



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

26 noiembrie 2014 *

„Trimitere preliminară — Politica socială — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Contracte de muncă pe durată determinată succesive — Învățământ — Sectorul public — Supliniri pe posturi vacante și libere, în așteptarea finalizării unor proceduri de concurs — Clauza 5 punctul (1) — Măsuri prin care se urmărește să se prevină recurgerea abuzivă la contractele pe durată determinată — Noțiunea «motive obiective» care justifică astfel de contracte — Sancțiuni — Interzicerea transformării în raport de muncă pe durată nedeterminată — Inexistența dreptului la repararea prejudiciului”

În cauzele conexe C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13,

având ca obiect cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE, pe de o parte, de Tribunale di Napoli (Italia), prin deciziile din 2, din 15 și din 29 ianuarie 2013, primite de Curte la 17 ianuarie 2013 (C-22/13) și la 7 februarie 2013 (C-61/13-C-63/13), și, pe de altă parte, de Corte costituzionale (Italia), prin decizia din 3 iulie 2013, primită de Curte la 23 iulie 2013 (C-418/13), în procedurile

Raffaella Mascolo (C-22/13),

Alba Forni (C-61/13),

Immacolata Racca (C-62/13)

împotriva

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

cu participarea:

Federazione Gilda-Unams,

Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC CGIL),

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

și

Fortuna Russo

împotriva

Comune di Napoli (C-63/13),

* Limba de procedură: italiana.

și

Carla Napolitano,

Salvatore Perrella,

Gaetano Romano,

Donatella Cittadino,

Gemma Zangari

împotriva

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (C-418/13),

CURTEA (Camera a treia),

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

avocat general: domnul M. Szpunar,

grefier: doamna L. Carrasco Marco, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 27 martie 2014,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Mascolo, de M. Ambron, de P. Ambron, de L. Martino, de V. De Michele, de S. Galleano și de N. Zampieri, avocați (C-22/13);
- pentru doamna Forni, de M. Ambron, de P. Ambron, de L. Martino, de M. Miscione, de F. Visco și de R. Garofalo, avocați (C-61/13);
- pentru doamna Racca, de M. Ambron, de P. Ambron, de L. Martino, de R. Cosio, de R. Ruocco și de F. Chietera, avocați (C-62/13);
- pentru doamna Russo, de P. Esposito, avocatesa (C-63/13);
- pentru doamna Napolitano, precum și pentru domnii Perrella și Romano, de D. Balbi și de A. Coppola, avocați (C-418/13);
- pentru doamnele Cittadino și Zangari, de T. de Grandis și de E. Squillaci, avocați (C-418/13);
- pentru Federazione Gilda-Unams, de T. de Grandis, avocat (C-62/13);
- pentru Federazione Lavoratori della Conoscenza (FLC CGIL), de V. Angiolini, de F. Americo și de I. Barsanti Mauceri, avocați (C-62/13);
- pentru Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), de A. Andreoni, avocat (C-62/13);
- pentru Comune di Napoli, de F. M. Ferrari și de R. Squeglia, avocați (C-63/13);

- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de C. Gerardis și de S. Varone, avvocati dello Stato;
- pentru guvernul elen, de D. Tsagaraki și de M. Tassopoulou, în calitate de agenți (C-418/13);
- pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, în calitate de agent (C-22/13 și C-61/13-C-63/13);
- pentru Comisia Europeană, de C. Cattabriga, precum și de D. Martin și de J. Enegren, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 17 iulie 2014,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea clauzei 4 și a clauzei 5 punctul (1) din Acordul-cadru privind 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), a articolului 2 alineatele (1) și (2) din Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (JO L 288, p. 32, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 174), a principiului cooperării loiale prevăzut la articolul 4 alineatul (3) TUE, precum și a principiilor generale ale dreptului Uniunii privind securitatea juridică, protecția încrederii legitime, egalitatea armelor în cadrul procesului, protecția jurisdicțională efectivă, dreptul la o instanță independentă și la un proces echitabil, garantate de articolul 6 alineatul (2) TUE coroborat 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”), și cu articolele 46 și 47 și cu articolul 52 alineatul (3) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.
- 2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între doamna Mascolo și alți opt lucrători, toți membri ai personalului unor școli publice, pe de o parte, și angajatorul lor, și anume, pentru opt dintre ei, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Ministerul Educației, Universităților și Cercetării, denumit în continuare „Ministero”), iar pentru cel din urmă, Comune di Napoli (Comuna Napoli), pe de altă parte, cu privire la calificarea contractelor de muncă încheiate cu aceștia din urmă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 1999/70

- 3 Directiva 1999/70 se întemeiază pe articolul 139 alineatul (2) CE și urmărește, potrivit articolului 1, „punerea în aplicare a acordului-cadru [...], încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale [Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UNICE), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP)], anexat la prezenta directivă”.

4 Clauza 1 din acordul-cadru prevede:

„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.”

5 Clauza 2 din acordul-cadru, intitulată „Domeniul de aplicare”, prevede:

„(1) Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali pot prevedea ca acest acord să nu se aplice:

- (a) relațiilor de formare profesională inițială și de ucenicie;
- (b) contractelor sau raporturilor de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice.”

6 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

[...]”

7 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul (1):

„În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.”

8 Potrivit clauzei 5 din acordul-cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”:

„(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.”

Directiva 91/533

9 Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 91/533 are următorul cuprins:

„Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința lucrătorului salariat căruia i se aplică prezenta directivă, denumit în continuare lucrător, elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă.”

10 În temeiul articolului 2 alineatul (2) litera (e) din directiva menționată, informarea lucrătorului, în cazul unui contract sau al unui raport de muncă pe durată determinată, privește, printre altele, „durata estimată a contractului sau raportului de muncă”.

Dreptul italian

11 Articolul 117 primul paragraf din Constituția Republicii Italiene prevede că „[p]uterea legislativă este exercitată de stat și de regiuni cu respectarea Constituției, precum și a constrângerilor care decurg din reglementarea [dreptului Uniunii] și din obligațiile internaționale”.

12 În Italia, încheierea contractelor pe durată determinată în sectorul public este reglementată prin Decretul legislativ nr. 165 privind norme generale referitoare la organizarea muncii în administrațiile publice (Decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) din 30 martie 2001 (supliment ordinar la GURI nr. 106 din 9 mai 2001, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 165/2001”).

13 Articolul 36 alineatul 5 din acest decret, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 102 privind transformarea în lege, cu modificări, a Decretului-lege nr. 78 din 1 iulie 2009 cu privire la măsuri anticriză, precum și prelungirea termenelor și a participării italiene la misiuni internaționale (Legge n. 102 – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, recante provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali) din 3 august 2009 (supliment ordinar la GURI nr. 179 din 4 august 2009), prevede, sub titlul „Forme contractuale flexibile de recrutare și de încadrare în muncă a personalului”:

„În orice caz, încălcarea unor dispoziții imperative în materie de recrutare sau de încadrare în muncă a lucrătorilor de către administrațiile publice nu poate conduce la încheierea unor contracte de muncă pe durată nedeterminată cu administrațiile publice menționate, fără a influența răspunderea și sancțiunile la care acestea se expun. Lucrătorul în cauză are dreptul la repararea prejudiciului care decurge din prestarea de muncă efectuată cu încălcarea unor dispoziții imperative [...]”

14 Potrivit deciziilor de trimitere, munca pe durată determinată în administrația publică intră de asemenea sub incidența Decretului legislativ nr. 368 de transpunere a Directivei 1999/70/CE privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (Decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’UNICE, dal CEEP e dal CES) din 6 septembrie 2001 (GURI nr. 235 din 9 octombrie 2001, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 368/2001”).

15 Articolul 5 alineatul 4 bis din acest decret legislativ are următorul cuprins:

„Cu condiția respectării reglementării referitoare la contractele succesive, prevăzută la alineatele precedente, și în lipsa unor dispoziții contrare ale contractelor colective încheiate la nivel național, local sau la nivelul întreprinderii cu organizațiile sindicale cele mai reprezentative pe plan național, 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 angajat depășește global perioada de 36 de luni, incluzând prelungirile și reînnoirile, indiferent de perioadele de întrerupere dintre contracte, raportul de muncă este considerat a fi pe durată nedeterminată [...]”

16 Potrivit articolului 10 alineatul 4 bis din decretul legislativ menționat, astfel cum a fost modificat prin articolul 9 alineatul 18 din Decretul-lege nr. 70 din 13 mai 2011 (denumit în continuare „Decretul-lege nr. 70/2011”), convertit în Legea nr. 106 din 12 iulie 2011 (GURI nr. 160 din 12 iulie 2011):

„[...] de asemenea, sunt excluse de la aplicarea prezentului decret contractele pe durată determinată încheiate pentru a asigura suplinirea personalului didactic și TESA [tehnic, economic și socio-administrativ], având în vedere necesitatea de a se garanta continuitatea serviciului școlar și educativ, chiar și în cazul absenței temporare a personalului didactic și TESA având un raport de muncă pe durată nedeterminată sau chiar determinată. În orice caz, nu se aplică articolul 5 alineatul 4 bis din prezentul decret.”

17 În ceea ce privește personalul didactic, precum și tehnic, economic și socio-administrativ, reglementarea raportului de muncă pe durată determinată figurează la articolul 4 din Legea nr. 124 privind dispoziții urgente în materie de personal didactic (Legge n. 124 – Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico) din 3 mai 1999 (GURI nr. 107 din 10 mai 1999), astfel cum a fost modificată prin Decretul-lege nr. 134 din 25 septembrie 2009, convertit, cu modificări, prin Legea nr. 167 din 24 noiembrie 2009 (GURI nr. 274 din 24 noiembrie 1999, denumită în continuare „Legea nr. 124/1999”). Potrivit instanței de trimitere, în cauzele C-22/13 și C-61/13-C-63/13, este cert că această lege se aplică numai școlii aflate în administrarea statului. Respectiva lege nu se aplică, în schimb, școlii comunale, care rămâne astfel în sfera de aplicare a Decretelor legislative nr. 165/2001 și nr. 368/2001.

18 Potrivit articolului 4 din Legea nr. 124/1999:

„1. Ocuparea catedrelor și a posturilor didactice care sunt efectiv vacante și libere la data de 31 decembrie și care vor rămâne, în mod previzibil, vacante și libere pe durata întregului an școlar, în cazul în care nu se poate asigura cu personalul didactic titular care face parte din efectivele provinciei sau prin recurgere la personal excedentar și cu condiția ca pe posturile respective să nu fi fost deja repartizat personal titular, sub orice formă, se asigură prin posturi de suplinitor anuale, în așteptarea finalizării unor proceduri de concurs pentru recrutarea de personal didactic titular.

2. Ocuparea catedrelor și a posturilor didactice care nu sunt vacante și care se eliberează *de facto* înainte de 31 decembrie și până la terminarea anului școlar se asigură prin posturi de suplinitor temporare până la terminarea activităților didactice. De asemenea, se asigură prin posturi de suplinitor temporare până la terminarea activităților didactice pentru acoperirea orelor de predare care nu permit crearea de catedre sau de posturi cu ora.

3. În celelalte cazuri decât cele prevăzute la alineatele (1) și (2), se asigură prin posturi de suplinitor temporare.

[...]

6. Pentru posturile de suplinitor anuale și temporare, până la finalizarea activităților didactice, trebuie să se recurgă la lista permanentă de candidați eligibili prevăzută la articolul 401 din textul unic, astfel cum a fost înlocuit prin articolul 1 alineatul 6 din prezenta lege.

[...]

11. Dispozițiile prevăzute la alineatele care precedă se aplică de asemenea personalului tehnic, economic și socio-administrativ (TESA) [...]

[...]

14 bis. În măsura în care sunt necesare pentru a se garanta continuitatea serviciilor didactice și educative, contractele pe durată determinată încheiate pentru posturile de suplinitor prevăzute la alineatele 1, 2 și 3 se pot transforma în raporturi de muncă pe durată nedeterminată numai în cazul titularizării, în sensul prevederilor în vigoare și pe baza listei de candidați eligibili [...]"

19 Potrivit articolului 1 din Decretul Ministerului Educației nr. 131 (Decreto del Ministero della pubblica istruzione, n. 131) din 13 iunie 2007 (denumit în continuare „Decretul nr. 131/2007”), posturile pentru personalul didactic și pentru personalul tehnic, economic și socio-administrativ din școala aflată în administrarea statului sunt astfel de trei tipuri:

- posturi de suplinitor anuale, pentru posturi vacante și disponibile, întrucât nu au titular;
- posturi de suplinitor temporare, până la terminarea activităților didactice, pentru posturi care nu sunt vacante, dar sunt disponibile și
- posturi de suplinitor temporare, pentru orice alte necesități sau posturi de suplinitor pe termen scurt.

20 Titularizarea prevăzută la articolul 4 alineatul 14 bis din Legea nr. 124/1999 este reglementată prin articolele 399 și 401 din Decretul legislativ nr. 297 privind textul unic al dispozițiilor legislative aplicabile în materie de învățământ (Decreto legislativo n. 297 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione) din 16 aprilie 1994 (supliment ordinar la GURI nr. 115 din 19 mai 1994, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 297/1994”).

21 Articolul 399 alineatul 1 din acest decret prevede:

„Recrutarea personalului didactic pentru grădiniță și pentru școala primară și secundară, inclusiv pentru liceele de artă și institutele de artă, se efectuează, pentru 50 % dintre posturile libere pentru fiecare an școlar, prin concurs pe bază de diplome și examene și, pentru cele 50 % rămase, pe baza listelor permanente de candidați eligibili prevăzute la articolul 401.”

22 Articolul 401 alineatele 1 și 2 din decretul menționat prevede:

„1. Listele de candidați eligibili întocmite în urma concursurilor organizate exclusiv pe bază de diplome pentru personalul didactic din grădinițe, școli primare și secundare, inclusiv din liceele de artă și institutele de artă, sunt transformate în liste permanente de candidați eligibili care trebuie utilizate pentru titularizările prevăzute la articolul 399 alineatul 1.

2. Listele permanente de candidați eligibili prevăzute la alineatul 1 sunt completate periodic prin înscrierea personalului didactic care a reușit la probele ultimului concurs regional pe bază de diplome și de examene, pentru aceeași clasă de concurs și același post, și a personalului didactic care a solicitat

transferul de pe lista permanentă de candidați eligibili corespunzătoare unei alte regiuni. În același timp cu înscrierea noilor candidați, se procedează la actualizarea clasificării celor care sunt deja înscriși pe această listă.”

Litigiile principale și întrebările preliminare

Cauzele C-22/13 și C-61/13-C-63/13

- 23 Doamnele Mascolo, Forni, Racca și Russo au fost recrutate pe baza unor contracte de muncă pe durată determinată succesive, primele trei în calitate de personal didactic în serviciul Ministero, iar ultima în calitate de educatoare la creșă și la grădiniță în serviciul Comune di Napoli. În temeiul contractelor menționate, acestea au lucrat pentru angajatorii lor respectivi în următoarele perioade: 71 de luni într-o perioadă de 9 ani pentru doamna Mascolo (între 2003 și 2012), 50 de luni și 27 de zile într-o perioadă de 5 ani pentru doamna Forni (între 2006 și 2011), 60 de luni într-o perioadă de 5 ani pentru doamna Racca (între 2007 și 2012) și 45 de luni și 15 zile într-o perioadă de 5 ani pentru doamna Russo (între 2006 și 2011).
- 24 Întrucât au considerat nelegale aceste contracte de muncă pe durată determinată succesive, reclamantele din litigiile principale au sesizat Tribunale di Napoli solicitând, cu titlu principal, transformarea acestor contracte în raporturi de muncă pe durată nedeterminată și, în consecință, titularizarea lor, precum și plata salariilor corespunzătoare perioadelor de întrerupere dintre încetarea unui contract pe durată determinată și intrarea în vigoare a următorului și, cu titlu subsidiar, despăgubirea pentru prejudiciul suferit.
- 25 Întrucât a fost titularizată în cursul procedurii în temeiul ascensiunii sale pe lista permanentă de candidați eligibili, doamna Racca și-a modificat cererea inițială în cerere de recunoaștere deplină a vechimii sale în muncă și de despăgubire pentru prejudiciul suferit.
- 26 Potrivit Ministero și Comune di Napoli, în schimb, articolul 36 alineatul 5 din Decretul legislativ nr. 165/2001 împiedică orice recalificare a raportului de muncă. Articolul 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001 nu ar fi aplicabil, ținând seama de articolul 10 alineatul 4 bis din decretul menționat, introdus prin articolul 9 alineatul 18 din Decretul-lege nr. 70/2011. Pe de altă parte, reclamantele din litigiile principale nu ar avea nici dreptul la daune interese, dat fiind că procedura de recrutare era legală și că elementele constitutive ale unui act ilicit nu erau, în orice caz, îndeplinite. În sfârșit, întrucât contractele pe durată determinată nu erau legate între ele și nu constituiau, așadar, nici continuarea, nici prelungirea contractelor anterioare, nu ar exista niciun abuz.
- 27 Sesizat cu această acțiune, Tribunale di Napoli indică, în primul rând, că reglementarea națională în discuție în litigiile principale, contrar celor decise de Corte suprema di cassazione (Curtea de Casație) în hotărârea nr. 10127/12, este contrară clauzei 5 din acordul-cadru.
- 28 Astfel, această reglementare nu ar conține nicio măsură de prevenție în sensul punctului (1) litera (a) din această clauză, întrucât nu ar permite să se verifice în concret, în mod obiectiv și transparent, existența unei nevoi reale de înlocuire temporară și ar permite, după cum se prevede în mod explicit la articolul 4 alineatul 1 din Legea nr. 124/1999, reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată pentru ocuparea unor posturi vacante reale. Or, reglementarea menționată nu ar mai cuprinde măsuri de prevenție în sensul punctului (1) litera (b) din respectiva clauză. Așadar, articolul 10 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001 ar exclude în prezent aplicarea, în privința școlilor publice, a articolului 5 alineatul 4 bis din decretul menționat, care prevede că contractele de muncă pe durată determinată care depășesc o durată de 36 de luni sunt transformate în contracte de muncă pe durată nedeterminată. În plus, reglementarea menționată nu ar cuprinde măsuri de prevenție în sensul punctului (1) litera (c) al aceleiași clauze.

- 29 Pe de altă parte, nu ar fi prevăzută nicio măsură de sancționare, întrucât contractele de muncă pe durată determinată nu ar putea fi transformate în contracte de muncă pe durată nedeterminată, potrivit articolului 4 alineatul 14 bis din Legea nr. 124/1999, decât în caz de titularizare pe baza listei de candidați eligibili. În plus, dreptul la repararea prejudiciului cauzat prin succesiunea de contracte de muncă pe durată determinată ar fi de asemenea exclus. Astfel, potrivit hotărârii nr. 10127/12 pronunțate de Corte suprema di cassazione, articolul 36 alineatul 5 din Decretul legislativ nr. 165/2001, care prevede, în principiu, un asemenea drept în sectorul public, nu este aplicabil atunci când contractele de muncă pe durată determinată succesive au depășit limita maximă de 36 de luni prevăzută la articolul 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001.
- 30 În al doilea rând, instanța de trimitere, observând că numai școala publică are dreptul să recruteze personal pe durată determinată fără a fi supusă limitelor prevăzute de Decretul legislativ nr. 368/2001, generând astfel o denaturare a concurenței în detrimentul școlii private, ridică problema dacă școala publică intră sub incidența noțiunii „sectoare și categorii specifice de lucrători” în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, care să justifice un regim distinct de prevenție și de sancționare pentru recurgerea abuzivă la o succesiune de contracte de muncă pe durată determinată.
- 31 În al treilea rând, respectiva instanță ridică problema conformității reglementării naționale în cauză cu clauza 4 din acordul-cadru, în măsura în care aceasta prevede că un lucrător din sectorul public angajat în mod nelegal pe durată determinată, spre deosebire de un lucrător angajat pe durată nedeterminată concediat în mod nelegal, nu are dreptul la repararea prejudiciului suferit.
- 32 În al patrulea rând, instanța menționată, apreciind că, în cauza în care s-a dat Ordonanța Affatato (C-3/10, EU:C:2010:574), guvernul italian a susținut că articolul 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001 este aplicabil în sectorul public, în timp ce Corte suprema di cassazione a statuat în sens contrar în hotărârea nr. 10127/12, ridică întrebarea dacă, ținând seama de principiul cooperării loiale, această interpretare eronată a dreptului național de către guvern nu ar trebui să se impună în prezent instanțelor naționale, consolidându-le astfel obligația de a efectua o interpretare conformă cu dreptul Uniunii.
- 33 În al cincilea rând, Tribunale di Napoli ridică problema dacă posibilitatea transformării unui contract de muncă pe durată determinată în contract de muncă pe durată nedeterminată, prevăzută la articolul 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001, intră sub incidența informațiilor menționate la articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (e) din Directiva 91/533, pe care angajatorul are obligația de a le aduce la cunoștința lucrătorului și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă excluderea retroactivă prin Decretul-lege nr. 70/2011 a aplicării acestui articol 5 alineatul 4 bis școlii publice este conformă cu directiva menționată.
- 34 În sfârșit, în al șaselea rând, instanța de trimitere ridică întrebarea dacă modificarea retroactivă a reglementării naționale, care a avut drept consecință privarea personalului din școlile publice de un drept de care personalul respectiv beneficia la momentul angajării, este compatibilă cu principiile generale ale dreptului Uniunii.
- 35 În aceste condiții, Tribunale di Napoli a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare, a șaptea fiind adresată numai în cauzele C-61/13 și C-62/13, în timp ce, în cauza C-63/13, numai a doua-a patra întrebare au fost adresate, aceste întrebări constituind prima-a treia întrebare din această ultimă cauză:
- „1) Contextul normativ al sectorului școlar, astfel cum este descris, constituie o măsură echivalentă în sensul clauzei 5 din Directiva [1999/70]?
- 2) Când trebuie să se considere că un raport de muncă este «al statului», în sensul clauzei 5 din Directiva [1999/70] și în special în sensul expresiei «sectoare și categorii specifice de lucrători», și, prin urmare, poate stabili consecințe diferite față de raporturile de muncă private?

- 3) Ținându-se cont de explicațiile furnizate 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)], noțiunea «condiții de încadrare în muncă» menționată în clauza 4 din Directiva [1999/70] include și consecințele întreruperii nelegale a raportului de muncă? În ipoteza unui răspuns afirmativ la întrebarea anterioară, diferența dintre consecințele prevăzute în dreptul intern pentru întreruperea nelegală a raportului de muncă pe durată nedeterminată și pe durată determinată sunt justificabile în sensul clauzei 4 [din Directiva 1999/70]?
 - 4) În temeiul principiului cooperării loiale, unui stat i se interzice să prezinte, în cadrul unei proceduri preliminare în interpretare în fața Curții [...], un cadru normativ intern intenționat necorespunzător cu cel real, iar instanța va fi obligată, în absența oricărei alte interpretări a dreptului intern care să respecte în egală măsură obligațiile derivate din apartenența la Uniunea Europeană, să interpreteze, dacă este posibil, dreptul intern în conformitate cu interpretarea oferită de stat?
 - 5) În condițiile aplicabile contractului sau raportului de muncă prevăzute de Directiva [91/533] și în special de articolul 2 alineatul (1) și alineatul (2) litera (e) intră și indicarea ipotezelor în care contractul de muncă pe durată determinată se poate transforma în contract pe durată nedeterminată?
 - 6) În ipoteza unui răspuns afirmativ la întrebarea de mai sus, o modificare cu efect retroactiv a cadrului normativ, care nu garantează lucrătorului salariat posibilitatea de a invoca drepturile care derivă din Directiv [91/533], și anume, respectarea condițiilor de muncă indicate în documentul de angajare, este contrară articolului 8 alineatul (1) din Directiva [91/533] și obiectivelor prevăzute de [aceasta], în special de cel de al doilea considerent al său?
 - 7) Principiile generale de drept [al Uniunii] în vigoare referitoare la securitatea juridică, la protecția încrederii legitime, la egalitatea armelor în cadrul procesului, la protecția jurisdicțională efectivă, la dreptul la o instanță independentă și, mai general, la un proces echitabil, garantate de [articolul 6 TUE] [...] – coroborat cu articolul 6 din [CEDO] și cu articolele 46 și 47 și cu articolul 52 alineatul (3) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii [...] – trebuie interpretate în sensul că se opun, în domeniul de aplicare al Directivei [1999/70], adoptării de către statul italian, după un termen apreciabil (trei ani și șase luni), a unei dispoziții legislative – precum articolul 9 din Decretul-lege nr. 70/[2001], convertit prin Legea nr. 106 din 12 iulie 2011, care a adăugat la articolul 10 din Decretul legislativ nr. 368/2001 un alineat 4 bis – care urmărește să modifice consecințele proceselor în curs, aducând atingere în mod direct lucrătorului, în favoarea angajatorului, care este statul, și eliminând posibilitatea, prevăzută de ordinea juridică națională, de a sancționa reiterarea abuzivă a contractelor pe durată determinată?”
- 36 Prin Ordonanța președintelui Curții din 8 martie 2013, cauzele C-22/13 și C-61/13-C-63/13 au fost conexe pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cauza C-418/13

- 37 Doamnele Napolitano, Cittadino și Zangari, precum și domnii Perrella și Romano au fost recrutați de Ministero pe baza unor contracte de muncă pe durată determinată succesive, primii patru în calitate de personal didactic, iar cel din urmă în calitate de colaborator administrativ. Din elementele furnizate

Curții reiese că, în conformitate cu respectivele contracte, aceștia au lucrat pentru angajatorii lor respectivi în următoarele perioade: 55 de luni într-o perioadă de 6 ani în cazul doamnei Napolitano (între 2005 și 2010), 100 de luni într-o perioadă de 10 ani în cazul doamnei Cittadino (între 2002 și 2012), 113 luni într-o perioadă de 11 ani în cazul doamnei Zangari (între 2001 și 2012), 81 de luni într-o perioadă de 7 ani în cazul domnului Perrella (între 2003 și 2010) și 47 de luni într-o perioadă de 4 ani în cazul domnului Romano (între 2007 și 2011).

- 38 Apreciind că aceste contracte de muncă pe durată determinată succesive erau nelegale, reclamantii din litigiile principale au sesizat Tribunale di Roma și, respectiv, Tribunale di Lamezia Terme, solicitând, cu titlu principal, conversia contractelor lor în contracte de muncă pe durată nedeterminată și, în consecință, integrarea lor în cadrul permanent și plata retribuțiilor corespunzând perioadelor de întrerupere între încetarea unui contract pe durată determinată și intrarea în vigoare a contractului următor. Cu titlu subsidiar, reclamantii din litigiile principale au solicitat de asemenea repararea prejudiciului suferit.
- 39 În cadrul litigiilor cu care au fost astfel sesizate, Tribunale di Roma și Tribunale di Lamezia Terme au ridicat problema compatibilității articolului 4 alineatele 1 și 11 din Legea nr. 124/1999 cu clauza 5 din acordul-cadru, în măsura în care această dispoziție națională permite administrației să recruteze, nelimitat, pe durată determinată, personal didactic, tehnic sau administrativ pentru a ocupa posturile vacante din organigrama unei școli. Întrucât a apreciat că această problemă nu putea fi soluționată nici pe calea unei interpretări conforme, dispoziția menționată fiind formulată în mod neechivoc, nici prin neaplicarea sa, clauza 5 menționată fiind lipsită de efect direct, aceste instanțe au sesizat cu titlu incident Corte costituzionale (Curtea Constituțională) cu o acțiune de control de constituționalitate a articolului 4 alineatele 1 și 11 din Legea nr. 124/1999, din cauza încălcării articolului 117 primul paragraf din Constituția Republicii Italiene coroborat cu clauza 5 din acordul-cadru.
- 40 În decizia sa de trimitere, Corte costituzionale constată că reglementarea națională aplicabilă școlii publice nu prevede, în ceea ce privește personalul angajat pe durată determinată, nici o durată maximă totală a contractelor de muncă pe durată determinată, nici o indicare a numărului maxim de reînnoiri ale acestora, în sensul clauzei 5 punctul (1) literele (b) și (c) din acordul-cadru. Această instanță solicită să se stabilească totuși dacă respectiva reglementare nu ar putea fi justificată de un „motiv obiectiv” în sensul punctului (1) litera (a) din clauza menționată.
- 41 Potrivit instanței de trimitere, reglementarea națională în discuție în litigiile principale este structurată, cel puțin în principiu, astfel încât recrutarea de personal prin contract de muncă pe durată determinată să poată răspunde unui asemenea motiv obiectiv. Astfel, serviciul școlar ar putea fi „activat la cerere”, în sensul că dreptul fundamental la educație prevăzut de Constituția Republicii Italiene implică faptul că statul nu poate refuza să îl asigure și, în consecință, că are obligația de a-l organiza astfel încât să îl poată adapta în permanență la evoluțiile populației școlare. Această cerință inerentă de flexibilitate ar face indispensabilă recrutarea unui număr mare de cadre didactice și de membri ai personalului școlilor publice prin contracte de muncă pe durată determinată. Pe de altă parte, sistemul listelor permanente de candidați eligibili, asociat celui al concursului public, ar garanta respectarea unor criterii obiective la momentul recrutării personalului prin astfel de contracte de muncă pe durată determinată și ar permite acestuia să aibă o șansă rezonabilă să devină titularul unui post permanent.
- 42 Corte costituzionale arată însă că articolul 4 alineatul 1 din Legea nr. 124/1999, deși nu prevede reînnoirea reiterată a unor contracte de muncă pe durată determinată și nu exclude dreptul la repararea prejudiciului, permite ocuparea anuală a posturilor vacante și libere cu suplinitori, „în așteptarea finalizării procedurilor de concurs pentru recrutarea de personal didactic titular”. Or, procedurile de concurs ar fi fost întrerupte între anii 2000 și 2011. Această dispoziție ar lăsa astfel să se întrevadă posibilitatea reînnoirii contractelor de muncă pe durată determinată fără să fi fost stabilit vreun termen precis pentru derularea concursurilor. Această împrejurare coroborată cu lipsa unei

dispoziții care să recunoască dreptul la repararea prejudiciului produs personalului din școlile publice care a fost angajat în mod nejustificat prin contracte de muncă pe durată determinată succesive ar putea determina incompatibilitatea acestei dispoziții cu clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru.

43 În aceste condiții, Corte costituzionale a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru [...] trebuie interpretată în sensul că se opune aplicării articolului 4 alineatul 1 ultima teză și alineatul 11 din Legea [nr. 124/1999] – care, după reglementarea atribuirii de posturi de suplinitor anuale pentru posturile «efectiv vacante și libere până la data de 31 decembrie», prevede că posturile sunt ocupate prin atribuirea de posturi de suplinitor anuale «în așteptarea finalizării procedurilor de concurs pentru recrutarea personalului didactic titular» –, această dispoziție permițând recurgerea la contracte pe durată determinată fără indicarea unor termene precise pentru finalizarea concursurilor și fără a prevedea dreptul la repararea prejudiciului?

2) Constituie motive obiective, în sensul clauzei 5 punctul (1) din [acordul-cadru], necesitățile de organizare a sistemului școlar italian, așa cum este prezentat mai sus, astfel încât să determine compatibilitatea cu dreptul Uniunii a unei reglementări precum cea italiană, care nu prevede dreptul la repararea prejudiciului în cazul angajării de personal școlar pe durată determinată?”

44 Prin decizia Curții din 11 februarie 2014, cauzele C-22/13 și C-61/13-C-63/13, precum și C-418/13 au fost conexate pentru buna desfășurare a procedurii scrise și orale, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

Cu privire la întrebările preliminare

45 Prin intermediul întrebărilor formulate, instanțele de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru (prima și a doua întrebare în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13, prima întrebare în cauza C-63/13, precum și prima și a doua întrebare în cauza C-418/13), a clauzei 4 din acest acord-cadru (a treia întrebare în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13, precum și a doua întrebare în cauza C-63/13), a principiului cooperării loiale (a patra întrebare în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13, precum și a treia întrebare în cauza C-63/13), a Directivei 91/533 (a cincea și a șasea întrebare în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13), precum și a mai multor principii generale ale dreptului Uniunii (a șaptea întrebare în cauzele C-61/13 și C-62/13).

Cu privire la admisibilitate

46 Comune di Napoli arată că interpretarea dreptului Uniunii solicitată de Tribunale di Napoli în cauza C-63/13 nu este necesară pentru soluționarea litigiului principal și că, prin urmare, cererea preliminară în această cauză este, în integralitate, inadmisibilă. Instanța menționată ar indica ea însăși în decizia sa de trimitere că apreciază că, având în vedere jurisprudența Curții privind acordul-cadru, măsurile adoptate de legiuitorul național pentru transpunerea acestuia sunt insuficiente. Prin urmare, ar reveni instanței menționate obligația de a soluționa litigiul principal prin recurgerea la interpretarea conformă a dreptului național în raport cu dreptul Uniunii.

47 Trebuie amintit însă că, potrivit unei jurisprudențe constante, în cadrul cooperării dintre Curte și instanțele naționale, prevăzută la articolul 267 TFUE, numai instanța națională sesizată cu soluționarea litigiului, singura care cunoaște în mod direct situația de fapt care se află la originea acestuia și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată, are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei decizii

preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și relevanța întrebărilor pe care le adresează Curții (Hotărârea Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 32 și jurisprudența citată).

- 48 Astfel cum Curtea a statuat în mod repetat, instanțele naționale au, în această privință, cea mai largă posibilitate de a sesiza Curtea în măsura în care consideră că o cauză pendinte ridică probleme care impun interpretarea dispozițiilor de drept al Uniunii (a se vedea în special Hotărârea Križan și alții, C-416/10, EU:C:2013:8, punctul 64, precum și Hotărârea Ogierakhi, C-244/13, EU:C:2014:2068, punctul 52).
- 49 Rezultă că existența unei jurisprudențe consacrate cu privire la un aspect din dreptul Uniunii, deși poate conduce Curtea la a da o ordonanță în temeiul articolului 99 din Regulamentul de procedură, nu poate afecta cu nimic admisibilitatea unei trimiteri preliminare în cazul în care o instanță națională decide, în cadrul acestei puteri de apreciere, să sesizeze Curtea în temeiul articolului 267 TFUE.
- 50 În aceste condiții, trebuie să se amintească și că, potrivit unei jurisprudențe constante, Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională atunci când rezultă în mod vădit că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului din acțiunea principală, atunci când problema are un caracter ipotetic sau atunci când Curtea nu dispune de elemente de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care îi sunt adresate (a se vedea în special Hotărârea Érsekcsanádi Mezőgazdasági, C-56/13, EU:C:2014:352, punctul 36 și jurisprudența citată).
- 51 În speță, trebuie să se observe că, în cauza C-63/13, instanța de trimitere sesizează Curtea cu trei întrebări preliminare care sunt identice cu a doua-a patra întrebare adresate deja în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13.
- 52 Cu toate acestea, din decizia de trimitere în cauza C-63/13 reiese că atât cadrul factual, cât și cel normativ din această cauză este diferit de cel în discuție în aceste trei alte cauze, întrucât, potrivit instanței de trimitere, doamna Russo, în calitatea sa de educatoare angajată într-o creșă și într-o grădiniță comunală, spre deosebire de doamnele Mascolo, Forni și Racca, precum și, de altfel, de reclamantii din litigiul principal în cauza C-418/13, nu intră sub incidența reglementării naționale aplicabile școlii publice care rezultă din Legea nr. 124/1999, ci este în continuare supusă reglementării generale prevăzute, printre altele, de Decretul legislativ nr. 368/2001.
- 53 În aceste condiții, rezultă că prima întrebare adresată în cauza C-63/13, care vizează, precum în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13, aspectul dacă reglementarea națională prevăzută de Legea nr. 124/1999 este conformă cu clauza 5 din acordul-cadru, în măsura în care legea respectivă permite statului, pentru școlile aflate în administrarea sa, să recruteze personal prin contracte de muncă pe durată determinată, fără a fi supus, spre deosebire de școlile private, limitelor stabilite de Decretul legislativ nr. 368/2001, nu este pertinentă pentru soluționarea litigiului principal în cauza C-63/13 și prezintă, prin urmare, caracter ipotetic.
- 54 Același lucru este valabil pentru a doua întrebare adresată în cauza menționată, care privește, în esență, aspectul dacă reglementarea națională în discuție, astfel cum rezultă în special din articolul 36 alineatul 5 din Decretul legislativ nr. 165/2001, este conformă cu clauza 4 din acordul-cadru, în măsura în care reglementarea menționată exclude, în sectorul public, orice drept la repararea prejudiciului în cazul în care s-a recurs în mod abuziv la contracte de muncă pe durată determinată succesive.
- 55 Astfel, Tribunale di Napoli constată el însuși, în decizia sa de trimitere în cauza C-63/13, că reclamanta din litigiul principal beneficiază, spre deosebire de reclamantele din litigiile principale în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13, de aplicarea articolului 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001, care prevede transformarea contractelor pe durată determinată succesive care depășesc

o durată de 36 de luni în contract de muncă pe durată nedeterminată, cu privire la care această instanță arată, în mod just, că reprezintă o măsură care, întrucât previne recurgerea abuzivă la astfel de contracte și determină eliminarea definitivă a consecințelor abuzului, este conformă cu cerințele care rezultă din dreptul Uniunii (a se vedea în special Hotărârea Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctele 69 și 70, precum și jurisprudența citată).

- 56 Este necesar să se constate că instanța menționată nu explică nicidecum în ce măsură, în astfel de împrejurări, a doua întrebare a sa în cauza C-63/13 este în continuare pertinentă pentru ca aceasta să se pronunțe, în litigiul principal, cu privire la conformitatea reglementării naționale în discuție cu dreptul Uniunii.
- 57 În orice caz, din decizia de trimitere nu rezultă deloc în ce măsură un lucrător care beneficiază de o astfel de transformare, a cărui cerere de despăgubiri este de altfel prezentată în subsidiar, ar suferi, asemenea lucrătorilor care se află în situația reclamantelor din litigiile principale în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13, care sunt excluse de la aplicarea respectivului articol 5 alineatul 4 bis, un prejudiciu care dă dreptul la reparare.
- 58 În aceste condiții, trebuie să se considere că a doua întrebare adresată în cauza C-63/13 prezintă de asemenea un caracter ipotetic.
- 59 Pe de altă parte, Comune di Napoli, guvernul italian și Comisia Europeană pun în discuție admisibilitatea celei de a patra întrebări în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13, precum și a celei de a treia întrebări în cauza C-63/13, în esență, pentru motivul că răspunsul la aceste întrebări este, în tot sau în parte, lipsit de incidență în litigiile principale.
- 60 Trebuie să se observe că aceste întrebări, al căror mod de redactare este identic, se întemeiază, astfel cum s-a constatat deja la punctul 32 din prezenta hotărâre, pe premisa potrivit căreia interpretarea dreptului național prezentată de guvernul italian în cauza în care s-a dat Ordonanța Affatato (EU:C:2010:574, punctul 48), potrivit căreia articolul 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001 este aplicabil sectorului public, este eronată și, prin urmare, constituie o încălcare de către statul membru în cauză a principiului cooperării loiale.
- 61 Această interpretare, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 14 și 15 din prezenta hotărâre, corespunde însă într-un tot interpretării prezentate în speță de Tribunale di Napoli, în lumina căreia, potrivit unei jurisprudențe constante, Curtea trebuie să efectueze examinarea prezentelor trimiteri preliminare (a se vedea în special Hotărârea Pontin, C-63/08, EU:C:2009:666, punctul 38). Această instanță indică astfel în mod explicit în deciziile sale de trimitere că, în opinia sa, legiuitorul național nu a intenționat să excludă aplicarea respectivului articol 5 alineatul 4 bis sectorului public.
- 62 În plus, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 28 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere consideră ea însăși, ceea ce este de competența sa exclusivă, că articolul 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001, deși se aplică sectorului public, nu este aplicabil școlii publice, astfel încât această dispoziție este lipsită de incidență în ceea ce privește soluționarea litigiilor principale din cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13.
- 63 Rezultă că a patra întrebare în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13, precum și a treia întrebare în cauza C-63/13 sunt ipotetice.
- 64 Având în vedere ansamblul considerațiilor de mai sus, trebuie să se constate că întreaga cerere de decizie preliminară în cauza C-63/13, precum și a patra întrebare în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13 sunt, conform jurisprudenței amintite la punctul 50 din prezenta hotărâre, inadmisibile.

Cu privire la fond

65 Prin intermediul primei întrebări în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13, precum și al celor două întrebări în cauza C-418/13, care trebuie analizate împreună, instanțele de trimitere urmăresc, în esență, să se stabilească dacă clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale cum este cea în discuție în litigiile principale, care permite, în așteptarea finalizării procedurilor de concurs pentru recrutarea personalului titular din școlile publice, reînnoirea unor contracte de muncă pe durată determinată pentru ocuparea unor posturi vacante și libere de cadre didactice, precum și de personal tehnic, economic și socio-administrativ, fără a indica vreun termen precis pentru finalizarea acestor concursuri și cu excluderea oricărei posibilități a acestor cadre didactice și a personalului respectiv de a obține repararea prejudiciului suferit eventual din cauza unei astfel de reînnoiri.

Cu privire la domeniul de aplicare al acordului-cadru

66 Guvernul elen arată că nu este oportun ca sectorul învățământului să fie supus dispozițiilor acordului-cadru privind recurgerea abuzivă la contractele de muncă pe durată determinată succesive. Acest sector s-ar caracteriza astfel prin existența unor „nevoi [...] specifice” în sensul clauzei 5 punctul (1) din acest acord-cadru, în condițiile în care învățământul urmărește să garanteze respectarea dreptului la educație și este indispensabil bunei funcționări a sistemului educativ.

67 În această privință, trebuie amintit că din însuși modul de redactare a clauzei 2 punctul (1) din acordul-cadru rezultă că domeniul de aplicare al acestuia este conceput larg, vizând în general „lucrătorii pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru”. În plus, definiția noțiunii „lucrători pe durată determinată” în sensul acordului-cadru, prevăzută în clauza 3 punctul (1) din acesta, cuprinde toți lucrătorii, fără a face distincție în funcție de calitatea publică sau privată a angajatorului lor și indiferent de calificarea contractului lor în dreptul intern (a se vedea Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctele 28 și 29, precum și jurisprudența citată).

68 Așadar, acordul-cadru se aplică tuturor lucrătorilor care prestează servicii remunerate în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată în care se află cu angajatorul lor, în măsura în care aceștia au un contract de muncă în sensul dreptului național și numai sub rezerva marjei de apreciere conferite statelor membre de clauza 2 punctul (2) din acordul-cadru în ceea ce privește aplicarea acestuia din urmă anumitor categorii de contracte sau de raporturi de muncă, precum și excluderea, în conformitate cu al patrulea paragraf al preambulului acordului-cadru, a lucrătorilor temporari (a se vedea Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctele 30-33, precum și jurisprudența citată).

69 Rezultă că acordul-cadru nu exclude niciun sector particular din domeniul său de aplicare și că, prin urmare, este aplicabil personalului recrutat în sectorul învățământului (a se vedea în acest sens Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 38).

70 Această concluzie este confirmată de conținutul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, din care reiese că, în conformitate cu al treilea paragraf al preambulului acordului-cadru, precum și cu punctele 8 și 10 din considerațiile sale generale, în cadrul punerii în aplicare a respectivului acord-cadru statele membre au, în măsura în care se justifică obiectiv, posibilitatea de a ține seama de nevoile speciale aferente sectoarelor de activitate specifice și/sau categoriilor de lucrători în cauză (Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 39).

71 În consecință, lucrători care se află în situația reclamantilor din litigiile principale care au fost recrutați în calitate de cadre didactice sau de colaborator administrativ în scopul de a efectua suplینiri anuale în școli publice în cadrul unor contracte de muncă în sensul dreptului național, despre care este cert că

nu fac parte din raporturile de muncă ce pot fi excluse din domeniul de aplicare al acordului-cadru, intră sub incidența dispozițiilor acordului-cadru menționat și, mai precis, a clauzei 5 din acesta (a se vedea prin analogie Hotărârea Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, punctul 39).

Cu privire la interpretarea clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru

- 72 Trebuie amintit că clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru are ca obiect punerea în aplicare a unuia dintre obiectivele urmărite de acesta, și anume, limitarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, considerate o sursă potențială de abuz în defavoarea lucrătorilor, prin prevederea unui număr de dispoziții minime de protecție în vederea evitării unei situații de precaritate a salariaților (a se vedea în special Hotărârea Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 63, Hotărârea Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 25, precum și Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 54).
- 73 Astfel, după cum rezultă din al doilea paragraf al preambulului acordului-cadru, precum și din cuprinsul punctelor 6 și 8 din considerațiile generale ale acestuia, beneficiul stabilității locului de muncă este considerat un element major al protecției acordate lucrătorilor, în timp ce doar în anumite împrejurări contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor (Hotărârea Adeneler și alții, EU:C:2006:443, punctul 62, precum și Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 55).
- 74 În consecință, 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 justifică reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă, la durata totală maximă a acestor contracte sau raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora (a se vedea în special Hotărârea Küçük, EU:C:2012:39, punctul 26, precum și Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 56).
- 75 Statele membre dispun în această privință de o marjă de apreciere, întrucât pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile enunțate la punctul (1) literele (a)-(c) din această clauză sau, în plus, la măsuri legale echivalente existente, ținând cont în același timp de nevoile sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de lucrători (a se vedea Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 59 și jurisprudența citată).
- 76 În acest mod, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru atribuie în sarcina statelor membre un obiectiv general care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, acordându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestui obiectiv, cu condiția să nu repună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru (Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 60).
- 77 În plus, atunci când, precum în speță, dreptul Uniunii nu prevede sancțiuni specifice în ipoteza în care au fost totuși constatate abuzuri, revine autorităților naționale obligația de a adopta măsuri care trebuie să aibă un caracter nu numai proporțional, ci și suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru (a se vedea în special Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 62, precum și jurisprudența citată).
- 78 Deși, în lipsa unei reglementări a Uniunii în materie, modalitățile de punere în aplicare a unor astfel de norme sunt stabilite de ordinea juridică internă a statelor membre în temeiul principiului autonomiei procedurale a acestora, respectivele modalități nu trebuie totuși să fie mai puțin favorabile decât cele care guvernează situații similare de natură internă (principiul echivalenței) și nici să facă imposibilă în

practică sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (principiul efectivității) (a se vedea în special Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 63, precum și jurisprudența citată).

79 Rezultă că, în cazul în care s-a recurs abuziv la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să poată fi aplicată o măsură care să prezinte garanții efective și echivalente de protecție a lucrătorilor pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului Uniunii (Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 64 și jurisprudența citată).

80 În această privință, trebuie amintit că, după cum a subliniat Curtea în repetate rânduri, acordul-cadru nu stabilește o obligație generală a statelor membre de a prevedea transformarea în contracte pe durată nedeterminată a contractelor de muncă pe durată determinată. Astfel, clauza 5 punctul (2) din acordul-cadru lasă în principiu statelor membre sarcina de a stabili în ce condiții contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată sunt considerate încheiate pe durată nedeterminată. Rezultă din aceasta că acordul-cadru nu prevede condițiile în care se poate recurge la contractele de muncă pe durată nedeterminată (a se vedea în special Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 65, precum și jurisprudența citată).

81 În speță, în ceea ce privește reglementarea națională în cauză în litigiile principale, trebuie amintit că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor dreptului intern, această misiune revenind în mod exclusiv instanței de trimitere sau, după caz, instanțelor naționale competente, care trebuie să stabilească dacă cerințele amintite la punctele 74-79 din prezenta hotărâre sunt îndeplinite de dispozițiile reglementării naționale aplicabile (a se vedea în special Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 66, precum și jurisprudența citată).

82 Așadar, instanța de trimitere este competentă să aprecieze în ce măsură condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante de drept intern fac din reglementarea națională o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 67, precum și jurisprudența citată).

83 Cu toate acestea, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi, dacă este cazul, precizări destinate să orienteze instanța națională în aprecierea pe care aceasta o va efectua (a se vedea în special Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 68, precum și jurisprudența citată).

– Cu privire la existența unor măsuri preventive împotriva recurgerii în mod abuziv la contracte de muncă pe durată determinată succesive

84 În ceea ce privește existența unor măsuri preventive împotriva utilizării abuzive a unor contracte de muncă pe durată determinată succesive în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, este cert că reglementarea națională în discuție în litigiul principal permite recrutarea de cadre didactice prin contracte de muncă pe durată determinată succesive în scopul de a ocupa posturi de suplینitori, fără a prevedea nicio măsură care să limiteze durata totală maximă a acestor contracte sau numărul de reînnoiri ale acestora, în sensul punctului (1) literele (b) și (c) din clauza menționată. În special, Tribunale di Napoli arată în această privință, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 28 din prezenta hotărâre, că articolul 10 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001 exclude aplicarea în privința școlii publice a articolului 5 alineatul 4 bis din decretul menționat, care prevede că contractele de muncă pe durată determinată cu o durată mai mare de 36 de luni sunt transformate în contracte de muncă pe durată nedeterminată, permițând astfel un număr nelimitat de reînnoiri ale unor astfel de contracte. Nu se contestă nici că reglementarea națională în discuție în litigiul principal nu cuprinde nicio măsură echivalentă cu cele prevăzute de clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru.

- 85 În aceste condiții, se impune ca reînnoirea unor astfel de contracte de muncă să fie justificată de un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru.
- 86 Așa cum se arată la punctul 7 din considerațiile generale ale acestuia și după cum reiese din cuprinsul punctului 74 din prezenta hotărâre, părțile semnatare ale acordului-cadru au considerat astfel că folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată este un mod de a împiedica abuzurile (a se vedea Hotărârea Adeneler și alții, EU:C:2006:443, punctul 67, precum și Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 58).
- 87 În ceea ce privește această noțiune „motive obiective”, menționată în clauza 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, Curtea a hotărât deja că ea trebuie interpretată în sensul că are în vedere împrejurări precise și concrete care caracterizează o activitate determinată și care, astfel, sunt în măsură 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 și din caracteristicile inerente ale acestora sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială a unui stat membru (Hotărârea Küçük, EU:C:2012:39, punctul 27 și jurisprudența citată).
- 88 În schimb, o dispoziție națională care doar ar autoriza în mod general și abstract, printr-o normă legislativă sau administrativă, încheierea de contracte de muncă pe durată determinată succesive nu ar fi conformă cerințelor de natura celor 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 astfel de contracte răspunde efectiv unei nevoi reale, este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și este necesară în acest scop. Prin urmare, o astfel de 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 (Hotărârea Küçük, EU:C:2012:39, punctele 28 și 29, precum și jurisprudența citată).
- 89 În speță, trebuie să se arate, cu titlu introductiv, că din deciziile de trimitere și din explicațiile furnizate în ședință reiese că, în temeiul reglementării naționale în discuție în litigiul principal, cum este cea prevăzută de Legea nr. 124/1999, angajarea de personal în școlile publice se face fie pe durată nedeterminată, prin titularizare, fie pe durată determinată, prin suplینiri. Titularizarea se efectuează potrivit sistemului denumit al „căii duble”, și anume, pentru jumătate dintre posturile vacante pe an școlar, prin concurs pe bază de diplome și examene și, pentru cealaltă jumătate, prin recurgerea la listele permanente de candidați eligibili pe care sunt înscrise cadre didactice care au reușit la un astfel de concurs, fără a obține însă un post de titular, și cele care au urmat cursuri de abilitare efectuate de școlile de specializare pentru învățământ. Suplینirile se stabilesc prin recurgerea la aceleași liste, iar efectuarea unei succesiuni de suplینiri de către același cadru didactic determină ascensiunea acestuia pe listă și poate conduce la titularizare.
- 90 Din aceleași decizii de trimitere reiese că reglementarea națională în cauză, astfel cum rezultă din articolul 4 din Legea nr. 124/1999 coroborat cu articolul 1 din Decretul nr. 131/2007, prevede trei tipuri de suplینiri: în primul rând, suplینirile anuale în tabelul efectivelor „de drept”, în așteptarea finalizării procedurilor de concurs pentru recrutarea de personal titular, pentru posturi disponibile și vacante, cu alte cuvinte, fără titular, care încetează la sfârșitul anului școlar, și anume, la 31 august, în al doilea rând, suplینiri temporare în tabelul efectivelor „de fapt”, pentru posturi care nu sunt vacante, dar sunt disponibile, care încetează la finalul activităților didactice, și anume, la 30 iunie, și, în al treilea rând, suplینiri temporare sau pe perioade scurte, în celelalte ipoteze, care durează până la dispariția împrejurărilor pentru care au fost introduse.
- 91 Trebuie subliniat că o reglementare națională care permite reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată în vederea înlocuirii, pe de o parte, a personalului școlilor publice în așteptarea finalizării unor proceduri de concurs pentru recrutarea de personal titular, precum și, pe de altă parte, a personalului școlilor menționate care se află momentan în imposibilitatea de a-și exercita atribuțiile nu

este, în sine, contrară acordului-cadru. Astfel, înlocuirea temporară a unui lucrător în vederea satisfacerii, în esență, a unor nevoi provizorii ale angajatorului în ceea ce privește personalul poate constitui, în principiu, un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acest acord-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctele 101 și 102, precum și Hotărârea Küçük, EU:C:2012:39, punctul 30).

- 92 În această privință, trebuie amintit mai întâi că, într-o administrație care dispune de personal numeros cum este sectorul învățământului este inevitabil să fie necesare frecvent înlocuiri temporare, în special ca urmare a indisponibilității membrilor personalului aflați în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu pentru creșterea copilului sau în alte situații. Înlocuirea temporară a lucrătorilor în aceste împrejurări poate constitui un motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, care justifică atât caracterul determinat al duratei contractelor încheiate cu personalul de înlocuire, cât și reînnoirea acestor contracte în funcție de apariția nevoilor, sub rezerva respectării cerințelor stabilite prin acordul-cadru în această privință (a se vedea în acest sens Hotărârea Küçük, EU:C:2012:39, punctul 31).
- 93 Această concluzie se impune cu atât mai mult în cazul în care reglementarea națională în temeiul căreia se realizează reînnoirea contractelor pe durată determinată în cazul înlocuirii temporare urmărește de asemenea obiective recunoscute drept obiective legitime de politică socială. Astfel, după cum reiese din cuprinsul punctului 87 din prezenta hotărâre, noțiunea „motiv obiectiv” care figurează în clauza 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru include urmărirea unor astfel de obiective. Or, măsurile prin care se urmărește în special protecția femeilor gravide și a mamelor, precum și cele care să permită bărbaților și femeilor să își concilieze obligațiile profesionale cu cele familiale urmăresc obiective legitime de politică socială (a se vedea Hotărârea Küçük, EU:C:2012:39, punctele 32 și 33, precum și jurisprudența citată).
- 94 În continuare, trebuie arătat că, astfel cum reiese în special din decizia de trimitere în cauza C-418/13, învățământul corespunde unui drept fundamental garantat de Constituția Republicii Italiene care impune acestui stat obligația de a organiza serviciul școlar astfel încât să asigure un echilibru constant între numărul de cadre didactice și numărul de elevi. Or, nu se poate nega că acest echilibru depinde de o multitudine de factori, dintre care unii pot fi, într-o anumită măsură, greu controlabili sau previzibili, cum sunt, printre altele, fluxurile migratoare externe și interne sau alegerile unor filiere de către elevi.
- 95 Trebuie să se admită că astfel de factori atestă, în sectorul învățământului în discuție în litigiul principal, o nevoie specială de flexibilitate care, conform jurisprudenței amintite la punctul 70 din prezenta hotărâre, este de natură, în acest sector specific, să justifice în mod obiectiv, în lumina clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive pentru a răspunde în mod adecvat la cererea școlară și pentru a evita ca statul să fie expus, în calitate de angajator în acest sector, riscului de a trebui să titularizeze un număr de cadre didactice semnificativ mai mare decât cel efectiv necesar pentru a-și îndeplini obligațiile în materie.
- 96 În sfârșit, trebuie să se constate că, în cazul în care un stat membru rezervă, în școlile publice, accesul la locurile de muncă permanente personalului care a reușit la un concurs, prin titularizare, se poate de asemenea justifica în mod obiectiv, în lumina dispoziției menționate, ca, în așteptarea finalizării acestor concursuri, posturile care trebuie să fie ocupate să fie acoperite prin contracte de muncă pe durată determinată succesive.
- 97 Reclamanții din litigiile principale susțin însă că reglementarea națională în discuție în litigiile principale, astfel cum reiese din articolul 4 alineatul 1 din Legea nr. 124/1999, care permite tocmai reînnoirea unor contracte de muncă pe durată determinată pentru a ocupa, prin suplینiri anuale, posturi vacante și libere „în așteptarea finalizării procedurilor de concurs pentru recrutarea de personal didactic titular”, conduce, în practică, la recurgerea abuzivă la contractele de muncă pe

durată determinată succesive, întrucât nu există nicio certitudine în ceea ce privește data la care trebuie finalizate aceste proceduri de concurs. Reînnoirea unor asemenea contracte de muncă pe durată determinată ar permite astfel satisfacerea unor nevoi permanente și durabile în școlile publice care rezultă dintr-o lipsă structurală de personal titular.

- 98 La rândul său, guvernul italian arată că sistemul căii duble, astfel cum este descris la punctul 89 din prezenta hotărâre, permite inserarea personalului angajat pe durată determinată al școlii publice într-un parcurs care conduce la titularizarea sa, întrucât acesta poate nu numai să participe la concursuri publice, ci și, prin efectul ascensiunii pe listele de candidați eligibili, rezultată din succesiunea suplینirilor, să contabilizeze un număr de perioade de activități pe durată determinată care este suficient pentru a fi titularizat. Or, listele menționate ar trebui să fie „epuizate”, în sensul că, atunci când un anumit număr de cadre didactice este înscris pe acestea, ele nu mai pot fi alimentate. Respectivelistele ar constitui, așadar, un instrument menit să contrabalanseze precaritatea încadrării în muncă. Independent de orice situație specială de fapt, reglementarea națională în cauză ar trebui, așadar, considerată conformă cu clauza 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru.
- 99 În această privință, trebuie subliniat că, deși o reglementare națională care permite reînnoirea unor contracte de muncă pe durată determinată succesive pentru înlocuirea personalului în așteptarea încheierii unor proceduri de concurs poate fi justificată printr-un motiv obiectiv, aplicarea concretă a acestui motiv trebuie, având în vedere particularitățile activității respective și condițiile exercitării sale, să fie conformă cu cerințele acordului-cadru. Cu ocazia aplicării dispoziției vizate de drept național, autoritățile competente trebuie să fie, așadar, în măsură să identifice criteriile obiective și transparente pentru a verifica dacă reînnoirea unor astfel de contracte răspunde efectiv unei necesități reale, este de natură a atinge obiectivul urmărit și este necesară în acest scop (a se vedea în acest sens Hotărârea Küçük, EU:C:2012:39, punctul 34 și jurisprudența citată).
- 100 Or, astfel cum Curtea a statuat deja în mai multe rânduri, reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată pentru a acoperi nevoi care de fapt nu au un caracter provizoriu, ci, dimpotrivă, un caracter permanent și durabil nu este justificată în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru. Astfel, un asemenea mod de utilizare 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, deși contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare sau pentru anumite ocupații și activități (Hotărârea Küçük, EU:C:2012:39, punctele 36 și 37, precum și jurisprudența citată).
- 101 Respectarea clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru impune, așadar, să se verifice în concret că reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive urmărește să acopere nevoi provizorii și că o dispoziție națională precum articolul 4 alineatul 1 din Legea nr. 124/1999 coroborat cu articolul 1 din Decretul nr. 131/2007 nu este utilizată, în fapt, pentru a satisface nevoi permanente și durabile ale angajatorului în materie de personal (a se vedea în acest sens Hotărârea Küçük, EU:C:2012:39, punctul 39 și jurisprudența citată).
- 102 În acest scop, trebuie să se examineze, în fiecare caz, toate împrejurările speței, luând în considerare, în special, numărul respectivelor contracte succesive încheiate cu aceeași persoană sau în scopul îndeplinirii aceleiași munci, pentru a exclude eventualitatea ca contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată, chiar și cele încheiate în mod evident în vederea acoperirii unei nevoi de personal suplینitor, să fie folosite în mod abuziv de angajatori (a se vedea în acest sens Hotărârea Küçük, EU:C:2012:39, punctul 40 și jurisprudența citată).

- 103 Existența unui „motiv obiectiv” în sensul clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru exclude, așadar, în principiu, existența unui abuz, cu excepția cazului în care, în urma unei examinări globale a împrejurărilor în care are loc reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată vizate, se constată că prestațiile solicitate unui lucrător nu corespund unei simple nevoi temporare (Hotărârea Küçük, EU:C:2012:39, punctul 51).
- 104 În consecință, contrar celor susținute de guvernul italian, simplul fapt că reglementarea națională în discuție în litigiul principal poate fi justificată de un „motiv obiectiv” în sensul acestei dispoziții nu poate fi suficient pentru a determina conformitatea acesteia cu reglementarea respectivă dacă rezultă că aplicarea concretă a reglementării menționate conduce, în speță, la o recurgere abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive.
- 105 Or, în această privință, deși, conform jurisprudenței amintite la punctele 81 și 82 din prezenta hotărâre, orice apreciere a faptelor este, în cadrul procedurii prevăzute la articolul 267 TFUE, de competența instanțelor naționale, trebuie să se constate că din elementele furnizate Curții în prezentele cauze reiese că, astfel cum admite însuși guvernul italian, termenul pentru titularizarea cadrelor didactice în acest sistem este la fel de variabil pe cât este de incert.
- 106 Așadar, pe de o parte, este cert, astfel cum reiese din însuși modul de redactare a primei întrebări în cauza C-418/13, că reglementarea națională în discuție în litigiul principal nu stabilește niciun termen precis în ceea ce privește organizarea procedurilor de concurs, acest lucru făcându-se în funcție de posibilitățile financiare ale statului și de aprecierea discreționară a administrației. Astfel, potrivit propriilor constatări operate de Corte costituzionale în decizia de trimitere în aceeași cauză, nu a fost organizată nicio procedură de concurs între anii 2000 și 2011.
- 107 Pe de altă parte, din explicațiile guvernului italian reiese că, întrucât titularizarea prin efectul ascensiunii cadrelor didactice pe lista de candidați eligibili se realizează în funcție de durata globală a contractelor de muncă pe durată determinată, precum și de posturile care au devenit între timp vacante, aceasta depinde, astfel cum a susținut în mod întemeiat Comisia, de împrejurări aleatorii și imprevizibile.
- 108 Rezultă că o reglementare națională cum este cea în discuție în litigiul principal, deși limitează în mod formal recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată în scopul de a efectua înlocuiri anuale pentru posturi vacante și libere în școlile publice numai la o perioadă temporară care ia sfârșit la momentul finalizării procedurilor de concurs, nu permite să se garanteze că aplicarea concretă a acestui motiv obiectiv, având în vedere particularitățile activității respective și condițiile exercitării sale, este conformă cu cerințele acordului-cadru.
- 109 Astfel, o asemenea reglementare, în lipsa oricărei date precise pentru organizarea și finalizarea procedurilor de concurs care să pună capăt înlocuirii și, prin urmare, a unei limite reale în ceea ce privește numărul de înlocuiri anuale efectuat de același lucrător pentru a ocupa același post vacant, este de natură să permită, cu încălcarea clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, reînnoirea contractelor pe durată determinată pentru a acoperi nevoi care nu au, de fapt, caracter provizoriu, ci, dimpotrivă, caracter permanent și durabil, din cauza deficitului structural al unor posturi de personal titular în statul membru vizat. O asemenea constatare pare confirmată nu numai de situația reclamantilor din litigiul principal, așa cum este descrisă la punctele 23 și 37 din prezenta hotărâre, ci și, mai general, de datele furnizate Curții în prezentele cauze. Așadar, rezultă că, în funcție de ani și de surse, aproximativ 30 %, chiar, potrivit Tribunale di Napoli, 61 % din personalul tehnic, economic și socio-administrativ din școlile publice ar fi angajat prin contracte de muncă pe durată determinată și că, între anii 2006 și 2011, personalul didactic din aceste școli angajat prin astfel de contracte ar fi reprezentat între 13 % și 18 % din întreg personalul didactic din școlile respective.

- 110 În această privință, trebuie amintit că, deși considerații de ordin bugetar pot sta la baza unor opțiuni de politică socială ale unui stat membru și pot influența natura sau întinderea măsurilor pe care acesta dorește să le adopte, ele nu constituie totuși, în sine, un obiectiv urmărit de această politică și, prin urmare, nu pot justifica lipsa oricărei măsuri care să prevină recurgerea abuzivă la contractele de muncă pe durată determinată succesive în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru (a se vedea prin analogie Hotărârea Thiele Meneses, C-220/12, EU:C:2013:683, punctul 43 și jurisprudența citată).
- 111 În orice caz, este necesar să se observe că, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 89 din prezenta hotărâre, o reglementare națională cum este cea în discuție în litigiul principal nu rezervă accesul la locurile de muncă permanente din școlile publice personalului care a reușit la un concurs, din moment ce permite, în cadrul sistemului căii duble, și titularizarea unor cadre didactice care au urmat numai cursuri de abilitare. În aceste condiții, astfel cum a arătat Comisia în ședință, nu este nicidecum evident, aspect a cărui verificare este totuși de competența instanțelor de trimitere, că recurgerea în speță la contracte de muncă pe durată determinată succesive pentru ocuparea unor posturi vacante și libere în școlile respective poate fi considerată justificată în mod obiectiv, în lumina clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, din cauza așteptării finalizării procedurilor de concurs.
- 112 În această privință, trebuie subliniat, asemenea Comisiei, că, în scopul punerii în aplicare a clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, un stat membru poate în mod legitim să aleagă să nu adopte măsura prevăzută la punctul (1) litera (a) din clauza menționată. Dimpotrivă, acesta poate prefera să adopte una sau ambele măsuri prevăzute la punctul (1) literele (b) și (c) din respectiva clauză, care au legătură cu durata maximă totală a acestor contracte sau raporturi de muncă succesive și, respectiv, cu numărul de reînnoiri ale acestora, însă în condițiile în care, indiferent care ar fi măsura aleasă, este asigurată prevenirea efectivă a utilizării abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată (a se vedea în acest sens Hotărârea Fiamingo și alții, EU:C:2014:2044, punctul 61).
- 113 Trebuie să se constate, în consecință, că, din elementele furnizate Curții în prezentele cauze, reiese că o reglementare națională cum este cea în discuție în litigiul principal nu cuprinde, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanțele de trimitere, nicio măsură care să prevină recurgerea abuzivă la contractele de muncă pe durată determinată succesive în sensul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, contrar cerințelor amintite la punctele 74 și 76 din prezenta hotărâre.
- Cu privire la existența unor măsuri de sancționare a recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată succesive
- 114 În ceea ce privește existența unor măsuri menite să sancționeze utilizarea abuzivă a unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să se arate mai întâi că din deciziile de trimitere reiese că, astfel cum indică în mod explicit Corte costituzionale în a doua întrebare preliminară adresată în cauza C-418/13, reglementarea națională în discuție în litigiul principal exclude orice drept la repararea prejudiciului suferit ca urmare a recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul învățământului. În special, este cert că sistemul prevăzut la articolul 36 alineatul 5 din Decretul legislativ nr. 165/2001 nu poate conferi, în cazul recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată în sectorul public, un astfel de drept în cauzele principale.
- 115 Pe de altă parte, astfel cum rezultă din cuprinsul punctelor 28 și 84 din prezenta hotărâre, cu atât mai mult nu se contestă că reglementarea națională în discuție în litigiile principale nu permite nici transformarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive în contract sau raport de muncă pe durată nedeterminată, întrucât este exclusă aplicarea articolului 5 alineatul 4 bis din Decretul legislativ nr. 368/2001 școlii publice.

- 116 În consecință, astfel cum reiese din deciziile de trimitere și din observațiile guvernului italian, singura posibilitate a unui lucrător care a fost suplinitor în temeiul articolului 4 din Legea nr. 124/1999 într-o școală publică de a obține transformarea contractelor sale de muncă pe durată determinată succesive în contract sau raport de muncă pe durată nedeterminată constă în titularizarea prin efectul ascensiunii pe lista de candidați eligibili.
- 117 Cu toate acestea, întrucât o asemenea posibilitate este, astfel cum rezultă din cuprinsul punctelor 105-107 din prezenta hotărâre, aleatorie, aceasta nu poate fi considerată o sancțiune care să prezinte caracter suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru.
- 118 Deși un stat membru are, desigur, dreptul, cu ocazia punerii în aplicare a clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru, să țină seama de nevoile unui sector specific cum este învățământul, astfel cum s-a arătat deja la punctele 70 și 95 din prezenta hotărâre, acest drept nu poate fi înțeles în sensul că îi permite să fie exonerat de respectarea obligației de a prevedea o măsură adecvată pentru a sancționa în mod corespunzător recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive.
- 119 Trebuie să se constate, prin urmare, că, din elementele furnizate Curții în prezentele cauze, reiese că o reglementare națională cum este cea în discuție în litigiul principal nu este, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanțele de trimitere, conformă cu cerințele care decurg din jurisprudența amintită la punctele 77-80 din prezenta hotărâre.
- 120 În consecință, trebuie să se răspundă instanțelor de trimitere că clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care permite, în așteptarea finalizării procedurilor de concurs pentru recrutarea de personal titular în școlile publice, reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată pentru ocuparea unor posturi vacante și libere de personal didactic, precum și de personal tehnic, economic și socio-administrativ, fără să indice niciun termen precis pentru finalizarea acestor proceduri de concurs și cu excluderea oricărei posibilități a acestor cadre didactice și a personalului menționat de a obține repararea prejudiciului suferit eventual ca urmare a unei asemenea reînnoiri. Rezultă astfel că această reglementare, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanțele de trimitere, pe de o parte, nu permite deducerea unor criterii obiective și transparente în scopul de a verifica dacă reînnoirea contractelor respective răspunde efectiv unei nevoi reale, este de natură să atingă obiectivul urmărit și este necesară în acest scop și, pe de altă parte, nu cuprinde nicio măsură prin care se urmăresc prevenirea și sancționarea recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată succesive.
- 121 În aceste condiții, nu trebuie să se răspundă la celelalte întrebări adresate de Tribunale di Napoli în cauzele C-22/13, C-61/13 și C-62/13.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 122 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:

Clauza 5 punctul (1) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în

discuție în litigiul principal, care permite, în așteptarea finalizării procedurilor de concurs pentru recrutarea de personal titular în școlile publice, reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată pentru ocuparea unor posturi vacante și libere de personal didactic, precum și de personal tehnic, economic și socio-administrativ, fără să indice niciun termen precis pentru finalizarea acestor proceduri de concurs și cu excluderea oricărei posibilități a acestor cadre didactice și a personalului menționat de a obține repararea prejudiciului suferit eventual ca urmare a unei asemenea reînnoiri. Rezultă astfel că această reglementare, sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanțele de trimitere, pe de o parte, nu permite deducerea unor criterii obiective și transparente în scopul de a verifica dacă reînnoirea contractelor respective răspunde efectiv unei nevoi reale, este de natură să atingă obiectivul urmărit și este necesară în acest scop și, pe de altă parte, nu cuprinde nicio măsură prin care se urmăresc prevenirea și sancționarea recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată succesive.

Semnături