



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

17 martie 2021 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Motive obiective care justifică un tratament diferit al lucrătorilor cu contract pe durată determinată – Directiva 98/59/CE – Concediere colectivă – Reglementare națională privind protecția care trebuie acordată unui lucrător, victimă a unei concedieri colective nelegale – Aplicarea unui regim de protecție mai puțin avantajos în cazul contractelor pe durată determinată încheiate înainte de data intrării sale în vigoare, transformate în contracte pe durată nedeterminată după această dată”

În cauza C-652/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunale di Milano (Tribunalul din Milano, Italia), prin decizia din 5 august 2019, primită de Curte la 2 septembrie 2019, în procedura

KO

împotriva

Consulmarketing SpA, în faliment,

cu participarea:

Filcams CGIL,

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul A. Arabadjiev, președinte de cameră, domnii A. Kumin (raportor), T. von Danwitz și P. G. Xuereb și doamna I. Ziemele, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru KO, Filcams CGIL și Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), de C. De Marchis Gómez, avocat;

* Limba de procedură: italiana.

- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de G. Aiello și E. Manzo, avvocati dello Stato;
- pentru Comisia Europeană, inițial de B.-R. Killmann, A. Spina și M. van Beek și ulterior de B.-R. Killmann și A. Spina, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatei generale, pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO 1998, L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95), a clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”) și anexat 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 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129), precum și a articolelor 20 și 30 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între KO, pe de o parte, și Consulmarketing SpA, în faliment, pe de altă parte, în legătură cu protecția juridică ce trebuie acordată KO ca urmare a concedierii sale de către Consulmarketing în cadrul unei concedieri colective nelegale.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 98/59

- 3 Considerentele (2) și (6) ale Directivei 98/59 au următorul cuprins:

„(2) întrucât este important să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, luându-se în considerare necesitatea dezvoltării economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității;

[...]

(6) întrucât Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată cu ocazia reuniunii Consiliului European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989 de către șefii de stat sau de guvern din 11 state membre, declară, între altele, la punctul 7 [...] [că] «[r]ealizarea pieței interne trebuie să conducă la o îmbunătățire a condițiilor de muncă și de viață ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană [...]»”.

- 4 Articolul 1 alineatul (2) litera (a) din această directivă prevede că aceasta nu se aplică printre altele în cazul „concedierilor colective efectuate în cadrul contractelor de muncă încheiate pe perioade de timp limitate sau pentru sarcini specifice, cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării sau realizării acestor contracte”.

Directiva 1999/70 și acordul-cadru

- 5 Potrivit considerentului (14) al Directivei 1999/70, „[p]ărțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru privind munca pe durată determinată, stabilind principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată; acestea și-au manifestat dorința de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și de a stabili un cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte pe durată determinată succesive”.
- 6 Al doilea paragraf din preambulul acordului-cadru enunță că părțile la acesta „recunosc faptul că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată. Ele recunosc de asemenea faptul că, în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund nevoilor angajatorilor și ale lucrătorilor”.
- 7 Clauza 1 din acordul-cadru, intitulată „Obiectivul”, stipulează:
- „Obiectivul prezentului acord-cadru este:
- (a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;
- [...]”
- 8 Potrivit clauzei 2 punctul 1 din acordul-cadru:
- „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.”
- 9 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, stipulează:
- „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.
2. În sensul prezentului acord, termenul «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație [sau similară], ținându-se seama de calificare sau competențe. Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă, sau dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale.”
- 10 Clauza 4 din acordul-cadru menționat, intitulată „Principiul nediscriminării”, precizează:
- „1. În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.
- [...]”

4. Condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale sunt aceleași pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și pentru cei cu contract pe durată nedeterminată, cu excepția situației în care condițiile de vechime diferite sunt justificate de motive obiective.”

Dreptul italian

11 Legge n. 223 – Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro (Legea nr. 223 privind normele în materie de șomaj tehnic, de mobilitate, de alocații de șomaj, de punere în aplicare a directivelor comunitare, de plasare a forței de muncă și alte dispoziții privind piața muncii) din 23 iulie 1991 (supliment ordinar la GURI nr. 175 din 27 iulie 1991), astfel cum a fost modificată prin legge n. 92 – Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (Legea nr. 92 privind dispozițiile în materie de reformă a pieței muncii într-o perspectivă de creștere) din 28 iunie 2012 (supliment ordinar la GURI nr. 153 din 3 iulie 2012) (denumită în continuare „Legea nr. 223/1991”), stabilește cadrul juridic aplicabil procedurilor de concediere colectivă, din care fac parte printre altele dispozițiile de transpunere a Directivei 98/59 în dreptul italian. Din cererea de decizie preliminară reiese că articolul 5 alineatul 1 din Legea nr. 223/1991 prevede criteriile pe care angajatorul este obligat să se întemeieze, în cazul concedierii colective, pentru a stabili lucrătorii care vor face obiectul acesteia.

12 Articolul 5 alineatul 3 din Legea nr. 223/1991 prevede:

„[...] În cazul încălcării criteriilor de selecție [a lucrătorilor care vor fi concediați] prevăzute la alineatul 1, se aplică regimul prevăzut la articolul 18 alineatul 4 din [legge n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (Legea nr. 300 privind dispozițiile referitoare la protecția libertății și a demnității lucrătorilor, a libertății sindicale și a activității sindicale la locul de muncă și dispozițiile referitoare la ocuparea forței de muncă) din 20 mai 1970 (GURI nr. 131 din 27 mai 1970)]. [...]”

13 Articolul 18 primul și al patrulea paragraf din Legea nr. 300 din 20 mai 1970 prevede, în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal:

„Instanța, în decizia prin care declară nulitatea concedierii considerate discriminatorie [...] întrucât poate fi legată de alte cazuri de nulitate prevăzute de lege sau este determinată de un motiv ilicit determinant în sensul articolului 1345 din Codul civil, obligă angajatorul [...] să reintegreze lucrătorul la locul de muncă, indiferent de motivul formal care a fost invocat și indiferent de numărul de salariați angajați de angajator. [...] Atunci când s-a dispus reintegrarea, raportul de muncă este considerat reziliat dacă lucrătorul nu și-a reluat activitatea în termen de 30 de zile după ce a fost invitat de angajator, cu excepția cazului în care a solicitat indemnizația prevăzută la al treilea paragraf al prezentului articol. Regimul prevăzut la prezentul articol se aplică și concedierii declarate lipsită de efect pentru motivul că a fost efectuată oral.

[...]

În cazul în care instanța constată că nu sunt întrunite condițiile motivului obiectiv de justificare sau ale motivului întemeiat invocate de angajator, [...] anulează concedierea și obligă angajatorul să reintegreze lucrătorul la locul său de muncă în sensul primului paragraf și să îi plătească o indemnizație care corespunde ultimei remunerații globale efective calculate de la data concedierii până la cea a reintegrării efective, cu deducerea sumelor încasate de lucrător din efectuarea altor activități profesionale în perioada de excludere, precum și a cuantumurilor pe care le-ar fi putut încasa dacă s-ar fi dedicat cu diligență căutării unui nou post. [...] Angajatorul este obligat de asemenea la plata contribuțiilor la asigurările sociale de la data concedierii până la data reintegrării efective, majorate cu dobânzi normale fără aplicarea unor penalități în cazul lipsei sau al întârzierii contribuțiilor, în

quantum egal cu diferența dintre contribuțiile care ar fi fost încasate în cadrul contractului de muncă întrerupt prin concedierea abuzivă și contribuțiile plătite lucrătorului în cadrul desfășurării altor activități profesionale. [...]"

- 14 Articolul 1 alineatele 1 și 2 din decreto legislativo n. 23 – Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Decretul legislativ nr. 23 privind dispozițiile referitoare la contractele de muncă pe durată nedeterminată care oferă o protecție în creștere și de punere în aplicare a Legii nr. 183 din 10 decembrie 2014) din 4 martie 2015 (GURI nr. 54 din 6 martie 2015, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 23/2015”), prevede:

„1. Pentru lucrătorii calificați drept muncitori, angajați sau cadre, încadrați prin contract de muncă salariată pe durată nedeterminată începând de la data intrării în vigoare a prezentului decret, regimul de protecție în cazul concedierii nelegale este reglementat de dispozițiile prezentului decret.

2. Dispozițiile prezentului decret se aplică și în cazul transformării, după intrarea în vigoare a prezentului decret, a unui contract pe durată determinată sau a unui contract de ucenicie în contract pe durată nedeterminată.”

- 15 Articolul 3 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 23/2015 prevede că, în cazul concedierii colective nejustificate, instanța declară încetarea raportului de muncă și „obligă angajatorul la plata unei indemnizații, care nu este supusă contribuțiilor sociale, al cărei quantum este echivalent cu 2 luni din ultima remunerație de referință în scopul calculării indemnizațiilor de plecare pentru fiecare an de activitate, această indemnizație neputând să fie, în orice caz, mai mică de 4 luni de remunerație și nici mai mare de 24 de luni”. În temeiul decreto legge n. 87 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese (Decretul lege nr. 87 privind punerea în aplicare a unor dispoziții urgente pentru demnitatea lucrătorilor și a întreprinderilor) din 12 iulie 2018 (GURI nr. 161 din 13 iulie 2018), acest interval este cuprins între 6 și 36 de rate lunare.

- 16 Articolul 10 alineatul 1 din Decretul legislativ nr. 23/2015 are următorul cuprins:

„1. [În cazul încălcării [...] criteriilor de selecție prevăzute la articolul 5 alineatul 1 din Legea [nr. 223/1991], se aplică regimul prevăzut la articolul 3 alineatul 1.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 17 Reclamanta din litigiul principal a fost angajată de Consulmarketing, începând de la 14 ianuarie 2013, în cadrul unui contract de muncă pe durată determinată.
- 18 La 31 martie 2015, acest contract pe durată determinată a fost transformat în contract pe durată nedeterminată.
- 19 La 19 ianuarie 2017, Consulmarketing a inițiat o procedură de concediere colectivă care a privit 350 de lucrători, printre care și reclamanta din litigiul principal, și în urma căreia toți acești lucrători au fost concediați.
- 20 Lucrătorii concediați au formulat o acțiune la instanța de trimitere, Tribunale di Milano (Tribunalul din Milano, Italia), pentru motivul, printre altele, că Consulmarketing încălcase criteriile pe care angajatorul este obligat să se întemeieze, în cazul concedierii colective, pentru a stabili lucrătorii care vor face obiectul acesteia.

- 21 Instanța de trimitere a constatat nelegalitatea concedierii colective și a dispus plata de daune interese, precum și reintegrarea în întreprindere a tuturor lucrătorilor vizați, cu excepția reclamantei din litigiul principal. Instanța respectivă a considerat astfel că aceasta nu putea beneficia de același regim de protecție ca ceilalți lucrători concediați pentru motivul că data transformării contractului său de muncă pe durată determinată într-un contract pe durată nedeterminată era ulterioară datei de 7 martie 2015, data intrării în vigoare a Decretului legislativ nr. 23/2015.
- 22 În cadrul opoziției formulate împotriva acestei decizii, care constituie procedura principală, reclamanta din litigiul principal invocă în special existența unei neconformități a legislației naționale aplicabile cu dreptul Uniunii, precum și o încălcare a principiului egalității de tratament. Pe de altă parte, trebuie să se observe că, în cursul aceleiași proceduri, pe de o parte, Consulmarketing a fost declarată în faliment și, pe de altă parte, Filcams CGIL și Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) s-au prezentat în mod voluntar în susținerea concluziilor reclamantei din litigiul principal, în calitatea lor de organizații sindicale.
- 23 Din cererea de decizie preliminară reiese că, în cazul concedierii nelegale a unui lucrător care a fost angajat în cadrul unui contract de muncă pe durată nedeterminată înainte de 7 martie 2015, angajatorul trebuie, pe de o parte, să reintegreze lucrătorul vizat la locul său de muncă și, pe de altă parte, să îi plătească o indemnizație care corespunde remunerației globale efective care acoperă perioada cuprinsă între data concedierii și cea a reintegrării efective, în plus față de plata contribuțiilor la asigurările sociale care corespunde aceleiași perioade, fără ca această indemnizație să poată depăși 12 luni de remunerație. Lucrătorii încadrați pe durată nedeterminată începând de la 7 martie 2015 nu s-ar putea prevala de o asemenea reintegrare, ci numai de o indemnizație, care nu determină plata contribuțiilor la asigurările sociale. Quantumul acestei indemnizații ar depinde, printre altele, de vechimea lucrătorului și ar corespunde, după caz, unui minim de 4 luni de remunerație și unui maxim de 24 de luni de remunerație. Din anul 2018, acest interval ar fi fost extins la 6 și, respectiv, la 36 de luni de remunerație.
- 24 În speță, chiar dacă reclamanta din litigiul principal a intrat în funcție înainte de 7 martie 2015, contractul său pe durată determinată a fost transformat în contract pe durată nedeterminată după această dată. Or, în vederea stabilirii regimului de protecție în cazul concedierii colective nelegale, transformarea unui contract pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată ar fi asimilată unei noi recrutări. Pentru acest motiv, reclamanta din litigiul principal nu poate pretinde, în temeiul legislației naționale, reintegrarea în funcție și nici daune interese, ci numai o indemnizație.
- 25 Instanța de trimitere ridică problema compatibilității acestei situații cu Directiva 98/59 și cu clauza 4 din acordul-cadru interpretate în lumina articolelor 20 și 30 din cartă.
- 26 În primul rând, potrivit instanței de trimitere, indemnizația pe care o poate pretinde reclamanta din litigiul principal nu constituie o reparație adecvată a unei concedieri colective nelegale, în sensul articolului 30 din cartă. Astfel, din Explicațiile cu privire la Carta drepturilor fundamentale (JO 2007, C 303, p. 17) ar reieși că această din urmă dispoziție ar trebui interpretată în lumina articolului 24 din Carta socială europeană, semnată la Torino la 18 octombrie 1961, care, la rândul său, ar fi fost interpretată de Comitetul european pentru drepturile sociale în sensul că o sancțiune care decurge dintr-o concediere colectivă nelegală este considerată adecvată atunci când prevede, *primo*, rambursarea pierderilor financiare suferite de lucrătorul vizat între data concedierii sale și decizia de obligare a angajatorului la rambursarea menționată, *secundo*, o posibilitate de reintegrare a acestui lucrător în întreprindere, precum și, *tertio*, despăgubiri într-un quantum suficient de ridicat pentru a descuraja angajatorul și pentru a compensa prejudiciul suferit de lucrătorul menționat.
- 27 În al doilea rând, instanța de trimitere constată o diferență de tratament între, pe de o parte, reclamanta din litigiul principal, și anume o lucrătoare intrată în funcție înainte de 7 martie 2015 în cadrul unui contract de muncă pe durată determinată, transformat în contract pe durată nedeterminată după această dată, și, pe de altă parte, ansamblul celorlalți lucrători concediați de

Consulmarketing, care au fost angajați în cadrul unor contracte de muncă pe durată nedeterminată încheiate anterior datei menționate. Această diferență de tratament ar rezulta din asimilarea cu o nouă recrutare a transformării unui contract de muncă pe durată determinată în contract de muncă pe durată nedeterminată.

28 În aceste condiții, Tribunale di Milano (Tribunalul din Milano) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Principiile egalității de tratament și nediscriminării în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă prevăzute de clauza 4 din [acordul-cadru] se opun dispozițiilor articolului 1 alineatul 2 și ale articolului 10 din Decretul legislativ [nr. 23/2015], care, referitor la concedierile colective nelegale din cauza încălcării criteriilor de selecție, prevăd un dublu regim de protecție diferențiat, în temeiul căruia se asigură, în cadrul aceleiași proceduri, o protecție adecvată, efectivă și disuasivă a raporturilor de muncă pe durată nedeterminată încheiate anterior datei de 7 martie 2015, pentru care sunt prevăzute măsura reintegrării și plata contribuțiilor de către angajator, și care introduce, în schimb, o protecție pur compensatorie încadrată de o limită minimă și de o limită maximă, cu o efectivitate redusă și cu o capacitate disuasivă inferioară pentru raporturile de muncă pe durată determinată care au o vechime egală, întrucât au fost încheiate înainte de această dată, dar au fost transformate în raporturi de muncă pe durată nedeterminată ulterior datei de 7 martie 2015?
- 2) Dispozițiile articolelor 20 și 30 din cartă și dispozițiile Directivei [98/59] se opun unei dispoziții precum cea de la articolul 10 din Decretul legislativ [nr. 23/2015], care introduce numai pentru lucrătorii recrutați cu raporturi de muncă pe durată nedeterminată (sau cu raporturi de muncă pe durată determinată transformate în raporturi de muncă pe durată nedeterminată) începând de la 7 martie 2015 o dispoziție potrivit căreia, în cazul unor concedieri colective nelegale din cauza încălcării criteriilor de selecție, spre deosebire de celelalte raporturi de muncă similare care au fost încheiate anterior și care sunt implicate în aceeași procedură, nu este prevăzută reintegrarea la locul de muncă și care introduce, în schimb, un regim concurent de protecție pur compensatorie, inadecvat pentru a remedia consecințele economice care decurg din pierderea locului de muncă și mai puțin favorabil decât celălalt model coexistent, aplicat celorlalți lucrători ale căror raporturi au aceleași caracteristici, cu singura excepție a datei transformării sau a încheierii?”

Cu privire la întrebările preliminare

Considerații introductive

- 29 Din dosarul de care dispune Curtea rezultă că, în cauza principală, sunt vizate două regimuri succesive de protecție a lucrătorilor în cazul concedierii colective nelegale. Pe de o parte, un lucrător cu contract pe durată nedeterminată al cărui contract a fost încheiat până la 7 martie 2015 poate, în temeiul Legii nr. 223/1991, să pretindă reintegrarea sa în întreprindere. Pe de altă parte, un lucrător cu contract pe durată nedeterminată al cărui contract a fost încheiat începând cu această dată nu poate pretinde decât o indemnizație plafonată în temeiul Decretului legislativ nr. 23/2015.
- 30 Articolul 1 alineatul 2 din Decretul legislativ nr. 23/2015 precizează că regimul de protecție pe care îl prevede se aplică contractelor pe durată determinată care sunt transformate în contracte pe durată nedeterminată după intrarea sa în vigoare. Întrucât reclamanta din litigiul principal este în această situație, ea nu poate pretinde decât o indemnizație în temeiul acestui decret legislativ, spre deosebire de ansamblul colegilor săi care au fost concediați în același timp cu ea, dar care au fost reintegrați în întreprindere în temeiul Legii nr. 223/1991, dat fiind că erau lucrători cu contracte pe durată nedeterminată recrutați înainte de 7 martie 2015.

- 31 Instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la compatibilitatea noului regim introdus prin Decretul legislativ nr. 23/2015 cu acordul-cadru, cu Directiva 98/59 și cu articolele 20 și 30 din cartă.
- 32 Or, trebuie amintit de la bun început că sistemul de cooperare stabilit la articolul 267 TFUE este întemeiat pe o separare clară a funcțiilor între instanțele naționale și Curte. În cadrul unei proceduri inițiate în temeiul acestui articol, interpretarea dispozițiilor naționale este de competența instanțelor statelor membre, iar nu a Curții, și nu este de competența acesteia din urmă să se pronunțe asupra compatibilității normelor de drept intern cu dispozițiile dreptului Uniunii. În schimb, Curtea este competentă să furnizeze instanței naționale toate elementele de interpretare proprii dreptului Uniunii care să îi permită acesteia să aprecieze compatibilitatea normelor de drept intern cu reglementarea Uniunii (Hotărârea din 30 aprilie 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, punctul 28).
- 33 Astfel, deși textul literal al întrebărilor adresate cu titlu preliminar de instanța de trimitere invită Curtea să se pronunțe cu privire la compatibilitatea unor dispoziții de drept intern cu dreptul Uniunii, nimic nu împiedică Curtea să dea un răspuns util instanței de trimitere furnizându-i acesteia elementele de interpretare proprii dreptului Uniunii care îi vor permite să se pronunțe ea însăși asupra compatibilității dreptului intern cu dreptul Uniunii (Hotărârea din 30 aprilie 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, punctul 29).
- 34 De altfel, dispozițiile cartei se adresează, în temeiul articolului 51 alineatul (1) din aceasta, statelor membre numai în cazul în care acestea pun în aplicare dreptul Uniunii. Articolul 6 alineatul (1) TUE, precum și articolul 51 alineatul (2) din cartă precizează că aceasta din urmă nu extinde domeniul de aplicare al dreptului Uniunii în afara competențelor Uniunii Europene, nu creează nicio competență sau sarcină nouă pentru Uniune și nu modifică competențele și sarcinile stabilite de tratate. Curtea este, așadar, chemată să interpreteze, în lumina cartei, dreptul Uniunii în limitele competențelor care i-au fost atribuite (Ordonanța din 4 iunie 2020, Balga, C-32/20, nepublicată, EU:C:2020:441, punctul 34 și jurisprudența citată).
- 35 Întrebările preliminare trebuie, așadar, să fie reformulate în sensul că vizează interpretarea, pe de o parte, a clauzei 4 din acordul-cadru și, pe de altă parte, a Directivei 98/59, citită în lumina articolelor 20 și 30 din cartă.

Cu privire la a doua întrebare

- 36 Prin intermediul celei de a doua întrebări, care trebuie examinată în primul rând, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă Directiva 98/59 și articolele 20 și 30 din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care prevede aplicarea concurentă, în cursul uneia și aceleiași proceduri de concediere colectivă, a două regimuri diferite de protecție a lucrătorilor cu contracte pe durată nedeterminată, în cazul concedierii colective efectuate cu încălcarea criteriilor destinate să stabilească lucrătorii care vor face obiectul acestei proceduri.
- 37 Contrar celor subînțelese de instanța de trimitere, nu este suficient, pentru a se constata că dispozițiile dreptului italian în discuție în litigiul principal pun în aplicare Directiva 98/59, ca aceste dispoziții să facă parte dintr-o reglementare națională mai largă, în cadrul căreia anumite alte dispoziții au fost adoptate pentru transpunerea acestei directive în dreptul intern. Astfel, pentru a se constata aplicabilitatea Directivei 98/59 și, în consecință, a cartei în cauza principală, ar trebui ca această directivă să impună o obligație specifică în privința situației în discuție în această cauză, care a fost pusă în aplicare prin dispozițiile dreptului italian vizate (a se vedea prin analogie Ordonanța din 4 iunie 2020, Balga, C-32/20, nepublicată, EU:C:2020:441, punctul 27).

- 38 Or, din decizia de trimitere nu reiese că, în litigiul principal, este în discuție vreo obligație impusă de Directiva 98/59 (a se vedea prin analogie Ordonanța din 4 iunie 2020, Balga, C-32/20, nepublicată, EU:C:2020:441, punctul 28).
- 39 Pe de o parte, trebuie constatat că, prin considerentul (2) al Directivei 98/59, la care se referă instanța de trimitere și din care rezultă că această directivă urmărește să se acorde o protecție sporită lucrătorilor în cazul concedierilor colective, nu se poate impune o obligație specifică în privința unei situații precum cea a reclamantei din litigiul principal (a se vedea prin analogie Ordonanța din 4 iunie 2020, Balga, C-32/20, nepublicată, EU:C:2020:441, punctul 29).
- 40 Pe de altă parte, o asemenea obligație nu reiese din dispozițiile Directivei 98/59. Obiectivul principal al acestei directive constă în a asigura că o consultare a reprezentanților lucrătorilor și informarea autorității publice competente precedă concedierile colective. În temeiul articolului 2 alineatul (2) din directiva menționată, consultările se referă la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați. În temeiul articolului 2 alineatul (3) și al articolului 3 alineatul (1) din aceeași directivă, angajatorul trebuie să notifice autorității publice orice concediere colectivă preconizată și să îi transmită elementele și informațiile menționate în aceste dispoziții (Ordonanța din 4 iunie 2020, Balga, C-32/20, nepublicată, EU:C:2020:441, punctul 30 și jurisprudența citată).
- 41 Directiva 98/59 nu asigură astfel decât o armonizare parțială a normelor de protecție a lucrătorilor în cazul concedierii colective, și anume a procedurii care trebuie urmată în cazul unor asemenea concedieri. Astfel, Curtea a fost deja pusă în situația de a preciza că această directivă nu urmărește să instituie un mecanism de compensare financiară generală la nivelul Uniunii în cazul pierderii locului de muncă și nici nu armonizează modalitățile de încetare definitivă a activităților unei întreprinderi (Ordonanța din 4 iunie 2020, Balga, C-32/20, nepublicată, EU:C:2020:441, punctul 31 și jurisprudența citată).
- 42 Or, modalitățile protecției care trebuie acordată unui lucrător care a făcut obiectul unei concedieri colective nelegale, din cauza unei încălcări a criteriilor pe care angajatorul este obligat să se întemeieze pentru a stabili lucrătorii care urmează a fi concediați, sunt vădit lipsite de legătură cu obligațiile de notificare și de consultare care rezultă din Directiva 98/59. Nici aceste modalități, nici criteriile de selecție menționate nu intră în domeniul de aplicare al acestei directive. În consecință, acestea rămân de competența statelor membre (a se vedea în acest sens Ordonanța din 4 iunie 2020, Balga, C-32/20, nepublicată, EU:C:2020:441, punctul 32).
- 43 Trebuie de asemenea amintit că, în temeiul articolului 6 din Directiva 98/59, statele membre asigură punerea la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și a lucrătorilor a unor proceduri administrative și judiciare care să permită respectarea obligațiilor prevăzute de această directivă. Acest articol 6 nu impune statelor membre o anumită măsură în cazul încălcării obligațiilor stabilite de Directiva 98/59, ci le lasă libertatea de a alege între diferitele soluții de natură să realizeze obiectivul urmărit de această directivă, în funcție de diferitele situații care se pot prezenta. Astfel cum a amintit în esență instanța de trimitere, trebuie însă ca aceste măsuri să asigure o protecție jurisdicțională efectivă și eficace în temeiul articolului 47 din cartă și să aibă un real efect disuasiv (Ordonanța din 4 iunie 2020, Balga, C-32/20, nepublicată, EU:C:2020:441, punctul 33 și jurisprudența citată).
- 44 Cu toate acestea, articolul 6 din Directiva 98/59 și această jurisprudență nu se aplică decât procedurilor care urmăresc asigurarea respectării obligațiilor prevăzute de această directivă. În măsura în care din decizia de trimitere reiese fără echivoc că a doua întrebare adresată nu vizează încălcarea unei obligații prevăzute de directiva menționată, ci încălcarea criteriilor stabilite de legislația națională pe care angajatorul este obligat să se întemeieze în cazul concedierii colective pentru a stabili lucrătorii

care vor face obiectul acestei proceduri, care sunt de competența statelor membre, articolul 6 menționat și jurisprudența menționată nu se pot aplica în speță (a se vedea prin analogie Ordonanța din 4 iunie 2020, Balga, C-32/20, nepublicată, EU:C:2020:441, punctul 34).

- 45 Pe de altă parte, în măsura în care o reglementare națională care prevede aplicarea concurentă, în cursul uneia și aceleiași proceduri de concediere colectivă, a două regimuri diferite de protecție a lucrătorilor cu contracte pe durată nedeterminată în cazul concedierii colective nelegale nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 98/59, nu se poate considera că această reglementare națională pune în aplicare dreptul Uniunii, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă, și, prin urmare, nu poate fi examinată în raport cu garanțiile cartei și în special cu articolele 20 și 30 din aceasta.
- 46 Din ansamblul acestor considerații rezultă că o reglementare națională care prevede aplicarea concurentă, în cursul uneia și aceleiași proceduri de concediere colectivă, a două regimuri diferite de protecție a lucrătorilor cu contracte pe durată nedeterminată în cazul concedierii colective efectuate cu încălcarea criteriilor destinate să stabilească lucrătorii care vor face obiectul acestei proceduri nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 98/59 și, prin urmare, nu poate fi examinată în raport cu drepturile fundamentale garantate de cartă și în special cu articolele 20 și 30 din aceasta.

Cu privire la prima întrebare

- 47 Prin intermediul primei întrebări formulate, care trebuie examinată în al doilea rând, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care extinde un nou regim de protecție a lucrătorilor cu contracte pe durată nedeterminată în cazul concedierii colective nelegale la lucrătorii al căror contract pe durată determinată, încheiat înainte de data intrării în vigoare a acestei reglementări, este transformat în contract pe durată nedeterminată după această dată.
- 48 Potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia este îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând respectarea principiului nediscriminării. Totodată, în cel de al treilea paragraf din preambulul acordului-cadru se precizează că acesta „ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării”. Considerentul (14) al Directivei 1999/70 precizează în acest sens că obiectivul acordului-cadru constă în special în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin stabilirea unor cerințe minime de natură să garanteze aplicarea principiului nediscriminării (Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 21).
- 49 Acordul-cadru, în special clauza 4, urmărește aplicarea principiului menționat lucrătorilor cu contracte pe durată determinată pentru a evita ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile care le sunt recunoscute lucrătorilor cu contracte pe durată nedeterminată (Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 22).
- 50 Având în vedere obiectivele urmărite prin acordul-cadru, clauza 4 din acesta trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 23).
- 51 Trebuie amintit că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru stipulează, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, o interdicție de a trata lucrătorii cu contract pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care

tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. Punctul 4 din această clauză cuprinde aceeași interdicție în ceea ce privește condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale.

- 52 În primul rând, Curtea a statuat deja că protecția acordată unui lucrător în cazul concedierii nelegale intră în sfera noțiunii de „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punctele 28-30).
- 53 În al doilea rând, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, pentru a aprecia dacă persoanele interesate efectuează aceeași muncă sau o muncă similară, în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că aceste persoane se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 34 și jurisprudența citată).
- 54 Revine instanței de trimitere, care este singura competentă să aprecieze faptele, sarcina de a stabili dacă reclamanta din litigiul principal se afla într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor angajați pe durată nedeterminată de același angajator în aceeași perioadă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 35). În această privință, reiese *a priori* din dosarul prezentat Curții că, înainte de transformarea contractului său pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată, reclamanta din litigiul principal era o lucrătoare cu contract pe durată determinată care se afla într-o situație comparabilă cu cea a colegilor săi încadrați pe durată nedeterminată.
- 55 În al treilea rând, în ceea ce privește existența unei diferențe de tratament, instanța de trimitere precizează că, dacă ar trebui să se țină seama de data încheierii contractului său de muncă pe durată determinată, reclamanta din litigiul principal ar putea pretinde reintegrarea în întreprindere în temeiul Legii nr. 223/1991, mai avantajoasă decât indemnizația la care are dreptul în temeiul Decretului legislativ nr. 23/2015. Prin urmare, reclamanta din litigiul principal a fost tratată într-un mod mai puțin favorabil decât colegii săi, angajați pe durată nedeterminată înainte de 7 martie 2015, data intrării în vigoare a acestui decret legislativ.
- 56 Faptul că reclamanta din litigiul principal a dobândit, după această dată, calitatea de lucrător cu contract pe durată nedeterminată nu exclude posibilitatea sa de a se prevala, în anumite împrejurări, de principiul nediscriminării enunțat în clauza 4 din acordul-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 34). În această privință, este suficient să se constate că diferența de tratament a cărei victimă reclamanta din litigiul principal pretinde că este rezultă din faptul că aceasta a fost încadrată inițial pe durată determinată.
- 57 De altfel, în măsura în care trimiterea la vechimea reclamantei din litigiul principal efectuată de instanța de trimitere în răspunsul scris la întrebările adresate de Curte trebuie înțeleasă în sensul că vizează punctul 4 din clauza 4 din acordul-cadru, trebuie exclusă de la bun început aplicabilitatea dispoziției respective. Potrivit acesteia din urmă, condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale sunt aceleași pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și pentru cei cu contract pe durată nedeterminată, cu excepția situației în care condițiile de vechime diferite sunt justificate de motive obiective. Faptul că reclamanta din litigiul principal a fost tratată într-un mod mai puțin favorabil decât colegii săi care au făcut obiectul aceleiași concedieri colective nu este însă cauzat de criteriile de vechime pentru stabilirea protecției în cazul concedierii colective nelegale. Diferența de tratament rezultă mai curând din regimul tranzitoriu instituit prin articolul 1 alineatul 2 din respectivul decret legislativ, care extinde aplicarea acestuia din urmă la contractele pe durată

determinată încheiate înainte de data intrării sale în vigoare, transformate în contracte pe durată nedeterminată după această dată. O asemenea diferență de tratament trebuie examinată în raport cu punctul 1 din clauza 4 din acordul-cadru.

- 58 Prin urmare, sub rezerva aprecierii definitive a instanței de trimitere privind comparabilitatea situației unui lucrător cu contract pe durată determinată precum reclamanta din litigiul principal și a celei a unui lucrător cu contract pe durată nedeterminată în raport cu ansamblul elementelor relevante, trebuie să se verifice dacă există un motiv obiectiv care justifică acest tratament diferit (a se vedea prin analogie Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 37).
- 59 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea de „motive obiective”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, trebuie înțeleasă în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii cu contract pe durată determinată și lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată prin faptul că această diferență este prevăzută de o normă generală sau abstractă, precum o lege sau o convenție colectivă (Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 38).
- 60 Noțiunea menționată impune, potrivit unei jurisprudențe de asemenea constante, ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se înscrie aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară în acest scop. Elementele menționate pot rezulta în special din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte pe durată determinată și din caracteristicile inerente acestora sau, eventual, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea din 25 iulie 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punctul 39).
- 61 În această privință, din dosarul de care dispune Curtea și din răspunsurile la întrebările Curții reiese că guvernul italian apreciază că tratamentul mai puțin avantajos al unui lucrător în situația reclamantei din litigiul principal este justificat de obiectivul de politică socială urmărit de Decretul legislativ nr. 23/2015, care constă în încurajarea angajatorilor să încadreze în muncă pe durată nedeterminată. Astfel, asimilarea cu o nouă angajare a transformării unui contract pe perioadă determinată într-un contract pe durată nedeterminată ar fi justificată având în vedere că lucrătorul vizat obține, în schimb, o formă de stabilitate a locului de muncă.
- 62 Este necesar să se constate că sporirea stabilității locului de muncă prin favorizarea transformării contractelor pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată constituie un obiectiv legitim de drept social și, de altfel, un obiectiv urmărit de acordul-cadru. Pe de o parte, Curtea a avut deja ocazia să precizeze că promovarea încadrării în muncă reprezintă în mod incontestabil un obiectiv legitim al politicii sociale sau al politicii de ocupare a forței de muncă a statelor membre (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 iulie 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, punctul 37). Pe de altă parte, al doilea paragraf din preambulul acordului-cadru enunță că părțile la acesta recunosc faptul că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată. În consecință, beneficiul stabilității locului de muncă este considerat un element major al protecției lucrătorilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 87).
- 63 În ceea ce privește caracterul adecvat și necesar al măsurii în vederea atingerii acestui obiectiv, trebuie amintit că statele membre dispun de o largă marjă de apreciere nu numai în ceea ce privește alegerea urmăririi unui obiectiv determinat printre altele în materie de politică socială și de ocupare a forței de muncă, ci și în ceea ce privește definirea măsurilor susceptibile să îl realizeze (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 iulie 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, punctul 31).

- 64 Mai întâi, referitor la caracterul adecvat al asimilării cu o nouă angajare a transformării unui contract pe durată determinată în contract pe durată nedeterminată, aceasta are ca efect faptul că, în cazul unei concedieri colective nelegale, lucrătorul vizat nu poate pretinde reintegrarea în întreprindere, în temeiul Legii nr. 223/1991, ci numai indemnizația plafonată și mai puțin favorabilă, prevăzută de Decretul legislativ nr. 23/2015. Astfel cum a arătat guvernul italian în observațiile sale scrise, o asemenea măsură de asimilare pare de natură să stimuleze angajatorii să transforme contractele de muncă pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată, aspect a cărui verificare este însă de competența instanței de trimitere.
- 65 În continuare, în privința caracterului necesar al acestei măsuri, trebuie să se țină seama de larga marjă de apreciere recunoscută statelor membre amintită la punctul 63 din prezenta hotărâre. Măsura menționată se înscrie în cadrul unei reforme a dreptului social italian care urmărește să favorizeze crearea, prin încadrarea în muncă sau prin transformarea unui contract pe durată determinată, a unor raporturi de muncă pe durată nedeterminată. Or, dacă noul regim de protecție introdus prin Decretul legislativ nr. 23/2015 nu s-ar aplica contractelor transformate, orice efect de stimulare a transformării contractelor pe durată determinată în curs la 7 martie 2015 în contracte pe durată nedeterminată ar fi exclus de la bun început.
- 66 În sfârșit, faptul că Decretul legislativ nr. 23/2015 reduce nivelul de protecție a lucrătorilor cu contracte pe durată nedeterminată nu este, în sine, vizat de interdicția discriminării enunțată în clauza 4 din acordul-cadru. În această privință, este suficient să se constate că principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și concretizat de acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament dintre lucrătorii cu contract pe durată determinată și lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă. Prin urmare, eventualele diferențe de tratament dintre anumite categorii de personal pe durată nedeterminată nu intră sub incidența principiului nediscriminării consacrat de acest acord-cadru (a se vedea prin analogie Hotărârea din 21 noiembrie 2018, Viejobuono Ibáñez și de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, punctul 51).
- 67 Sub rezerva verificărilor care trebuie efectuate de instanța de trimitere, singura abilitată să interpreteze dreptul național, rezultă din considerațiile care precedă că asimilarea cu o nouă încadrare în muncă a transformării unui contract de muncă pe durată determinată într-un contract pe durată nedeterminată face parte dintr-o reformă mai largă a dreptului social italian, al cărei obiectiv este favorizarea încadrării în muncă pe durată nedeterminată. În aceste împrejurări, o asemenea măsură de asimilare se înscrie într-un context specific, atât din punct de vedere factual, cât și juridic, care justifică în mod excepțional diferența de tratament.
- 68 Din ansamblul considerațiilor care precedă rezultă că este necesar să se răspundă la prima întrebare că clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care extinde un nou regim de protecție a lucrătorilor cu contracte pe durată nedeterminată în cazul concedierii colective nelegale la lucrătorii al căror contract pe durată determinată, încheiat înainte de data intrării în vigoare a acestei reglementări, este transformat în contract pe durată nedeterminată după această dată.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 69 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a doua) declară:

- 1) O reglementare națională care prevede aplicarea concurență, în cursul uneia și aceleiași proceduri de concediere colectivă, a două regimuri diferite de protecție a lucrătorilor cu contracte pe durată nedeterminată în cazul concedierii colective efectuate cu încălcarea criteriilor destinate să stabilească lucrătorii care vor face obiectul acestei proceduri nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective și, prin urmare, nu poate fi examinată în raport cu drepturile fundamentale garantate de cartă și în special cu articolele 20 și 30 din aceasta.
- 2) Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 și anexat 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 nu se opune unei reglementări naționale care extinde un nou regim de protecție a lucrătorilor cu contracte pe durată nedeterminată în cazul concedierii colective nelegale la lucrătorii al căror contract pe durată determinată, încheiat înainte de data intrării în vigoare a acestei reglementări, este transformat în contract pe durată nedeterminată după această dată.

Semnături