



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

12 decembrie 2013 *

„Politica socială — Directiva 1999/70/CE — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată — Principiul nediscriminării — Noțiunea «condiții de încadrare în muncă» — Reglementare națională care prevede, în cazul stabilirii nelegale a duratei unui contract de muncă, un regim de indemnizare diferit de cel aplicabil în cazul încetării nelegale a unui contract de muncă pe durată nedeterminată”

În cauza C-361/12,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunale di Napoli (Italia), prin decizia din 13 iunie 2012, primită de Curte la 31 iulie 2012, în procedura

Carmela Carratù

împotriva

Poste Italiane SpA,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul M. Ilešič, președinte de cameră, domnii C. G. Fernlund și A. Ó Caoimh, doamna C. Toader (raportor) și domnul E. Jarašiūnas, judecători,

avocat general: domnul N. Wahl,

grefier: doamna L. Hewlett, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 5 iunie 2013,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Carratù, de A. Cinquegrana și de V. De Michele, avocați;
- pentru Poste Italiane SpA, de R. Pessi, de A. Maresca, de L. Fiorillo și de G. Proia, avocați;
- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de C. Gerardis, avvocatessa dello Stato;
- pentru guvernul polonez, de B. Majczyna și de M. Szpunar, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de C. Cattabriga și de M. van Beek, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: italiana.

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 26 septembrie 2013,
pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 din acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129) (denumită în continuare „Directiva 1999/70”), a principiului protecției jurisdicționale efective, astfel cum este definit la articolul 6 TUE, coroborat cu articolul 47 și cu articolul 52 alineatul (3) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „Carta”) și cu articolul 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950 (denumită în continuare „CEDO”), precum și a unor principii generale ale dreptului Uniunii, cum sunt principiul securității juridice, principiul echivalenței și principiul protecției încrederii legitime.
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Carratù, pe de o parte, și Poste Italiane SpA (denumită în continuare „Poste Italiane”), pe de altă parte, cu privire la stabilirea duratei contractului de muncă pe care doamna Carratù îl încheiase cu această societate.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

- 3 Clauzele 1, 4, 5 și 8 din acordul-cadru sunt redactate după cum urmează:

„Obiectivul (clauza 1)

Obiectivul prezentului acord-cadru este:

- (a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;
- (b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

[...]

Principiul nediscriminării (clauza 4)

- (1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.
- (2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.

- (3) Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și/sau partenerii sociali, având în vedere legislația comunitară, legislația, convențiile colective și practicile naționale.
- (4) Condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale sunt aceleași pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și pentru cei cu contract pe durată nedeterminată, cu excepția situației în care condițiile de vechime diferite sunt justificate de motive obiective.

Măsuri de prevenire a abuzurilor (clauza 5)

- (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;
 - (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.

[...]

Dispoziții privind punerea în aplicare (clauza 8)

- (1) Statele membre și partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord.

[...]

Dreptul italian

- 4 Sub titlul „Decăderi și dispoziții în materia contractului de muncă pe durată determinată”, articolul 32 din Legea nr. 183 din 4 noiembrie 2010 (supliment ordinar la GURI nr. 262 din 9 noiembrie 2010, denumită în continuare „Legea nr. 183/2010”) prevede:

„1. Alineatele 1 și 2 ale articolului 6 din Legea nr. 604 din 15 iulie 1966 [privind concedierile individuale, GURI nr. 195 din 6 august 1966, denumită în continuare «Legea nr. 604/1966»] sunt înlocuite cu următorul text: Concedierea trebuie contestată, sub sancțiunea decăderii, în termen de 60 de zile de la primirea notificării scrise a acesteia sau a notificării scrise privind motivele ei, atunci când aceasta nu a avut loc în același timp, prin orice act scris, inclusiv extrajudiciar, adecvat pentru a face cunoscută voința angajatului, inclusiv prin intervenția organizației sindicale având ca scop contestarea concedierii. Contestația nu produce efecte dacă nu este urmată, în termen de 270 de zile, de

introducerea unei acțiuni la grefa tribunalului care îndeplinește rolul de instanță pentru litigii de muncă sau de notificarea cererii de inițiere a procedurii de conciliere sau de arbitraj celeilalte părți, fără a aduce atingere posibilității de a depune noi documente întocmite după depunerea acțiunii. Atunci când concilierea sau arbitrajul sunt respinse sau nu se ajunge la acordul necesar, acțiunea în justiție trebuie introdusă, sub sancțiunea decăderii, în termen de 60 de zile de la data respingerii sau de la data la care nu s-a ajuns la un acord.

2. Dispozițiile articolului 6 din [Legea nr. 604/1966], astfel cum a fost modificat prin alineatul 1 al prezentului articol, se aplică tuturor cazurilor de nevaliditate a concedierii.

3. Dispozițiile articolului 6 din [Legea nr. 604/1966], astfel cum a fost modificat prin alineatul 1 al prezentului articol, se aplică de asemenea: a) concedierilor care presupun soluționarea aspectelor privind calificarea raportului de muncă sau legalitatea duratei contractului; [...] d) acțiunii în anularea termenului prevăzut pentru contractul de muncă, în temeiul articolelor 1, 2 și 4 din Decretul legislativ nr. 368 [de punere în aplicare a Directivei 1999/70 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], cu modificările ulterioare [denumit în continuare «Decretul legislativ nr. 368/2001»], termenul începând să curgă de la expirarea termenului pentru care a fost încheiat contractul.

4. Dispozițiile articolului 6 din Legea nr. 604/1966, astfel cum a fost modificat prin alineatul 1 al prezentului articol, se aplică și: a) contractelor de muncă pe durată determinată încheiate în temeiul articolelor 1, 2 și 4 din [Decretul legislativ nr. 368/2001], în curs de executare la data intrării în vigoare a prezentei legi, termenul începând să curgă de la expirarea termenului pentru care a fost încheiat contractul; b) contractelor de muncă pe durată determinată, încheiate în temeiul dispozițiilor legale în vigoare anterior [Decretul legislativ nr. 368/2001] și deja executate la data intrării în vigoare a prezentei legi, termenul începând să curgă de la data intrării în vigoare a prezentei legi; [...]

5. În cazurile de conversie a contractului pe durată determinată, instanța obligă angajatorul la plata către angajat a unei indemnizații forfetare cuprinsă între 2,5 și 12 salarii lunare, corespunzătoare ultimei sale remunerații globale de fapt, stabilită pe baza criteriilor prevăzute la articolul 8 din [Legea nr. 604/1966].

[...]

7. Dispozițiile alineatelor 5 și 6 se aplică tuturor litigiilor, inclusiv celor aflate pe rol la data intrării în vigoare a prezentei legi. Referitor la aceste din urmă litigii, dacă este necesar și numai în scopul stabilirii indemnizației prevăzute la alineatele 5 și 6, instanța acordă părților un termen pentru eventuala completare a cererii și a excepțiilor legate de aceasta și exercită competențele de investigare prevăzute la articolul 421 din Codul de procedură civilă.”

- 5 Din decizia de trimitere reiese că, în Italia, Directiva 1999/70 a fost pusă în aplicare prin intermediul Decretului legislativ nr. 368/2001. În temeiul articolului 1 din acest decret, încheierea unui contract de muncă pe durată determinată este permisă numai pentru motive cu caracter tehnic sau pentru motive legate de necesități de producție, organizatorice ori de înlocuire a angajaților, iar un astfel de contract nu produce efecte dacă existența lui nu rezultă, direct sau indirect, dintr-un document scris în care sunt menționate aceste motive. O copie a documentului scris trebuie să fie transmisă angajatului de către angajator în termen de cinci zile lucrătoare de la data începerii activității.

- 6 Articolul 18 din Legea nr. 300 din 20 mai 1970 privind statutul lucrătorilor (GURI nr. 131 din 27 mai 1970) prevede:

„[...] În decizia prin care declară nevaliditatea concedierii în sensul articolului 2 din [Legea nr. 604/1966] sau anulează concedierea efectuată fără a reține o culpă gravă ori o culpă contractuală sau declară concedierea nulă deplin drept, instanța obligă angajatorul, indiferent că este sau nu este întreprinzător, care are, în fiecare sediu, punct de lucru, filială, birou sau departament autonom în care s-a produs concedierea, mai mult de 15 angajați sau, dacă este vorba despre o întreprindere agricolă, mai mult de 5 angajați, la reintegrarea lucrătorului în muncă. [...]

Prin decizie [...], instanța obligă angajatorul la despăgubirea lucrătorului pentru prejudiciul cauzat ca urmare a concedierii declarate nulă sau nevalidă, prin intermediul unei indemnizații corespunzătoare remunerației globale de fapt, acordată de la data concedierii până la cea a reintegrării efective, precum și la plata contribuțiilor la asigurările sociale de la data concedierii până la cea a reintegrării efective. Indemnizația nu va putea fi în niciun caz mai mică de 5 salarii lunare corespunzătoare remunerației globale de fapt.

Fără a aduce atingere dreptului la indemnizație [...], lucrătorul are posibilitatea de a solicita angajatorului înlocuirea reintegrării sale în muncă cu o indemnizație egală cu 15 salarii lunare corespunzătoare remunerației sale globale de fapt. Dacă lucrătorul nici nu și-a reluat serviciul în 30 de zile de la primirea invitației adresate de angajator, nici nu a solicitat în 30 de zile de la notificarea depunerii deciziei plata indemnizației prevăzute în prezentul paragraf, raportul de muncă este considerat reziliat la expirarea termenelor menționate anterior.

Hotărârea pronunțată [...] este executorie cu titlu provizoriu.”

- 7 Legea nr. 604/1966 prevede dispoziții în materie de concediere individuală în cadrul contractelor de muncă pe durată nedeterminată. Potrivit articolului 8 din această lege:

„Dacă s-a stabilit că nu sunt îndeplinite condițiile concedierii pentru justă cauză sau pentru motive întemeiate, angajatorul trebuie să reintegreze angajatul în termen de 3 zile sau, în caz contrar, să îl despăgubească prin plata unei indemnizații într-un quantum cuprins între minimum 2,5 și maximum 6 salarii lunare corespunzătoare ultimei remunerații globale de fapt, ținând seama de numărul de angajați, de dimensiunea întreprinderii, de vechimea angajatului și de comportamentul părților. Quantumul maxim al acestei indemnizații poate fi majorat până la 10 salarii lunare, în cazul angajaților a căror vechime este mai mare de 10 ani, și până la 14 salarii lunare, în cazul celor a căror vechime depășește 20 de ani, dacă angajatorul are mai mult de 15 angajați.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 8 Doamna Carratù fost recrutată de Poste Italiane pentru a lucra la centrul de curierat din Campania în calitate de „prepus debutant la centrul de mecanizare poștală”, prin intermediul unui contract de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada cuprinsă între 4 iunie și 15 septembrie 2004. Contractul, semnat doar de doamna Carratù la 4 iunie 2004, i-a fost restituit acesteia, cu semnătura Poste Italiane, la 15 iunie 2004.
- 9 Stabilirea unui termen al contractului era justificată, în temeiul articolului 1 din Decretul legislativ nr. 368/2001, prin necesitatea de a înlocui personalul absent în perioada vacanței de vară.
- 10 La 21 septembrie 2004, printr-o scrisoare recomandată, doamna Carratù a declarat că se află la dispoziția Poste Italiane. Apreciind că angajarea sa pe o perioadă determinată era nelegală și lipsită de efecte, întrucât contractul nu fusese semnat și nu îi fusese remis de către Poste Italiane decât la 15 iunie 2004, doamna Carratù, după ce a inițiat fără succes o procedură de conciliere, a formulat o

acțiune la Tribunale di Napoli în calitate de instanță pentru litigii de muncă. Ea contestă încheierea unui contract de muncă pe durată determinată, întrucât acesta nu s-ar înscrie în cazurile prevăzute de Decretul legislativ nr. 368/2001 și, în special, pentru că ar fi fost încheiat fără a se indica nici identitatea lucrătorilor care trebuiau înlocuiți, nici durata absenței lor și nici motivele exacte ale acestei absențe. În consecință, doamna Carratù solicită recalificarea contractului său de muncă pe durată determinată drept contract de muncă pe durată nedeterminată, reintegrarea în muncă în urma acestei recalificări, precum și plata remunerațiilor datorate pentru perioada respectivă.

- 11 Poste Italiane susține că încheierea unui contract pe durată determinată pentru angajarea doamnei Carratù era justificată de motive reale, legate de nevoia de înlocuire a personalului. În orice caz, această societate contestă existența unui drept al reclamantei din litigiul principal la plata remunerațiilor care privesc perioada anterioară introducerii cererii sale la instanța de trimitere, persoana interesată având dreptul doar la o simplă indemnizație.
- 12 Prin hotărârea interlocutorie din 25 ianuarie 2012, instanța de trimitere a constatat existența unui contract de muncă pe durată nedeterminată între reclamantă și Poste Italiane începând cu 4 iunie 2004. Cu toate acestea, Tribunale di Napoli mai trebuie să se pronunțe cu privire la efectele în materie de remunerare ale anulării contractului pe durată determinată și să stabilească cuantumul indemnizației datorate în favoarea lucrătorului angajat în mod nelegal pe durată determinată.
- 13 În acest sens, instanța de trimitere arată că există o anumită neconcordanță între, pe de o parte, regimul de indemnizare prevăzut de Legea nr. 183/2010 și, pe de altă parte, regimul de indemnizare de drept comun aplicabil în toate celelalte domenii ale dreptului civil. Astfel, articolul 32 alineatul 5 din legea menționată stabilește în favoarea lucrătorului angajat în mod nelegal pe durată determinată o indemnizație forfetară cuprinsă între 2,5 și 12 salarii lunare, corespunzătoare ultimei sale remunerații globale, stabilită pe baza criteriilor prevăzute la articolul 8 din Legea nr. 604/1966.
- 14 Potrivit instanței de trimitere, un astfel de regim de indemnizare ar fi foarte dezavantajos pentru lucrătorul pe durată determinată întrucât, indiferent de durata procedurii și de momentul în care ar fi reintegrat în muncă, acesta nu ar putea să primească o indemnizație mai mare de 12 salarii lunare. În această privință, lucrătorul angajat în mod nelegal pe durată determinată ar beneficia de o protecție mai puțin favorabilă decât cea prevăzută de principiile de drept civil, precum și decât cea acordată lucrătorului pe durată nedeterminată concediat nelegal, care, în cazurile prevăzute la articolul 18 din Legea nr. 300 din 20 mai 1970, are dreptul la plata unei indemnizații proporționale cu toată perioada scursă între concedierea nelegală și reintegrarea sa efectivă în muncă.
- 15 În aceste condiții, instanța de trimitere ridică problema compatibilității interpretării menționate a articolului 32 alineatul 5 din Legea nr. 183/2010 cu principiile efectivității și echivalenței protecției garantate lucrătorului angajat pe durată determinată, a căror respectare revine statelor membre în temeiul Directivei 1999/70, precum și cu dreptul fundamental la protecție jurisdicțională efectivă consacrat prin articolul 47 din Cartă și prin articolul 6 din CEDO.
- 16 În aceste împrejurări, Tribunale di Napoli a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Este contrară principiului echivalenței o dispoziție din dreptul intern care, în aplicarea Directivei 1999/70/CE, prevede efecte economice în ipoteza suspendării nelegale a executării unui contract de muncă ce conține o clauză nulă privind durata determinată a contractului, efecte care sunt diferite și semnificativ mai reduse față de cele din ipoteza suspendării nelegale a executării unui contract de drept civil comun ce conține o clauză nulă privind durata determinată a contractului?

- 2) Este conform cu dreptul Uniunii, în domeniul său de aplicare, ca o sancțiune să determine avantajarea angajatorului abuziv în dauna lucrătorului care face obiectul abuzului, astfel încât durata procesului, chiar normală, să producă în mod direct prejudicii lucrătorului în avantajul angajatorului și ca efectul reparatoriu să fie proporțional redus odată cu prelungirea duratei procesului, până aproape de anularea acestuia?
- 3) În domeniul de aplicare al dreptului Uniunii, în sensul articolului 51 din Cartă, este conform cu articolul 47 din Cartă și cu articolul 6 din CEDO ca durata procesului, chiar normală, să producă în mod direct prejudicii lucrătorului în avantajul angajatorului și ca efectul reparatoriu să fie proporțional redus odată cu prelungirea duratei procesului, până aproape de anularea acestuia?
- 4) Având în vedere explicațiile prevăzute la articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2000/78/CE [a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7)] și la articolul 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54/CE [a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262)], în noțiunea de condiții de încadrare în muncă prevăzută la clauza 4 din [acordul-cadru] sunt cuprinse și efectele întreruperii nelegale a raportului de muncă?
- 5) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea precedentă, efectele diferite prevăzute în dreptul intern, determinate de întreruperea nelegală a raportului de muncă pe durată nedeterminată, pe de o parte, și a raportului de muncă pe durată determinată, pe de altă parte, sunt justificabile potrivit clauzei 4?
- 6) Principiile generale ale dreptului Uniunii, precum principiile securității juridice, protecției încrederii legitime, egalității armelor în proces, protecției jurisdicționale efective, dreptului la o instanță independentă și, mai general, la un proces echitabil, garantate la [articolul 6 alineatul (2) UE] [astfel cum a fost modificat prin articolul 1 alineatul (8) din Tratatul de la Lisabona și la care face trimitere articolul 46 UE] – coroborat cu articolul 6 din [CEDO], cu articolele 46 și 47 și cu articolul 52 alineatul (3) din [Cartă] –, trebuie interpretate în sensul că se opun ca statul italian să adopte, după un timp apreciabil (nouă ani), o dispoziție legală precum articolul 32 alineatul 7 din Legea nr. 183/10, care modifică efectele proceselor în curs, producând în mod direct prejudicii lucrătorului în avantajul angajatorului, și ca efectul reparatoriu să fie proporțional redus odată cu prelungirea duratei procesului, până aproape de anularea acestuia?
- 7) În cazul în care Curtea nu recunoaște principiilor menționate valoarea de principii fundamentale ale dreptului Uniunii în vederea aplicării orizontale și generalizate a acestora și, astfel, caracterul neconform al unei dispoziții precum articolul 32 alineatele 5-7 din Legea nr. 183/10 este recunoscut numai în raport cu obligațiile prevăzute de Directiva 1999/70/CE și de [Cartă], o societate precum pârâta din litigiul principal trebuie considerată instituție publică, în scopul aplicării directe, verticale, ascendente a dreptului Uniunii, în special a clauzei 4 din [acordul-cadru] și a [Cartei]?”

Cu privire la cererile formulate de doamna Carratù ulterior terminării procedurii orale

- 17 Prin cererea din 14 octombrie 2013, primită la grefa Curții la 6 noiembrie 2013, în urma concluziilor prezentate de avocatul general la 26 septembrie 2013, doamna Carratù a solicitat, cu titlu principal, în temeiul articolului 83 din Regulamentul de procedură al Curții, redeschiderea procedurii orale, invocând posibilitatea ca Curtea să nu fie suficient de lămurită, apariția unor fapte noi și probabilitatea soluționării cauzei pe baza unor argumente care nu ar fi fost puse în discuția părților. În subsidiar, doamna Carratù invită Curtea, în temeiul articolului 101 alineatul (1) din Regulamentul de

procedură, să adreseze instanței de trimitere o cerere de lămuriri. În sfârșit, cu titlu mai subsidiar, doamna Carratù solicită ca părțile din cauza D’Aniello și alții (C-89/13), aflată pe rolul Curții, să fie autorizate să depună observații în prezenta cauză.

- 18 Trebuie amintit, în primul rând, că, din oficiu, la propunerea avocatului general sau la cererea părților, Curtea poate dispune redeschiderea procedurii orale, în conformitate cu articolul 83 din Regulamentul de procedură, în cazul în care consideră că nu este lămurită suficient sau că trebuie să soluționeze cauza pe baza unui argument care nu a fost pus în discuția părților (Hotărârea din 11 aprilie 2013, Novartis Pharma, C-535/11, punctul 30 și jurisprudența citată).
- 19 În al doilea rând, în temeiul articolului 252 al doilea paragraf TFUE, avocatul general are rolul de a prezenta în mod public, cu deplină imparțialitate și în deplină independență, concluzii motivate cu privire la cauzele care, în conformitate cu Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene, necesită intervenția sa. În exercitarea acestei misiuni, îi este permis să analizeze, dacă este cazul, cererea de decizie preliminară prin încadrarea acesteia într-un context mai larg decât cel strict definit de instanța de trimitere sau de părțile din litigiul principal. Întrucât nici concluziile avocatului general, nici motivarea pe care se întemeiază acestea nu sunt obligatorii pentru Curte, redeschiderea procedurii orale, în conformitate cu articolul 83 din Regulamentul de procedură, nu este indispensabilă de fiecare dată când avocatul general ridică o problemă de drept care nu a făcut obiectul unei discuții între părți (Hotărârea Novartis Pharma, citată anterior, punctul 31 și jurisprudența citată).
- 20 În speță, pe de o parte, cererea de decizie preliminară nu trebuie soluționată nicidecum pe baza unor argumente care să nu fi fost puse în discuția părților. Pe de altă parte, cererea de lămuriri prezentată de doamna Carratù este lipsită de interes, întrucât instanța de trimitere a expus corect cadrul normativ național, aspect care nu a fost contestat în niciun mod în observațiile prezentate Curții. În sfârșit, întrucât cauzele C-361/12 și C-89/13 nu au fost conexe, Statutul Curții și Regulamentul de procedură al acesteia nu prevăd posibilitatea ascultării, în cadrul examinării unei cauze, a părților dintr-o altă cauză. Prin urmare, Curtea este lămurită suficient pentru a se pronunța asupra cererii menționate.
- 21 În consecință, după ascultarea avocatului general, trebuie să se respingă cererile formulate de doamna Carratù, astfel cum au fost amintite la punctul 17 din prezenta hotărâre.

Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară

- 22 Poste Italiane consideră că întrebările adresate de instanța de trimitere sunt inadmisibile întrucât, pe de o parte, aceasta nu ar fi identificat criteriile pe care Curtea ar putea să își întemeieze aprecierea și, pe de altă parte, dispoziția națională în discuție în litigiul principal, și anume articolul 32 alineatele 5-7 din Legea nr. 183/2010 privind regimul sancțiunilor aplicabile în cazul stabilirii ilicite a duratei unui contract de muncă, nu ar intra în domeniul de aplicare al Directivei 1999/70. Astfel, această directivă ar fi fost transpusă în dreptul intern italian prin Decretul legislativ nr. 368/2001, în timp ce dispoziția în litigiu, intrată în vigoare abia la 24 noiembrie 2010, ar fi fost adoptată în alte scopuri decât necesitatea punerii în aplicare a acestei directive, și anume pentru reglementarea regimului sancțiunilor aplicabile în cazul stabilirii ilicite a duratei unui contract de muncă, aspect care nu este în niciun mod reglementat prin directiva menționată.
- 23 Trebuie amintit de la bun început că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, aceasta nu are posibilitatea de a refuza să se pronunțe asupra unei cereri de decizie preliminară formulate de o instanță națională decât atunci când este evident că interpretarea dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebărilor care i-au fost adresate (Hotărârea din 12 iunie 2008, Gourmet Classic, C-458/06, Rep., p. I-4207, punctul 25 și jurisprudența citată).

- 24 În speță nu se poate contesta că interpretarea dreptului Uniunii solicitată de instanța de trimitere răspunde în mod efectiv unei nevoi obiective esențiale pentru soluționarea unui litigiu aflat pe rolul acesteia. Astfel, în primul rând, din moment ce este încheiat pe durată determinată, contractul de muncă intră în domeniul de aplicare material al acordului-cadru și, în al doilea rând, litigiul aflat pe rolul instanței de trimitere privește caracterul comparabil al situației juridice a unei salariate angajate pe durată determinată cu cea a salariaților angajați pe durată nedeterminată.
- 25 În plus, trebuie să se arate, astfel cum a arătat și avocatul general la punctul 33 din concluzii, că aspectul dacă Legea nr. 183/2010 a fost adoptată în cadrul transpunerii Directivei 1999/70 nu are niciun efect asupra admisibilității cererii de decizie preliminară.
- 26 În aceste condiții, cererea de decizie preliminară trebuie declarată admisibilă.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la a șaptea întrebare

- 27 Prin intermediul celei de a șaptea întrebări, care trebuie analizată în primul rând, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că poate fi invocată direct împotriva unei entități statale precum pârâta din litigiul principal.
- 28 Trebuie precizat că Curtea a avut deja ocazia să statueze că, din punctul de vedere al conținutului său, clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru apare ca necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de către un particular în fața unei instanțe naționale (a se vedea Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 68).
- 29 Trebuie să se amintească, în plus, că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, printre entitățile față de care se pot invoca dispozițiile unei directive de natură a avea efecte directe figurează o entitate care, indiferent de forma sa juridică, a fost însărcinată în temeiul unui act al autorității publice să îndeplinească, sub controlul acesteia din urmă, un serviciu de interes public și care dispune în acest scop de puteri exorbitante în raport cu normele aplicabile în relațiile dintre particulari (a se vedea Hotărârea din 12 septembrie 2013, Kuso, C-614/11, punctul 32 și jurisprudența citată).
- 30 În speță, din cererea de decizie preliminară și din observațiile prezentate Curții reiese că, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 106 și următoarele din concluzii, Poste Italiane este o entitate deținută în totalitate de statul italian prin intermediul unicului său acționar, Ministerul Economiei și Finanțelor. Mai mult, ea este controlată de stat și de Corte dei Conti (Curtea de Conturi), un membru al acesteia făcând parte din consiliul său de administrație.
- 31 În consecință, trebuie să se răspundă la a șaptea întrebare că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că poate fi invocată direct împotriva unei entități statale precum Poste Italiane.

Cu privire la a patra întrebare

- 32 Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că noțiunea „condiții de încadrare în muncă” include indemnizația pe care un angajator trebuie să o plătească unui lucrător ca urmare a stabilirii nelegale a duratei contractului de muncă al acestuia.

- 33 Trebuie amintit că, având în vedere obiectivele urmărite prin acordul-cadru, clauza 4 din acesta trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, C-444/09 și C-456/09, Rep., p. I-14031, punctul 49 și jurisprudența citată).
- 34 Astfel cum a arătat avocatul general la punctul 37 din concluzii, chiar dacă dispozițiile acordului-cadru nu definesc expres noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, Curtea a avut deja ocazia să interpreteze această noțiune, „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, care figurează în anexa la 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), redactată în termeni aproape identici cu cei ai clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.
- 35 Astfel, Curtea a decis că criteriul determinant pentru a stabili dacă o măsură intră în sfera „condițiilor de încadrare în muncă” în sensul clauzei 4 din acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă este tocmai criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său (a se vedea în acest sens Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno și alții, C-395/08 și C-396/08, Rep., p. I-5119, punctul 46).
- 36 Referitor la acordul-cadru, acest raționament poate fi transpus în cazul indemnizațiilor destinate să compenseze încheierea în mod nelegal a unui contract pe durată determinată.
- 37 Astfel, este cert că o asemenea indemnizație este acordată unui lucrător în considerarea raportului de muncă ce îl leagă de angajatorul său. Prin urmare, fiind plătită în considerarea încadrării în muncă, aceasta intră în sfera noțiunii „condiții de încadrare în muncă”.
- 38 În consecință, trebuie să se răspundă la a patra întrebare că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că noțiunea „condiții de încadrare în muncă” include indemnizația pe care un angajator trebuie să o plătească unui lucrător ca urmare a stabilirii nelegale a duratei contractului de muncă al acestuia.

Cu privire la a cincea întrebare

- 39 Prin intermediul celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că impune ca indemnizația acordată în cazul stabilirii nelegale a duratei unui contract de muncă și cea plătită în cazul întreruperii nelegale a unui contract de muncă pe durată nedeterminată să fie tratate în același mod.
- 40 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia constă în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării. Totodată, la al treilea paragraf al preambulului acordului-cadru se precizează că acesta „ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării”. Considerentul (14) al Directivei 1999/70 menționează în acest sens că obiectivul acordului-cadru constă în special în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin stabilirea unor cerințe minime de natură a garanta aplicarea principiului nediscriminării (Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, citată anterior, punctul 47).
- 41 Acordul-cadru, în special clauza 4 din acesta, urmărește aplicarea principiului menționat în privința lucrătorilor pe durată determinată pentru a împiedica posibilitatea ca un raport de muncă de această natură să fie utilizat de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rep., p. I-7109, punctul 37).

- 42 Cu toate acestea, astfel cum rezultă din însuși modul de redactare a clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, egalitatea de tratament nu se aplică între lucrătorii cu contract pe durată determinată și lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată care nu sunt comparabili.
- 43 În consecință, pentru a aprecia dacă indemnizația plătită în cazul stabilirii nelegale a duratei unui contract de muncă pe durată determinată și cea plătită în cazul încetării nelegale a unui contract de muncă pe durată nedeterminată trebuie stabilite în același mod, trebuie analizat de la bun început dacă se poate considera că persoanele interesate se găsesc într-o situație comparabilă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, punctul 42, precum și jurisprudența citată).
- 44 Or, trebuie să se constate că una dintre aceste indemnizații este plătită într-o situație sensibil diferită de cea în care este plătită cealaltă dintre indemnizațiile menționate. Astfel, prima indemnizație privește lucrătorii al căror contract a fost încheiat în mod nelegal, pe când a doua vizează lucrătorii concediați.
- 45 Rezultă că egalitatea de tratament dintre lucrătorii cu contract pe durată determinată și lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, astfel cum este impusă prin clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, nu se aplică într-o cauză precum litigiul principal.
- 46 Trebuie să se precizeze însă că clauza 8 punctul 1 din acordul-cadru prevede că „[s]tatele membre și partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord”.
- 47 Mai precis, în timp ce textul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru nu permite să se considere că indemnizația prin care este sancționată stabilirea nelegală a duratei unui contract de muncă și cea corespunzătoare încetării unui contract de muncă pe durată nedeterminată se raportează la lucrători aflați în situații comparabile, din coroborarea clauzei 4 punctul 1 menționate cu clauza 8 punctul 1 reiese că acestea abilitează statele membre care doresc acest lucru să introducă dispoziții mai favorabile pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și, astfel, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, să asimileze efectele pecuniare ale încheierii nelegale a unui contract de muncă pe durată determinată cu cele care pot apărea în cazul încetării nelegale a unui contract de muncă pe durată nedeterminată.
- 48 În consecință, trebuie să se răspundă la a cincea întrebare că, deși acordul-cadru nu se opune ca statele membre să introducă un tratament mai favorabil pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată decât cel prevăzut de acest acord, clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu impune ca indemnizația acordată în cazul stabilirii nelegale a duratei unui contract de muncă și cea plătită în cazul întreruperii nelegale a unui contract de muncă pe durată nedeterminată să fie tratate în același mod.

Cu privire la prima, la a doua, la a treia și la a șasea întrebare

- 49 Având în vedere răspunsurile oferite la a patra și la a cincea întrebare, nu este necesar să se statueze cu privire la prima, la a doua, la a treia și la a șasea întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 50 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 treia) declară:

- 1) **Clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că poate fi invocată direct împotriva unei entități statale precum Poste Italiane SpA.**
- 2) **Clauza 4 punctul 1 din același acord-cadru cu privire la munca pe durată determinată trebuie interpretată în sensul că noțiunea „condiții de încadrare în muncă” include indemnizația pe care un angajator trebuie să o plătească unui lucrător ca urmare a stabilirii nelegale a duratei contractului de muncă al acestuia.**
- 3) **Deși acordul-cadru menționat nu se opune ca statele membre să introducă un tratament mai favorabil pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată decât cel prevăzut de acest acord, clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru respectiv trebuie interpretată în sensul că nu impune ca indemnizația acordată în cazul stabilirii nelegale a duratei unui contract de muncă și cea plătită în cazul întreruperii nelegale a unui contract de muncă pe durată nedeterminată să fie tratate în același mod.**

Semnături