



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DOAMNA ELEANOR SHARPSTON
prezentate la 23 aprilie 2020¹

Cauza C-681/18

**JH
împotriva
KG**

[cerere de decizie preliminară formulată de Tribunale ordinario di Brescia (Tribunalul din Brescia, Italia)]

„Politica socială – Directiva 2008/104 – Muncă temporară – Contracte succesive cu aceeași întreprindere utilizatoare – Articolul 5 alineatul (5) – Egalitate de tratament – Eludarea dispozițiilor directivei”

1. Prezenta cauză oferă Curții pentru prima dată oportunitatea de a interpreta articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 privind munca prin agent de muncă temporară². Mai exact, Curtea este solicitată să clarifice dacă, în împrejurările în care un lucrător este angajat de un agent de muncă temporară și primește o misiune de muncă temporară în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare prin intermediul a opt contracte succesive de punere la dispoziție temporară de personal și a 17 prelungiri, au existat „misiuni de muncă temporară succesive, concepute pentru a eluda dispozițiile [acestei] directive”.

Cadrul juridic

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

2. În temeiul articolului 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”)³:

„(1) Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.

(2) Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

¹ Limba originală: engleza.

² Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 (JO 2008, L 327, p. 9).

³ JO 2007, C 303, p. 1.

Directiva 2008/104

3. Directiva 2008/104, după cum precizează considerentul (1) al acesteia, respectă drepturile fundamentale și principiile recunoscute de cartă și este concepută pentru a asigura respectarea deplină a articolului 31 din cartă. Directiva 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”⁴. În acest cadru, „[c]ondițiile de muncă și de angajare de bază aplicabile lucrătorilor temporari ar trebui să fie cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi recrutați de întreprinderea utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă”⁵.

4. Considerentul (15) explică faptul că „[c]ontractele 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”.

5. Considerentul (21) arată că „[s]tatele membre ar trebui să prevadă proceduri administrative sau judiciare pentru a proteja drepturile lucrătorilor temporari, precum și sancțiuni eficiente, disuasive și proporționale în cazul încălcării obligațiilor stabilite prin prezenta directivă”.

6. Articolul 1 reglementează domeniul de aplicare al directivei.

„(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.

(2) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor publice și private care sunt agenți de muncă temporară sau întreprinderi utilizatoare angajate în activități economice, indiferent dacă au sau nu un scop lucrativ.

[...]”

7. În conformitate cu articolul 2 din aceasta, obiectivul Directivei 2008/104 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”.

8. Articolul 3 alineatul (1) definește diferiți termeni relevanți pentru aplicarea directivei:

„(a) «lucrător» înseamnă orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul dreptului național al muncii;

(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;

4 Considerentul (12).

5 Considerentul (14).

- (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.”

9. Articolul 4 alineatul (1) prevede că „[i]nterdicțiile 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”.

10. Articolul 5 alineatul (1) prevede că „[c]ondițiile 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. [...]”.

11. În temeiul articolului 5 alineatul (5), „[s]tatele 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”.

12. Articolul 6 prevede că:

„(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.

[...]”

13. În temeiul articolului 10 alineatul (1), „[s]tatele membre prevăd măsuri corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive de către agentul de muncă temporară sau de către întreprinderea utilizatoare. Acestea se asigură în special că sunt disponibile proceduri administrative sau judiciare adecvate pentru a permite asigurarea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă”.

Dreptul italian

14. Instanța de trimitere explică faptul că, în prezenta cauză, este aplicabil Decreto legislativo 10 settembre 2003, No 276 (Decretul legislativ nr. 276/2003 din 10 septembrie 2003 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, astfel cum a fost modificat prin Decretul-lege nr. 34/2014, aprobat cu modificări prin Legea 78/2014, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 276/2003”).

15. Prin modificarea legislativă adoptată prin Legea 78/2014, au fost eliminate din articolul 20 alineatul (4) din Decretul legislativ nr. 276/2003 atât prevederea potrivit căreia „[p]unerea la dispoziție de lucrători pe durată determinată este admisă din motive cu caracter tehnic, de producție, organizatoric sau substitutiv, chiar dacă se referă la activitatea normală a utilizatorului”, cât și necesitatea de a indica în scris aceste motive în contract.

16. Articolul 22 alineatul (2) din Decretul legislativ nr. 276/03 prevede că, în cazul punerii la dispoziție de personal pe durată determinată, raportul de muncă dintre agentul de muncă temporară și lucrător este supus dispozițiilor Decretului legislativ nr. 368/01, „cu excepția dispozițiilor articolului 5 alineatul (3) și următoarele din acest decret legislativ”. Termenul inițial al contractului de muncă poate fi prelungit cu acordul scris al lucrătorului, în cazurile și pe durata prevăzute de Contratto collettivo nazionale di lavoro (contractul colectiv de muncă la nivel național pentru categoria agenților de muncă temporară, semnat la 27 februarie 2014) (denumit în continuare „CCMN”), obligatoriu pentru agentul de muncă temporară.

17. Articolul 27 din Decretul legislativ nr. 276/03, intitulat „Recurgerea ilegală la lucrători temporari”, prevede că, în cazul în care punerea la dispoziție de lucrători nu respectă limitele și condițiile prevăzute de același decret legislativ, lucrătorul poate solicita, printr-o acțiune în justiție care poate fi îndreptată doar împotriva întreprinderii utilizatoare, constatarea existenței unui raport de muncă între el și întreprinderea utilizatoare, cu efect de la începutul punerii la dispoziție.

18. Articolul 5 alineatele (3)-(4-bis) din Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (Decretul legislativ nr. 368 din 6 septembrie 2001 de transpunere a Directivei 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP)⁶, în versiunea aplicabilă *ratione temporis*, prevede că:

„[...] 3. În cazul în care lucrătorul este reangajat pe durată determinată, în temeiul articolului 1, în termen de 10 zile de la data expirării unui contract a cărui durată este de cel mult șase luni sau în termen 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, efectuate fără întrerupere, raportul de muncă este considerat pe durată nedeterminată de la data încheierii primului contract.

⁶ 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).

4-bis. Fără a aduce atingere reglementării referitoare la contractele succesive, prevăzută la alineatele precedente, și fără a aduce atingere diferitor prevederi ale contractelor colective [...], în cazul în care, drept consecință a succesiunii contractelor pe durată determinată pentru exercitarea unor atribuții echivalente, raportul de muncă dintre același angajator și același lucrător depășește global perioada de treizeci și șase de luni, incluzând prelungirile și reînnoirile, indiferent de perioadele de întrerupere dintre contracte, raportul de muncă este considerat pe durată nedeterminată [...].”

19. Articolul 47 din CCMN prevede că prelungirile contractelor sunt reglementate exclusiv de CCMN. Astfel, prelungirile în temeiul articolului 22 alineatul (2) din Decretul legislativ nr. 276/03 în cazul contractelor cu durată determinată pot avea loc de până la șase ori. Fiecare contract, inclusiv prelungirile, nu poate depăși 36 de luni.

20. Articolele 1344 și 1421 din Codul civil italian prevăd nulitatea contractelor încheiate în scopul de a evita aplicarea unor norme imperative.

Situația de fapt, procedura și întrebarea preliminară

21. JH este un lucrător angajat de un agent de muncă temporară. Acesta a fost pus la dispoziție ca lucrător temporar în cadrul întreprinderii utilizatoare KG, în calitate de mașinist și strungar, în perioada cuprinsă între 3 martie 2014 și 30 noiembrie 2016, prin intermediul unor contracte succesive de punere la dispoziție temporară de personal (opt în total) și al prelungirilor aferente (17 în total).

22. La 21 februarie 2017, JH a introdus o acțiune împotriva societății KG la Tribunale ordinario di Brescia (Tribunalul din Brescia, Italia). În esență, acesta a solicitat instanței de trimitere: (a) să constate și să declare nelegalitatea și/sau nulitatea contractelor de punere la dispoziție de personal în executarea cărora el a lucrat în cadrul societății KG; (b) să constate existența unui raport de muncă pe durată nedeterminată între el și societatea KG începând cu 3 martie 2014; (c) să dispună obligarea societății KG la reintegrarea sa în muncă, precum și la plata unei despăgubiri corespunzătoare și a contribuțiilor la asigurările sociale de sănătate și de securitate socială. De asemenea, JH a solicitat instanței de trimitere să adreseze Curții o întrebare preliminară cu privire la interpretarea Directivei 2008/104 și în special a articolului 5 alineatul (5) din aceasta.

23. Instanța de trimitere observă că legislația aplicabilă la momentul respectiv (a se vedea punctul 15 de mai sus): (i) nu prevede că în contracte trebuie să se indice motivele cu caracter tehnic, de producție, organizatoric sau substitutiv ale recurgerii la punerea la dispoziție temporară de personal, (ii) nu prevede că aceste motive trebuie să fie temporare, și nici (iii) nu prevede vreo limită pentru misiunile de muncă temporară succesive ale unui lucrător în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare. În plus, instanța de trimitere precizează că CCMN (a se vedea punctul 19 de mai sus) nu este aplicabil, întrucât acesta guvernează numai raportul dintre lucrătorii temporari și agenții de muncă temporară, nu și raportul dintre lucrătorii temporari și întreprinderile utilizatoare. Instanța de trimitere subliniază că, în orice caz, această reglementare, în versiunea în vigoare la data faptelor, nu prevede ca în contract să fie indicate motivele recurgerii la punerea la dispoziție temporară de personal, nici nu interzice încheierea, fără întrerupere, a unui nou contract imediat după încetarea celei de a șasea prelungiri a contractului precedent.

24. Instanța de trimitere are îndoieli cu privire la compatibilitatea acestei legislații naționale cu Directiva 2008/104, în special considerentul (15) coroborat cu articolul 5 alineatul (5) din aceasta, întrucât respectiva legislație națională nu prevede controlul judiciar al motivelor de utilizare temporară de personal și nu limitează misiunile de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare.

25. În acest context, instanța de trimitere solicită pronunțarea unei decizii preliminare cu privire la următoarea întrebare:

„Articolul 5 alineatul (5) din [Directiva 2008/104] trebuie interpretat în sensul că se opune aplicării Decretului legislativ nr. 276/2003, astfel cum a fost modificat prin Decretul-lege 34/2014, 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 personal pe durată determinată de indicarea motivelor cu caracter tehnic, de producție, organizatoric sau substitutiv ale recurgerii la punerea la dispoziție respectivă; 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?”

26. Au depus observații scrise JH, guvernul italian și Comisia Europeană. Chiar dacă JH a solicitat o ședință de audiere a pledoariilor, prezentând motive, Curtea a decis să continue procedura fără a organiza o ședință, în conformitate cu articolul 76 alineatul (2) din Regulamentul de procedură.

Aprecieri

Admisibilitate

27. Guvernul italian susține că trimiterea preliminară este inadmisibilă. În primul rând, acesta susține că, în timp ce legislația națională invocată de instanța de trimitere se aplică numai contractelor de muncă pe durată determinată, instanța de trimitere nu oferă nicio indicație cu privire la natura (durată determinată sau nedeterminată) a contractului de muncă dintre JH și agentul de muncă temporară. În al doilea rând, litigiul din fața instanței de trimitere este un litigiu între particulari, iar Directiva 2008/104 nu are efect orizontal direct. Astfel, răspunsul la întrebarea preliminară nu ar avea nicio influență asupra rezultatului litigiului în fața instanței de trimitere: singurul rezultat pozitiv posibil pentru JH ar fi obținerea de daune-interese din partea statului italian în cazul în care s-ar dovedi că acesta din urmă a transpus incomplet sau incorect Directiva 2008/104.

28. Potrivit unei jurisprudențe constante „întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub propria răspundere și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de relevanță. Refuzul Curții de a se pronunța asupra unei cereri formulate de o instanță națională este posibil numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică ori Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate”⁷.

29. În această ultimă privință, necesitatea de a furniza o interpretare a dreptului Uniunii care să fie utilă instanței naționale impune ca aceasta să definească situația de fapt și contextul normativ în care se încadrează întrebările adresate sau cel puțin să explice ipotezele de fapt pe care se întemeiază aceste întrebări. Curtea este abilitată să se pronunțe cu privire la interpretarea sau validitatea unui text al Uniunii pornind numai de la faptele care îi sunt indicate de instanța națională. Instanța de trimitere trebuie de asemenea să indice motivele exacte care au determinat-o să reflecteze asupra interpretării anumitor dispoziții ale dreptului Uniunii și să aprecieze că este necesar să adreseze întrebări

⁷ Hotărârea din 11 aprilie 2013, Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, punctul 29 și jurisprudența citată. De asemenea, Curtea poate respinge o cerere de decizie preliminară în acest din urmă temei menționat: a se vedea Hotărârea din 16 februarie 2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, punctul 29.

preliminare Curții. În plus, este indispensabil ca instanța națională să ofere un minim de explicații cu privire la motivele care au stat la baza alegerii prevederilor din dreptul Uniunii a căror interpretare o solicită și cu privire la legătura pe care o stabilește între aceste prevederi și legislația națională aplicabilă litigiului cu care este sesizată⁸.

30. Din cererea de decizie preliminară rezultă că instanța de trimitere solicită îndrumări din partea Curții cu privire la interpretarea articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104. Instanța de trimitere explică faptul că aceste îndrumări sunt necesare pentru a soluționa cauza cu care este sesizată. În acest context, argumentele guvernului italian privind imposibilitatea aplicării dispozițiilor directivei în mod direct unui litigiu între particulari sunt irelevante. 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 litigiu⁹.

31. Considerăm că decizia de trimitere oferă o prezentare suficientă a împrejurărilor de fapt pe care se bazează întrebările preliminare pentru a permite Curții să ofere un răspuns util la întrebarea adresată.

32. Considerăm, în consecință, că cererea de decizie preliminară este admisibilă.

Întrebarea preliminară

33. Prin intermediul întrebării preliminare, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 se opune aplicării unei legislații naționale 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 personal pe durată determinată de indicarea motivelor cu caracter tehnic, de producție, organizatoric sau substitutiv ale recurgerii la punerea la dispoziție respectivă; c) nu prevede, drept condiție de legalitate pentru a recurge la o astfel de formă a contractului de muncă, cerința ca necesitatea în materie de producție a întreprinderii utilizatoare să aibă caracter temporar.

34. Pentru a da un răspuns util instanței de trimitere, vom analiza de asemenea contextul mai larg, și anume problema dacă dispozițiile Directivei 2008/104 sunt eludate.

35. Aceasta necesită examinarea obiectivului și a domeniului de aplicare al Directivei 2008/104, precum și a scopului, a modului de redactare și a contextului articolului 5 alineatul (5) din aceasta.

36. Directiva 2008/104 se întemeiază pe fostul articol 137 alineatele (1) și (2) CE (în prezent, articolul 153 TFUE), care acorda instituțiilor competența să „adopte, prin intermediul directivelor, cerințe minime aplicabile în mod treptat”, în special în ceea ce privește „condițiile de muncă”. Aceasta a fost adoptată pentru a completa două directive anterioare privind munca atipică, care se referă la munca pe fracțiune de normă și, respectiv, la raporturile de muncă temporare¹⁰. Acțiunea Uniunii în acest domeniu a avut drept obiectiv global dezvoltarea formelor flexibile de muncă, urmărind în același timp atingerea unui nou nivel de armonizare a dreptului social. Modelul normativ care stă la baza acestei acțiuni vizează căutarea unui echilibru între flexibilitatea și securitatea pe piața muncii și a fost denumit „flexicuritate”¹¹.

8 Hotărârea din 2 mai 2019, *Asendia Spania*, C-259/18, EU:C:2019:346, punctele 17 și 18 și jurisprudența citată.

9 Hotărârea din 8 mai 2019, *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, punctul 35 și jurisprudența citată.

10 Acestea sunt 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 Directiva 1999/70 a Consiliului, citată la nota de subsol 6 de mai sus.

11 A se vedea considerentul (9) și Principiile comune de flexicuritate, adoptate de Consiliul European la 5 și 6 decembrie 2007 și aprobate de Consiliul European de la Bruxelles din 14 decembrie 2007 (documentul Consiliului 16201/07), precum și Comunicarea Comisiei către Consiliul, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor, intitulată „Către principii comune ale flexisecurității: Locuri de muncă mai multe și mai bune prin flexibilitate și securitate” [COM(2007) 359 final din 27 iunie 2007]. A se vedea de asemenea Concluziile avocatului general Szpunar prezentate în cauza AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, punctul 33.

37. În consecință, Directiva 2008/104 operează un exercițiu de echilibrare între obiectivul de „flexibilitate” căutat de întreprinderi și obiectivul de „securitate” corespunzător protecției lucrătorilor. În consecință, considerentul (11) prevede că directiva are scopul de a răspunde nu numai necesităților în materie de flexibilitate ale întreprinderilor, dar și nevoii 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.

38. Directiva 2008/104 stabilește un cadru de protecție pentru lucrătorii temporari, care este nediscriminatoriu, transparent și proporțional și respectă diversitatea piețelor muncii și a relațiilor între partenerii sociali. Articolul 2 prevede că obiectivul directivei 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 flexibile¹².

39. Astfel, Directiva 2008/104 are în vedere atât condițiile de muncă ale lucrătorilor temporari, cât și condițiile aplicabile utilizării muncii temporare. Dualitatea obiectivului directivei se reflectează și în structura acesteia. Exceptând dispozițiile introductive (domeniu de aplicare, obiect, definiții) și prevederile finale, Directiva 2008/104 este organizată în două părți. Articolul 4, care încheie capitolul I („Dispoziții generale”), se referă la restricțiile privind utilizarea muncii prin agent de muncă temporară. Capitolul II („Condițiile de muncă și de angajare”), care cuprinde articolele 5-8, se referă la egalitatea de tratament, la accesul la un loc de muncă, la beneficiile colective și la formare profesională, reprezentare și informare¹³.

40. În timp ce aceste dispoziții apropie munca temporară de raporturile de muncă „obișnuite”, este clar¹⁴ că punctul de plecare al Directivei 2008/104 este acela că forma generală a raportului de muncă este (și adăugăm, ar trebui să fie) contractele de muncă pe durată nedeterminată. În consecință, directiva vizează să stimuleze accesul lucrătorilor temporari la un loc de muncă permanent în cadrul întreprinderii utilizatoare, un obiectiv reflectat în special în articolul 6 alineatele (1) și (2) din aceasta¹⁵.

41. Directiva 2008/104 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” [articolul 1 alineatul (1)], și „întreprinderilor publice și private care sunt agenți de muncă temporară sau întreprinderi utilizatoare angajate în activități economice, indiferent dacă au sau nu un scop lucrativ” [articolul 1 alineatul (2)]. Curtea a interpretat noțiunea de „lucrător” în sensul că acoperă „orice persoană care efectuează o prestație de muncă, cu alte cuvinte care îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație și care este protejată în acest temei în statul membru respectiv, oricare ar fi calificarea juridică a raportului său de muncă în dreptul național, natura relației juridice dintre aceste două persoane și forma raportului respectiv”, și noțiunea de „activitate economică” prin precizarea că „are un caracter economic orice activitate care constă în a oferi bunuri sau servicii pe o anumită piață”¹⁶.

12 Hotărârea din 17 noiembrie 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, punctul 35, condensat.

13 A se vedea Concluziile avocatului general Szpunar prezentate în cauza AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, punctele 30 și 35.

14 Considerentul (15).

15 A se vedea Engel, Chris, *Regulating temporary work in the European Union: The Agency Directive*, în *Temporary work in the European Union and the United States*, Bulletin of comparative labour relations nr. 82, 2013, p. 19.

16 Hotărârea din 17 noiembrie 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik C-216/15, EU:C:2016:883, punctele 43 și 44.

42. O componentă importantă a Directivei 2008/104 este principiul egalității de tratament. Astfel, în conformitate cu articolul 5 alineatul (1) al acesteia, lucrătorul temporar trebuie să beneficieze pe durata misiunii de muncă temporară în cadrul unei întreprinderi utilizatoare cel puțin de condițiile de bază de angajare și de muncă care s-ar aplica în cazul în care acesta ar fi fost recrutat direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.

43. Noțiunea de „condiții de bază de angajare și de muncă”, care determină domeniul de aplicare al principiului egalității de tratament care trebuie aplicat lucrătorilor temporari, este definită la articolul 3 alineatul (1) litera (f). Un raport pregătit de un grup de experți instituit de Comisie sugerează că Comisia consideră că lista acestor condiții prevăzute la articolul 3 alineatul (1) litera (f) punctele (i) și (ii) nu este exhaustivă¹⁷.

44. Aprobăm această abordare. Directiva 2008/104 este concepută pentru a asigura „respectarea deplină” [a se vedea considerentul (1)] a articolului 31 din cartă, care se referă la „condiții de muncă” în termeni mai generali. Explicațiile cu privire la cartă¹⁸ arată că această expresie se interpretează în înțelesul articolului 156 TFUE¹⁹. Acest articol enumeră „condițiile de muncă” drept unul dintre domeniile în care Comisia poate interveni pentru a încuraja cooperarea dintre statele membre și a facilita coordonarea acțiunii acestora. Cu toate acestea, articolul respectiv nu definește această expresie. Considerăm că faptul că Directiva 2008/104 promite „respectarea deplină” a articolului 31 din cartă, coroborat cu obiectivul „de protecție” declarat al directivei, militează în sensul de a nu interpreta „condițiile de muncă” într-un mod prea restrictiv²⁰, în pofida naturii aparent exhaustive a listei prevăzute în textul articolului.

45. Articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 impune statelor membre să ia măsuri corespunzătoare în vederea prevenirii abuzurilor în aplicarea articolului 5 și în special în vederea prevenirii unor misiuni de muncă temporară succesive, concepute pentru a eluda dispozițiile acestei directive.

46. Această dispoziție impune statelor membre două obligații separate. *Prima* este de a preveni abuzurile în aplicarea articolului 5. *A doua* este de a preveni misiuni de muncă temporară succesive, concepute pentru a eluda dispozițiile Directivei 2008/104 *considerate în ansamblu*. Nu considerăm că utilizarea expresiei „și în special” pentru stabilirea unei legături între cele două obligații trebuie interpretată în sensul că cea de a doua obligație este în mod automat și pe deplin subordonată primei. Cele două obligații se referă la aspecte diferite ale încadrării în muncă în cadrul unei întreprinderi utilizatoare. Prima vizează „prevenir[ea] abuzurilor în aplicarea” articolului 5 (și numai a acestui articol). A doua obligație este mai extinsă și urmărește să prevină misiuni de muncă temporară succesive care sunt concepute pentru „a eluda dispozițiile prezentei directive” (în integralitatea lor).

47. Rezultă că nu suntem de acord cu observațiile scrise ale Comisiei potrivit cărora articolul 5 alineatul (5) se aplică exclusiv utilizării abuzive a principiului egalității de tratament, astfel cum este prevăzut la articolul 5 alineatele (1)-(4). Această interpretare restrânsă trece cu vederea faptul că articolul 5 alineatul (5) cuprinde două aspecte, dintre care cel de al doilea se referă la „prevenir[ea]

17 Comisia Europeană, Raport – Grup de experți – Transpunerea Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, august 2011, p. 21.

18 JO 2007, C 303, p. 17.

19 Articolul 156 TFUE prevede că, „[î]n vederea realizării obiectivelor prevăzute la articolul 151 și fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale tratatelor, Comisia încurajează cooperarea dintre statele membre și facilitează coordonarea acțiunii acestora în toate domeniile politicii sociale aflate sub incidența prezentului capitol și, în special, în domeniile privind: – ocuparea forței de muncă; – dreptul muncii și condițiile de muncă; – formarea și perfecționarea profesională; – securitatea socială; – protecția împotriva accidentelor și a bolilor profesionale; – igiena muncii; – dreptul de asociere și negocierile colective dintre angajatori și lucrători”.

20 A se vedea Robin-Olivier, Sophie, „Article 31: conditions de travail justes et équitables”, în *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, Picod, Fabrice, Rizcallah, Cécilia, Van Drooghenbroeck, Sébastien, Bruxelles, Bruylant, 2019, p. 789-805.

unor misiuni de muncă temporară succesive, concepute pentru a eluda dispozițiile prezentei directive”. De asemenea, aceasta nu corespunde obiectivului expres al directivei, și anume acela de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară.

48. Astfel, considerăm că obligația impusă statelor membre de articolul 5 alineatul (5), de prevenire a unor misiuni de muncă temporară succesive concepute pentru a „eluda” dispozițiile Directivei 2008/104, trebuie interpretată ca având legătură cu *toate* dispozițiile acestei directive, astfel cum sunt acestea interpretate în lumina obiectivului și a structurii directivei.

49. În acest context, articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 impune statelor membre obligația de prevenire a unor misiuni de muncă temporară succesive concepute pentru a „eluda dispozițiile” acestei directive, astfel încât să se asigure faptul că munca prin agent de muncă temporară în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare nu devine cu ușurință o situație permanentă în care sunt „blocați” lucrătorii temporari?

50. Începem prin a reaminti, cu riscul unei tautologii, că „lucrătorii temporari” sunt definiți de articolul 3 alineatul (1) litera (c) ca fiind cei care lucrează „temporar” sub supravegherea și conducerea întreprinderii utilizatoare la dispoziția căreia au fost plasați.

51. Însuși titlul Directivei 2008/104 arată clar că raporturile de muncă pe care aceasta le acoperă sunt (și, prin definiție, ar trebui să fie) *temporare*. Acest termen este utilizat, printre altele, în dispozițiile care definesc domeniul de aplicare al directivei (articolul 1), obiectivul acesteia (articolul 2), precum și în definițiile termenilor-cheie de la articolul 3 alineatul (1) literele (b), (c), (d) și (e). Cuvântul temporar înseamnă „care durează doar pentru o perioadă limitată”; „nepermanent”²¹. În plus, directiva prevede că „contractele de muncă pe durată nedeterminată” (astfel, raporturile de muncă permanente) reprezintă forma generală de raport de muncă, iar lucrătorii temporari sunt informați cu privire la existența locurilor de muncă vacante în cadrul întreprinderii utilizatoare, pentru a li se acorda aceeași oportunitate de a ocupa un loc de muncă permanent ca celorlalți lucrători [a se vedea considerentul (15) și articolul 6 alineatele (1) și (2)]²².

52. Suntem de acord cu guvernul italian și cu Comisia în sensul că Directiva 2008/104 nu definește nicio măsură specifică pe care statele membre trebuie să o adopte pentru prevenirea unor misiuni de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare, „concepute pentru a eluda” dispozițiile directivei. Astfel (de exemplu) Directiva 2008/104 nu obligă statele membre să condiționeze utilizarea unor astfel de misiuni de muncă succesive de o obligație explicită de a explica motivele care justifică încheierea sau reînnoirea contractelor în cauză. Cu toate acestea, nu concluzionăm de aici că articolul 5 alineatul (5) este în esență de ordin aspirațional – pentru a spune lucrurilor pe nume, că acesta este inefficient.

21 A se vedea *Oxford Dictionary of English*. În limba franceză, cuvântul folosit pentru „temporar” în titlul directivei, în dispozițiile care stabilesc domeniul de aplicare și obiectivul său și în definițiile-cheie ale acesteia este „intérimaire”, care este descris ca „travailler de manière temporaire” [la articolul 1 alineatul (1) și la articolul 3 alineatul (1) literele (b), (c), (d) și (e)]. „Intérimaire” este definit de *Petit Robert de la langue française* ca însemnând „temporar” sau „tranzitoriu”, iar „temporaire” ca însemnând „limitat în timp”. În limba italiană, limba procedurii, cuvintele utilizate sunt „interinale” și „temporaneamente”.

22 În cauze privind clauza 5 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată anexat Directivei 1999/70, menționăm (fără a sugera că raționamentul poate fi transpus ca atare în prezenta cauză; a se vedea punctul 66 de mai jos) că Curtea a apreciat că „reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată pentru a acoperi nevoi care, de fapt, nu au un caracter provizoriu, ci un caracter permanent și durabil, nu este justificată în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, în condițiile în care un asemenea mod de folosire a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată este în directă contradicție cu premisa pe care se întemeiază acest acord-cadru, și anume că contractele de muncă pe durată nedeterminată constituie forma generală a raporturilor de muncă, chiar dacă contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare sau pentru anumite ocupații și activități (subliniere adăugată). A se vedea Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 76 și jurisprudența citată.

53. Modul de redactare a articolului 5 alineatul (5) prima teză din Directiva 2008/104 („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”) este clar, precis și necondiționat. Acesta reamintește fără dificultăți excesive testul clasic pentru efectul direct. În acest context, fără dificultăți excesive testul clasic pentru efect direct. În acest context, „legislația și/sau practicile naționale” trebuie considerate *vehiculul* prin intermediul căruia statul membru își îndeplinește obligația; dar niciuna nu afectează claritatea, precizia și caracterul necondiționat ale obligației ca atare. Statele membre trebuie să se asigure – bineînțeles, în parametrii directivei – că neajunsul identificat *nu are loc*. Într-un context „vertical”, în cazul în care părătul ar fi statul sau o emanație a statului²³, un lucrător temporar ar putea să obțină un sprijin puternic din directiva propriu-zisă.

54. Făcând această afirmație, avem în vedere faptul că Directiva 2008/104 este, după cum rezultă din temeiul său legal (a se vedea punctul 36 de mai sus), o directivă privind cerințele minime. Într-adevăr, modul său de redactare și economia acesteia nu permit să se deducă obligații tăioase, specifice, care nu există în text. Totuși, acest lucru *nu* înseamnă că pot fi ignorate sau se poate trece peste astfel de obligații pe care directiva le impune statelor membre.

55. Trebuie precizate o serie de aspecte suplimentare.

56. În primul rând, întrucât Directiva 2008/104 este o directivă privind cerințele minime, este clar că un stat membru își menține libertatea să introducă o astfel de legislație specifică. Observăm, desigur, că articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2008/104 prevede că reglementările naționale care cuprind interdicții sau restricții privind utilizarea lucrătorilor temporari trebuie să fie 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 abuzurilor²⁴. În cazul în care misiuni de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare au ca rezultat o perioadă de activitate în cadrul acestei întreprinderi care este (în mod semnificativ) mai lungă decât ceea ce poate fi considerat în mod rezonabil „temporar”, acest lucru constituie, în opinia noastră, tocmai un astfel de abuz. Deși o măsură națională care împiedică apariția unei astfel de situații ar fi într-adevăr o „restricți[e] privind utilizarea muncii temporare”, o astfel de restricție ar putea fi justificată ușor pentru motivele de interes general enumerate în mod expres la articolul 4 alineatul (1), și anume protecția lucrătorilor temporari și prevenirea abuzurilor.

57. În al doilea rând, misiuni de muncă temporară succesive foarte repetitive ale aceluiași lucrător temporar în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare eludează însăși esența dispozițiilor directivei și reprezintă un abuz al acestei forme de raport de muncă. De asemenea, acestea modifică (într-un mod de la sine înțeles) echilibrul realizat de directivă între „flexibilitatea” pentru angajatori și „securitatea” pentru lucrători (a se vedea punctele 36 și 37 de mai sus), prin subminarea celei din urmă.

58. În al treilea rând, considerăm că, în măsura în care, în orice caz, *nu* este oferită nicio explicație obiectivă cu privire la motivul pentru care întreprinderea utilizatoare recurge la contracte succesive care implică misiuni de muncă temporară ale unui lucrător temporar, instanța națională are o datorie specială de a fi vigilentă (Acesta este cazul *a fortiori* atunci când același lucrător temporar primește

²³ *Locus classicus* pentru această formulare a situației în care există efect direct „vertical” este Hotărârea din 12 iulie 1990, Foster/British Gas, C-188/89, EU:C:1990:313. Mai recent, a se vedea Hotărârea din 10 octombrie 2017, Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, împreună cu concluziile noastre prezentate în această cauză (EU:C:2017:492).

²⁴ Hotărârea din 17 martie 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, punctele 23 și 32.

misiuni de muncă temporară în cadrul întreprinderii utilizatoare prin seria de contracte în cauză). În consecință, *fără* a depăși parametrii directivei, instanța națională trebuie să examineze, în contextul cadrului juridic național și având în vedere împrejurările fiecărui caz în parte, dacă vreuna dintre dispozițiile directivei este eludată prin utilizarea unor astfel de misiuni de muncă temporară succesive.

59. Astfel, atunci când examinează dacă obligația prevăzută la articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 este respectată, instanța națională trebuie să țină seama nu numai de principiul egalității de tratament în ceea ce privește „condițiile de angajare și de muncă”, consacrat la articolul 5 alineatul (1), ci și de alte dispoziții, precum articolul 6 alineatele (1) și (2), care facilitează accesul lucrătorilor temporari la un loc de muncă permanent.

60. În acest stadiu, este util să examinăm motivarea Curții din Hotărârea Sciotto²⁵, pe care JH a invocat-o cu precădere.

61. Doamna Sciotto a fost angajată ca dansatoare de balet de Fondazione Teatro dell’Opera di Roma în temeiul mai multor contracte pe durată determinată care au fost prelungite în cadrul diferitor reprezentații artistice programate în perioada 2007-2011. Contractele sale de muncă nu lăsuă să se întrevadă existența unor cerințe tehnice, organizatorice sau de producție specifice care să justifice utilizarea unor contracte de muncă pe durată determinată, iar nu a unui contract cu durată nelimitată. În consecință, aceasta a solicitat constatarea nelegalității contractelor menționate, recalificarea raportului său de muncă în contract pe durată nedeterminată și repararea prejudiciului suferit.

62. Reglementarea Uniunii Europene aplicabilă în această cauză a fost acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată anexat Directivei 1999/70. Clauza 5 din acest acord-cadru a introdus măsuri specifice pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive²⁶. Astfel cum a menționat în mod expres Curtea, „*clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru impune statelor membre, pentru a preveni folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile prevăzute de această clauză, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate la punctul 1 literele (a)-(c) al clauzei menționate, în număr de trei, se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă [...]*”²⁷. Curtea a reamintit că „noțiunea «motive obiective» [...] trebuie înțeleasă ca având în vedere împrejurări precise și concrete ce caracterizează o activitate determinată și, prin urmare, de natură să justifice în acel context specific utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Aceste împrejurări pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele menționate, din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, eventual, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru”²⁸.

63. În acest context legislativ și jurisprudențial, Curtea a constatat că „o dispoziție națională care doar ar autoriza în mod general și abstract, printr-o normă legislativă sau administrativă, recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive nu ar fi conformă cerințelor menționate la punctul anterior din prezenta hotărâre. Astfel, o asemenea dispoziție, de natură pur formală, nu permite identificarea unor criterii obiective și transparente în scopul de a verifica dacă reînnoirea unor

25 Hotărârea din 25 octombrie 2018, C-331/17, EU:C:2018:859 (denumită în continuare Hotărârea „Sciotto”).

26 Clauza 5 din privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată anexat la Directiva 1999/70 prevede la punctul 1 că, „[p]entru 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”.

27 Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 32, subliniere adăugată.

28 Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 39.

asemenea contracte răspunde efectiv unei nevoi reale, este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și este necesară în acest scop. Prin urmare, o asemenea dispoziție presupune un risc real de a se recurge în mod abuziv la acest tip de contracte și, în consecință, nu este compatibilă cu obiectivul și cu efectul util al [acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată anexat Directivei 1999/70]²⁹.

64. În consecință, Curtea a statuat că clauza 5 trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia normele de drept comun care guvernează raporturile de muncă și prin care se urmărește sancționarea recurgerii abuzive la contractele pe durată determinată succesive prin recalificarea automată a contractului pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată dacă raportul de muncă durează dincolo de o dată precisă nu sunt aplicabile sectorului de activitate al fundațiilor lirice și simfonice, atunci când nu există nicio altă măsură efectivă în ordinea juridică internă prin care să se sancționeze abuzurile constatate în acest sector³⁰.

65. JH a susținut în observațiile sale scrise că Hotărârea Sciotto poate fi *transpusă ca atare* în prezenta cauză.

66. Respingem această afirmație. Este evident că soluția din Hotărârea Sciotto derivă dintr-o dispoziție de drept al Uniunii care are o natură diferită față de articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104³¹. Astfel, clauza 5 din acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată anexat Directivei 1999/70 prevede *obligații specifice* pentru a preveni abuzurile care decurg din utilizarea unor contracte de muncă succesive pe durată determinată. Articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 prevede o *obligație generală* de a preveni misiuni de muncă temporară succesive, concepute pentru a eluda dispozițiile acestei directive. Având în vedere de asemenea faptul că Directiva 2008/104 stabilește doar cerințe minime, nu este posibil să se adauge în cadrul Directivei 2008/104 obligații detaliate și specifice, precum durata totală maximă a contractelor de muncă succesive sau un număr (maxim) de reînnoiri ale unor astfel de contracte, asemănătoare celor stipulate în mod expres de clauza 5 din acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată anexat Directivei 1999/70.

67. Acestea fiind spuse, trebuie reamintite de asemenea pasajele din raționamentul Curții din Hotărârea Sciotto care au un caracter mai general. Astfel, Curtea a subliniat că, „atunci când dreptul Uniunii nu prevede sancțiuni specifice în ipoteza în care au fost totuși constatate abuzuri, revine autorităților naționale obligația de a adopta măsuri care trebuie să aibă un caracter nu numai proporțional, ci și suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul [dispozițiilor de drept al Uniunii în cauză]. [Î]n cazul în care s-a recurs abuziv la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să poată fi aplicată o măsură care să prezinte garanții efective și echivalente de protecție a lucrătorilor pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului Uniunii”³². De asemenea, conform unei jurisprudențe constante, „obligația statelor membre, care rezultă dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora, în temeiul articolului 4 TUE, de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații se impun tuturor autorităților statelor membre, inclusiv autorităților judiciare în cadrul competențelor acestora”³³. În acest context, Curtea a statuat că „incumbă instanței sesizate, *în toată*

29 Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 40 și jurisprudența citată.

30 Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 72 și dispozitivul.

31 De asemenea, rezultă din jurisprudența Curții că Directiva 1999/70 și Directiva 2008/104 au un domeniu de aplicare diferit. Astfel, un raport de muncă pe durată determinată al unui lucrător temporar pus la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare de către un agent de muncă temporară nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 1999/70. A se vedea Hotărârea din 11 aprilie 2013, Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, punctul 42.

32 Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punctele 64 și 65.

33 Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 67, Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții/Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldhüt eV (denumită în continuare Hotărârea „Pfeiffer”), C-397/01 până la C-403/01, EU:C:2004:584, punctul 67.

măsura posibilului și atunci când a avut loc o *utilizare abuzivă* de contracte de muncă pe durată determinată succesive, să dea dispozițiilor pertinente de drept intern o interpretare și o aplicare în așa fel încât să se sancționeze în mod corespunzător acest abuz și să se înlăture consecințele încălcării dreptului Uniunii”³⁴.

68. De asemenea, reamintim că, în Hotărârea Pfeiffer³⁵, Marea Cameră a oferit îndrumări utile instanțelor naționale cu privire la abordarea corectă pe care trebuie să o adopte atunci când au în vedere impactul unei dispoziții dintr-o directivă care are efect direct în contextul litigiilor dintre particulari.

69. Astfel, în special, „deși principiul potrivit căruia dreptul național trebuie interpretat în conformitate cu dreptul [Uniunii] se referă în primul rând la dispozițiile interne adoptate în vederea transpunerii directivei în cauză, acesta nu se limitează doar la interpretarea dispozițiilor menționate, ci impune ca instanța națională să ia în considerare dreptul național în întregime pentru a aprecia în ce măsură acesta poate fi aplicat, astfel încât să nu producă un rezultat contrar celui prevăzut de directiva în cauză”³⁶. Pe scurt, „principiul interpretării în conformitate cu dreptul [Uniunii] impune astfel instanței de trimitere să facă tot ce ține de competența sa, având în vedere ansamblul reglementărilor naționale, pentru a asigura deplina eficacitate a [directivei în cauză]”³⁷.

70. Aplicate *mutatis mutandis* într-o cauză care intră în domeniul de aplicare a articolului 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104, aceste considerații semnifică faptul că: (i) în cadrul parametrilor Directivei 2008/104, revine unui stat membru sarcina de a se asigura că sistemul juridic național conține măsuri adecvate pentru a asigura eficacitatea deplină a dreptului Uniunii în vederea prevenirii utilizării unor misiuni de muncă temporară succesive concepute pentru a eluda caracterul temporar al raporturilor de muncă reglementate de Directiva 2008/104; și (ii) principiul interpretării în conformitate cu dreptul Uniunii impune instanței de trimitere să facă tot ce ține de competența sa, având în vedere ansamblul reglementărilor naționale, pentru a asigura deplina eficacitate a Directivei 2008/104, prin sancționarea acestui abuz și înlăturarea consecințelor încălcării dreptului Uniunii.

71. Având în vedere toate considerațiile precedente, concluzionăm în sensul că articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104 nu se opune unei reglementări naționale 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 personal pe durată determinată de indicarea motivelor cu caracter tehnic, de producție, organizatoric sau substitutiv ale recurgerii la punerea la dispoziție respectivă; 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.

72. Cu toate acestea, misiunile de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare care, considerate în ansamblu, depășesc o durată care poate fi considerată în mod rezonabil „temporară” și care nu se referă la un contract de muncă permanent între lucrătorul temporar și agentul de muncă temporară eludează însăși esența dispozițiilor Directivei 2008/104 și reprezintă o utilizare abuzivă a acestei forme de raport de muncă. Controlul acestor împrejurări revine instanței naționale. În cazul în care a avut loc o utilizare abuzivă a misiunilor de muncă temporară

34 Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 69 (subliniere adăugată).

35 Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer, C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctele 107-119.

36 Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer, C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctul 115.

37 Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer, C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, punctul 118. A se vedea de asemenea Concluziile avocatului general Szpunar prezentate în cauza AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, referitoare la articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2008/104, la punctul 134. La punctul 135 din aceste concluzii, avocatul general Szpunar a subliniat că lipsa unor măsuri de transpunere specifice în ceea ce privește articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2008/104 nu împiedică instanța națională de trimitere să verifice, luând în considerare totalitatea normelor de drept intern, dacă aceasta poate identifica, prin intermediul interpretării, o soluție conformă cu dreptul Uniunii.

successive, obligația de cooperare loială și principiul interpretării în conformitate cu dreptul Uniunii impun instanței de trimitere să facă tot ce ține de competența sa, având în vedere ansamblul reglementărilor naționale, pentru a asigura deplina eficacitate a Directivei 2008/104, prin sancționarea abuzului în cauză și înlăturarea consecințelor încălcării dreptului Uniunii.

Concluzie

73. Propunem Curții să răspundă la întrebarea adresată de Tribunale ordinario di Brescia (Tribunalul din Brescia, Italia) după cum urmează:

- Articolul 5 alineatul (5) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 nu se opune unei reglementări naționale 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 personal pe durată determinată de indicarea motivelor cu caracter tehnic, de producție, organizatoric sau substitutiv ale recurgerii la punerea la dispoziție respectivă; 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.
- Misiunile de muncă temporară succesive ale aceluiași lucrător în cadrul aceleiași întreprinderi utilizatoare care, considerate în ansamblu, depășesc o durată care poate fi considerată în mod rezonabil „temporară” și care nu se referă la un contract de muncă permanent între lucrătorul temporar și agentul de muncă temporară eludează însăși esența dispozițiilor Directivei 2008/104 și reprezintă o utilizare abuzivă a acestei forme de raport de muncă. Controlul acestor împrejurări revine instanței naționale.
- În cazul în care a avut loc o utilizare abuzivă a misiunilor de muncă temporară succesive, obligația de cooperare loială și principiul interpretării în conformitate cu dreptul Uniunii impun instanței de trimitere să facă tot ce ține de competența sa, având în vedere ansamblul reglementărilor naționale, pentru a asigura deplina eficacitate a Directivei 2008/104, prin sancționarea abuzului în cauză și înlăturarea consecințelor încălcării dreptului Uniunii.