aceste obiecții într-o cauză similară<sup>9</sup>, ele nu pot fi admise nici în prezenta cauză.

<sup>9</sup> Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-658/18, EU:C:2020:572, în special punctele 56 și 60-62).

## **B. Clarificarea cererii de decizie preliminară**

22. Se impune totuși clarificarea obiectului cererii de decizie preliminară.

23. Reclamanta din litigiul principal este procuror onorific. În cazul în care dorește să își exercite în continuare atribuțiile, aceasta trebuie confirmată în funcție în cadrul procedurii de evaluare prevăzute la articolul 29 din Decreto legislativo nr. 116. Este vorba despre o examinare orală privind aspecte care țin de activitatea sa în calitate onorifică.

24. Cererea sa de participare la această procedură a avut însă drept consecință renunțarea, în temeiul articolului 29 alineatul 5, la orice alte pretenții, de orice fel, care decurg din relația onorifică anterioară. Asemenea instanței de trimitere, înțelegem această renunțare în sensul că vizează pretențiile care depășesc sumele forfetare pentru fiecare cauză cu care sunt remunerați până în prezent magistrații onorifici. Prin urmare, renunțarea ar include și remunerația suplimentară solicitată în litigiul principal, precum și drepturile la indemnizația de concediu, la protecție socială și la asigurări sociale recunoscute deja de Curte.

25. Numai în cazul în care reclamanta *nu* trece de această procedură de evaluare, ea poate solicita o indemnizație forfetară în temeiul articolului 29 alineatul 2 din Decreto legislativo nr. 116. Aceste drepturi sunt calculate în funcție de durata și de întinderea activității sale desfășurate în trecut în calitate onorifică, iar nu în funcție de cuantumul exact al pretențiilor pe care ar putea eventual să le invoce și să le obțină în temeiul dreptului Uniunii.

26. Pe de altă parte, în cazul în care, în urma procedurii de evaluare, reclamanta este confirmată în funcție, ea va putea continua să exercite această funcție până la împlinirea vârstei de 70 de ani și va beneficia în viitor de o remunerație pe baza grilei de salarizare a anumitor alți angajați din sistemul judiciar. În schimb, dispoziția italiană exclude în acest caz alte drepturi care decurg din activitatea desfășurată în trecut.

27. Prin cererea de decizie preliminară se urmărește să se stabilească dacă această dispoziție privind renunțarea este contrară dreptului Uniunii în special ca urmare a încălcării Directivei 2003/88 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, a clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, precum și a clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Chiar dacă o încălcare a acestor norme ar putea în principiu să dea naștere unor drepturi în favoarea magistraților onorifici<sup>10</sup>, procedura în fața instanței de trimitere nu privește nici timpul de lucru, în special dreptul la concediu plătit, nici munca cu fracțiune de normă.

28. Dimpotrivă, instanța de trimitere constată că reclamanta este un lucrător pe durată determinată care invocă dreptul la o remunerație mai ridicată pentru zece ședințe penale la care a participat în calitate de reprezentantă a parchetului.

29. Potrivit instanței de trimitere, acest drept ar putea decurge din faptul că reclamanta se află într-o situație comparabilă cu cea a unui procuror de drept comun care desfășoară aceeași activitate. Aceasta a primit însă 98 de euro pentru fiecare ședință, în timp ce procurorii de drept comun ar primi aproximativ 248 de euro pe zi, iar statul ar plăti de asemenea în privința lor contribuții sociale către instituțiile competente.

<sup>10</sup> A se vedea Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-658/18, EU:C:2020:572, în special punctele 113 și 163), și Hotărârea din 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia și alții (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-236/20, EU:C:2022:263, în special punctele 54 și 66).

30. Or, clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată interzice, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, ca lucrătorii pe durată determinată să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii 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.

31. În cererea de decizie preliminară, instanța de trimitere nu examinează aspectul dacă sau în ce măsură diferențele de remunerare sunt justificate.

32. În schimb, Curtea a exprimat deja îndoieli cu privire la faptul că magistrații onorifici trebuie să beneficieze pe deplin de aceleași condiții de încadrare în muncă precum magistrații de drept comun. Astfel, nu se poate exclude ca, pe baza procedurii de selecție a acestora și a sarcinilor care le sunt încredințate, condițiile de încadrare în muncă mai favorabile pentru magistrații de drept comun, așadar inclusiv o remunerație mai ridicată, să fie justificate<sup>11</sup>. Ne-am exprimat îndoieli inclusiv cu privire la caracterul comparabil al celor două grupuri în ceea ce privește remunerarea<sup>12</sup>.

33. Pe baza informațiilor disponibile, pare să se ridice mai degrabă problema măsurii în care diferența de tratament dintre cele două grupuri este justificată<sup>13</sup>. Astfel, principiul nediscriminării nu impune doar ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv<sup>14</sup>, ci orice diferență de tratament trebuie de asemenea să fie proporțională cu scopul urmărit de tratamentul în cauză<sup>15</sup>. Astfel, Curtea a statuat deja că excluderea oricărui drept la concediu, precum și a oricărei forme de protecție socială și de asigurări sociale în privința magistraților onorifici nu poate fi admisă<sup>16</sup>, fără a impune ca asemenea drepturi să fie acordate în aceeași măsură precum în cazul magistraților de drept comun.

34. În ceea ce privește remunerația, clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată ar putea permite o remunerație mai bună pentru magistrații de drept comun decât pentru funcționarii onorifici. Totuși, aceasta nu exclude posibilitatea ca aceștia din urmă să primească o remunerație prea redusă și, prin urmare, să poată solicita o majorare proporțională în temeiul acestei dispoziții. În această privință, remunerația prevăzută pentru viitor pentru magistrații onorifici care sunt confirmați definitiv în funcție pe baza procedurii de evaluare ar putea constitui cel puțin un punct de orientare pentru remunerația pe care legiuitorul italian o consideră adecvată pentru această activitate<sup>17</sup>.

<sup>11</sup> Hotărârea din 16 iulie 2020, *Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni)* (C-658/18, EU:C:2020:572, punctele 158-162), și Hotărârea din 7 aprilie 2022, *Ministero della Giustizia și alții (Statutul judecătorilor de pace italieni)* (C-236/20, EU:C:2022:263, punctele 47 și 53).

<sup>12</sup> Concluziile noastre prezentate în cauza *Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni)* (C-658/18, EU:C:2020:33, punctul 108).

<sup>13</sup> A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza *Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni)* (C-658/18, EU:C:2020:33, punctele 103-111).

<sup>14</sup> Hotărârea din 10 ianuarie 2006, *IATA și ELFAA* (C-344/04, EU:C:2006:10, punctul 95), și Hotărârea din 12 iulie 2012, *Association Kokopelli* (C-59/11, EU:C:2012:447, punctul 70).

<sup>15</sup> Hotărârea din 16 decembrie 2008, *Arcelor Atlantique et Lorraine și alții* (C-127/07, EU:C:2008:728, punctul 47). A se vedea de asemenea Concluziile noastre prezentate în cauzele *Iberdrola și Gas Natural* (C-566/11, C-567/11, C-580/11, C-591/11, C-620/11 și C-640/11, EU:C:2013:191, punctul 96 și jurisprudența citată).

<sup>16</sup> Hotărârea din 7 aprilie 2022, *Ministero della Giustizia și alții (Statutul judecătorilor de pace italieni)* (C-236/20, EU:C:2022:263, punctul 53).

<sup>17</sup> A se vedea totuși în această privință punctele 55-59 din prezentele concluzii.

35. Cu toate acestea, instanța de trimitere nu solicită Curții să se pronunțe cu privire la acest aspect. Acest lucru este de altfel logic, întrucât, astfel cum am arătat, Curtea a examinat deja problema caracterului comparabil al magistraților onorifici și al celor de drept comun în Italia, precum și justificarea unei diferențe de tratament, lăsând decizia finală la aprecierea instanțelor naționale<sup>18</sup>. Întrucât cererea de decizie preliminară nu permite identificarea unor elemente noi în raport cu aceste proceduri anterioare în ceea ce privește comparația dintre cele două grupuri de magistrați, nu se poate anticipa un progres al cunoștințelor în această privință.

36. Dat fiind că cererea de decizie preliminară nu urmărește (sau nu poate) să stabilească dacă sau în ce măsură remunerația mai redusă a reclamantei trebuie considerată un tratament mai puțin favorabil nejustificat în sensul clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, nu este clar nici ce relevanță poate avea articolul 31 din cartă, referitor la dreptul la condiții de muncă echitabile și corecte, nici articolul 34, referitor la dreptul la securitate socială și la asistență socială.

37. Pe de altă parte, sunt în principiu relevante articolul 17 din cartă, referitor la dreptul de proprietate, și articolul 47, în măsura în care primul paragraf al acestuia protejează dreptul la o cale de atac efectivă. Astfel, dispoziția italiană în litigiu privind renunțarea la pretenții este de natură să aducă atingere drepturilor existente și valorificării acestora. Cu toate acestea, la fel ca articolul 288 TFUE care este de asemenea menționat în întrebare, aceste dispoziții sunt deja suficient de concretizate prin clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată coroborată cu principiul efectivității, astfel încât nu necesită o discuție separată.

38. Prin urmare, rămâne să se stabilească doar dacă clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la contractele de muncă pe durată determinată și principiul efectivității se opun renunțării la pretenții prevăzute de dreptul italian pentru magistrații onorifici ca urmare a unui tratament mai puțin favorabil nejustificat în raport cu magistrații de drept comun atunci când depun o cerere de participare la o procedură de evaluare în vederea angajării pe durată nedeterminată.

### ***C. Cu privire la renunțarea forțată la pretenții***

39. În litigiul principal, reclamanta își întemeiază pretențiile pe faptul că, în calitate de procuror onorific angajat pe durată determinată, a primit o remunerație mai redusă decât un procuror de drept comun. În opinia sa, aceasta constituie o discriminare incompatibilă cu clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată.

40. Mai întâi, vom prezenta natura pretențiilor întemeiate pe clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, apoi vom examina efectele dispoziției italiene privind renunțarea în lumina principiului efectivității și, în cele din urmă, vom aborda jurisprudența referitoare la clauza 5 din acordul-cadru care, în opinia Italiei, stă la baza dispoziției privind renunțarea.

<sup>18</sup> Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-658/18, EU:C:2020:572, punctele 148 și 162), și Hotărârea din 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia și alții (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-236/20, EU:C:2022:263, punctele 48 și 53).



## *1. Pretenții întemeiate pe clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la contractele de muncă pe durată determinată*

41. Potrivit clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la contractele de muncă pe durată determinată, 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.

42. Această dispoziție este direct aplicabilă și, prin urmare, poate fi invocată împotriva statului membru în calitate de angajator<sup>19</sup>. Dispoziția cuprinde condițiile de încadrare în muncă, inclusiv remunerațiile și pensiile care depind de raportul de încadrare în muncă<sup>20</sup>.

43. Atunci când angajații cu contract pe durată determinată sunt dezavantajați din punct de vedere al remunerației în raport cu angajații cu contract pe durată nedeterminată comparabili fără un motiv obiectiv, clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la contractele de muncă pe durată determinată poate servi, prin urmare, drept temei pentru o cerere care urmărește acordarea către un lucrător a unor componente de remunerație rezervate prin prevederile de drept național exclusiv lucrătorilor pe durată nedeterminată<sup>21</sup>.

44. Astfel cum am menționat deja, instanțele italiene trebuie în principiu să stabilească dacă și, eventual, în ce măsură procurorii onorifici pot invoca un atare drept în temeiul acestei dispoziții<sup>22</sup>. În schimb, cererea de decizie preliminară se întemeiază pe ipoteza existenței unor asemenea drepturi și privește limitările valorificării lor pe cale judiciară.

## *2. Principiul efectivității*

45. Desigur, dreptul Uniunii nu conține norme referitoare la valorificarea unui asemenea drept, astfel încât statele membre dispun de o autonomie procedurală în această privință. Ele trebuie să respecte însă principiile echivalenței și efectivității. În special, reglementările naționale nu trebuie să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (principiul efectivității)<sup>23</sup>.

46. Articolul 29 din Decreto legislativo nr. 116 nu face complet imposibilă exercitarea unui eventual drept în temeiul clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. În cazul în care persoanele interesate nu depun o cerere de participare la procedura de evaluare și nu acceptă nici indemnizația forfetară prevăzută la articolul 29 alineatul 2 prima teză la încheierea activității în calitate onorifică, dispozițiile privind renunțarea prevăzute la articolul 29 alineatul 5 sau la articolul 29 alineatul 2 a treia teză nu se opun unei acțiuni în obținerea unor drepturi mai extinse în temeiul clauzei 4 alineatul (1).

<sup>19</sup> Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctele 60-68).

<sup>20</sup> Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 134).

<sup>21</sup> În acest sens, Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctele 47 și 48), și Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 50).

<sup>22</sup> A se vedea punctul 31 și următoarele din prezentele concluzii.

<sup>23</sup> Hotărârea din 16 decembrie 1976, Rewe-Zentralfinanz și Rewe-Zentral (33/76, EU:C:1976:188, punctul 5), și Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctele 44 și 46).

47. În cazul în care magistrații onorifici nu participă la procedura de evaluare și acceptă doar indemnizația forfetară prevăzută la articolul 29 alineatul 2 prima teză din Decreto legislativo nr. 116, nici dispoziția privind renunțarea în temeiul celei de a treia teze nu pare să fie criticabilă. În acest caz, titularii drepturilor, care, în definitiv, sunt juriști profesioniști, renunță în mod voluntar să invoce drepturi care pot fi mai extinse.

48. În schimb, magistrații onorifici care participă la procedura de evaluare, dar care nu sunt confirmați în funcție, nu optează în mod voluntar pentru indemnizația forfetară prevăzută la articolul 29 alineatul 2 prima teză din Decreto legislativo nr. 116. Obiectivul lor este mai degrabă de a continua activitatea în sistemul judiciar.

49. Cu toate acestea, nu se poate exclude faptul că această indemnizație forfetară îndeplinește cerințele principiului efectivității.

50. Desigur, trebuie remarcat că quantumul indemnizației de 2 500 de euro și, respectiv, de 1 500 de euro pe an de activitate anterioară poate fi inferior drepturilor pe care persoanele interesate le pot invoca în temeiul clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată și al Directivei privind timpul de lucru. În această privință, pe lângă drepturile la o remunerație mai ridicată invocate în litigiul principal, a căror existență și întindere nu sunt clare încă, sunt luate în considerare drepturile deja recunoscute la indemnizația de concediu, precum și la protecția socială și la asigurări sociale. În cazul unei activități cu normă întreagă, dreptul anual la indemnizația de concediu ar putea fi deja superior indemnizației în discuție<sup>24</sup>.

51. Cu toate acestea, atunci când acceptă o indemnizație în temeiul articolului 29 alineatul 2 prima teză din Decreto legislativo nr. 116, persoanele interesate nu trebuie să inițieze o procedură judiciară și, în măsura în care este evident, nu este luată în considerare o eventuală prescripție a drepturilor. Prin urmare, este posibil ca, în numeroase cazuri, valoarea totală a unei indemnizații să fie considerabil mai ridicată decât cea corespunzătoare drepturilor pe care persoanele interesate le-ar mai putea valorifica în temeiul clauzei 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată și al Directivei privind timpul de lucru.

52. O astfel de concepție referitoare la drepturile la indemnizație poate fi justificată de simplificarea administrativă și de securitatea juridică, întrucât o examinare cuprinzătoare a tuturor cazurilor individuale ar genera sarcini și dificultăți considerabile<sup>25</sup>. Luarea în considerare a unor asemenea elemente este inerentă tocmai principiului efectivității, întrucât acesta nu impune o posibilitate nelimitată de exercitare a drepturilor întemeiate pe legislația Uniunii, ci se opune doar unei îngreunări excesive. Astfel, acest principiu permite stabilirea unor termene rezonabile de introducere a unei acțiuni pentru motive de securitate juridică<sup>26</sup>.

53. Cu toate acestea, revine instanțelor naționale sarcina de a aprecia, în mod definitiv, dacă indemnizația forfetară coroborată cu renunțarea obligatorie prevăzută la articolul 29 din Decreto legislativo nr. 116 face excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a

<sup>24</sup> A se vedea Hotărârea din 16 iulie 2020, Governo della Repubblica italiana (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-658/18, EU:C:2020:572, punctul 19).

<sup>25</sup> A se vedea Hotărârea din 26 septembrie 2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, punctul 70), și Hotărârea din 19 iunie 2014, Specht și alții (C-501/12-C-506/12, C-540/12 și C-541/12, EU:C:2014:2005, punctul 78).

<sup>26</sup> Hotărârea din 16 decembrie 1976, Rewe-Zentralfinanz și Rewe-Zentral (33/76, EU:C:1976:188, punctul 5), și Hotărârea din 21 decembrie 2016, TDC (C-327/15, EU:C:2016:974, punctul 98).

Uniunii, cu alte cuvinte dacă aceasta nu este adecvată. În această privință, instanțele respective trebuie să ia în considerare toate circumstanțele relevante, cum ar fi termenul de prescripție sau întinderea eventualelor drepturi suplimentare la remunerație.

54. Cu toate acestea, potrivit informațiilor furnizate în ședință, aproape toți magistrații onorifici care au participat la procedura de evaluare, inclusiv reclamanta, au fost confirmați în funcție. Aceștia nu beneficiază de nicio indemnizație forfetară în temeiul articolului 29 alineatul 2 prima teză din Decreto legislativo nr. 116 și, în consecință, în conformitate cu articolul 29 alineatul 5, prin participarea la procedura de evaluare, au renunțat în totalitate la orice alte pretenții care decurg din activitatea lor anterioară în calitate onorifică.

55. Această renunțare forțată la pretenții întemeiate pe legislația Uniunii, în special la pretențiile întemeiate pe clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, este compatibilă cu principiul efectivității numai în cazul în care candidații confirmați beneficiază de o compensație adecvată.

56. Desigur, candidații confirmați în funcție beneficiază de avantaje considerabile, întrucât își vor putea continua activitatea în viitor în schimbul unei remunerații fixe până la împlinirea vârstei de 70 de ani, cu alte cuvinte practic pentru o perioadă nedeterminată. Totuși, *prima facie*, aceste condiții de muncă reprezintă doar contraprestația pentru viitoarea lor activitate în sistemul judiciar.

57. Italia consideră însă că aceasta include o compensație adecvată. Acest lucru ar fi demonstrat în special de faptul că magistrații onorifici nou numiți nu beneficiază de condițiile de muncă ale candidaților confirmați.

58. În schimb, reclamanta susține în mod plauzibil că remunerația viitoare nu constituie o compensație suficientă, în special în ceea ce privește asigurările sale sociale, întrucât după perioada care îi mai rămâne pentru a exercita activitatea respectivă nu poate beneficia de o pensie pentru limită de vârstă. Comisia solicită de asemenea o mai bună adaptare a compensației în raport cu inconvenientele suferite în trecut.

59. Curtea nu este în măsură să aprecieze care dintre aceste două opinii este corectă, întrucât nu dispune de informațiile necesare. Prin urmare, instanțele naționale trebuie să decidă și cu privire la aspectul dacă condițiile de angajare a candidaților confirmați în funcțiile lor includ o compensație adecvată pentru renunțarea obligatorie la alte drepturi conferite de legislația Uniunii pe baza activității lor anterioare.

### *3. Jurisprudența referitoare la clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la contractele de muncă pe durată determinată*

60. Contrar celor susținute de Italia, nici din jurisprudența privind drepturile la indemnizație ca urmare a încălcării clauzei 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată nu rezultă o concluzie diferită.

61. Potrivit clauzei 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, statele membre trebuie să introducă măsuri pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive. Prin urmare, în cazul unor astfel de abuzuri, acestea trebuie să adopte măsuri cu caracter proporțional, suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul

acordului-cadru<sup>27</sup>.

62. În această privință, în legătură cu sectorul școlar, Curtea a statuat că, în urma transformării legale a unui raport de muncă pe durată determinată în raport de muncă pe durată nedeterminată, nu mai este necesară nicio sancțiune suplimentară pentru utilizarea abuzivă a raporturilor de muncă pe durată determinată<sup>28</sup>. În special, într-un astfel de caz, nu ar fi necesar să se acorde o compensație financiară suplimentară persoanelor interesate<sup>29</sup>.

63. La prima vedere, această jurisprudență pare aplicabilă în ceea ce privește dispoziția în discuție referitoare la renunțare, dat fiind că aceasta îi împiedică să formuleze pretenții pentru trecut doar pe acei procurori onorifici al căror raport de muncă pe durată determinată este transformat într-un raport de muncă permanent.

64. Cu toate acestea, la o analiză mai atentă, reiese că această jurisprudență nu poate fi transpusă în speță, întrucât pretențiile întemeiate pe clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată sunt de o natură complet diferită de cea a pretențiilor referitoare la indemnizație potrivit clauzei 5.

65. Pretențiile care decurg din clauza 4 alineatul (1) din acordul-cadru se întemeiază pe o interdicere a discriminării și, prin urmare, întinderea lor este determinată, în mod concret, de o comparație între o categorie defavorizată și o categorie privilegiată. După cum subliniază reclamanta, astfel de pretenții nu au făcut obiectul jurisprudenței menționate privind sectorul școlar.

66. În schimb, „drepturile la indemnizație” ca urmare a unei încălcări a clauzei 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată nu decurg dintr-o astfel de comparație. De asemenea, nu se impune repararea unui prejudiciu, întrucât, în general, nu este posibil să se determine întinderea prejudiciului cauzat de recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată<sup>30</sup>. Este vorba mai degrabă despre măsuri de sancționare care urmăresc să prevină recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată. Cu toate acestea, alegerea măsurilor de sancționare este lăsată la latitudinea statelor membre, cu condiția ca aceste măsuri să combată în mod eficient abuzurile<sup>31</sup>.

67. Prin urmare, clauza 4 alineatul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată poate de asemenea să fie aplicată în mod direct<sup>32</sup>, în timp ce acest lucru nu este valabil pentru clauza 5 alineatul (1)<sup>33</sup>.

68. Astfel, asocierea, prevăzută la articolul 29 din Decreto legislativo nr. 116, a unei transformări a raporturilor de muncă și a drepturilor la indemnizație în cazul în care respectivele raporturi nu se transformă poate constitui o măsură eficientă și adecvată pentru a sancționa o recurgere abuzivă

<sup>27</sup> Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții (C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 94), Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții (C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 158), 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 77), și Hotărârea din 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia și alții (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-236/20, EU:C:2022:263, punctul 61).

<sup>28</sup> Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387, punctele 36, 37 și 40).

<sup>29</sup> Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387, punctele 41-43).

<sup>30</sup> A se vedea Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, punctele 46-50).

<sup>31</sup> Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387, punctele 24 și 25), și Hotărârea din 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia și alții (Statutul judecătorilor de pace italieni) (C-236/20, EU:C:2022:263, punctul 58).

<sup>32</sup> Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctele 60-68).

<sup>33</sup> Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctele 70-80).

la raporturile de muncă pe durată determinată ale magistraților onorifici în sensul clauzei 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Totuși, acest efect al reglementării în discuție nu justifică în mod necesar excluderea totală a drepturilor întemeiate pe clauza 4 alineatul (1) pentru activitățile desfășurate în trecut.

## V. Concluzie

69. Prin urmare, propunem Curții să răspundă la cererea de decizie preliminară după cum urmează:

Clauza 4 alineatul (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, citită în lumina principiului efectivității, trebuie interpretată în sensul că:

- nu se opune unei reglementări care impune unui procuror onorific să renunțe la pretențiile care decurg din clauza 4 alineatul (1) pentru activități desfășurate în trecut în această funcție, în scopul de a participa la o procedură de evaluare care să îi permită să exercite în viitor această funcție pe durată nedeterminată până la împlinirea vârstei de 70 de ani și în schimbul unei remunerații fixe, atunci când condițiile viitoare de încadrare în muncă au ca efect, în plus față de contraprestația pentru activitatea viitoare, o compensare adecvată pentru pretențiile la care a trebuit să se renunțe și
- nu se opune unei astfel de reglementări în măsura în care acordă o indemnizație forfetară adecvată pentru activități desfășurate în trecut în ipoteza în care rezultatul procedurii de evaluare nu permite procurorului onorific să își exercite funcția în continuare

dacă acest procuror onorific intră sub incidența noțiunii de „lucrător pe durată determinată”.