CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
prezentate la 19 iunie 2008 [1]

I — Introducere

1. Højesteret (Curtea Supremă) (Danemarca) solicită Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea articolului 8 din Directiva 91/533/CEE [2], în cadrul unei proceduri de dreptul muncii în care reclamantul, domnul Andersen, susține neaplicabilitatea unei convenții colective de transpunere a directivei menționate, care i-ar aduce prejudicii, întrucât, spre deosebire de legea națională, aceasta permite angajatorului, după notificarea de către angajat, să rectifice o scrisoare de angajare incorectă.

2. În aceste împrejurări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă apartenența la un sindicat este necesară pentru a extinde la un angajat aplicarea unei convenții de transpunere a Directivei 91/533. Primele două întrebări preliminare adresate vizează acest aspect.

3. Domnul Andersen invocă, de asemenea, pretinsul caracter „temporar” al raportului său de muncă, care l-ar scuti de obligația, prevăzută de Directiva 91/533, de a adresa o notificare angajatorului. Instanța de trimitere consideră că există îndoieli cu privire la semnificația expresiei „contract sau raport de muncă temporară”, utilizată la articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din directiva menționată, întrucât nicio reglementare comunitară nu a utilizat această terminologie până în prezent, și, în al treilea rând, solicită să se stabilească dacă astfel se face referire la toate raporturile de muncă pe durată determinată sau numai la cele de scurtă durată.

II — Cadrul juridic

A — *Reglementarea comunitară*

4. Directiva 91/533, care pune în aplicare punctele 9 și 17 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale

1 — Limba originală: spaniola.

2 — Directiva 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).

lucrătorilor [3], a fost adoptată pentru a unifica, în domeniul Uniunii Europene, obligația, deja impusă de unele state membre, de a supune raporturile de muncă unor anumite formalități, în vederea protejării lucrătorilor salariați împotriva unor posibile încălcări a drepturilor acestora (al doilea și al șaselea considerent). Aceasta urmărește în special eliminarea divergențelor dintre legislațiile naționale în domeniul informării privind aspectele esențiale ale contractului sau raportului de muncă.

5. Directiva 91/533 se aplică, în conformitate cu articolul 1, „fiecărui lucrător salariat care a încheiat un contract sau se află într-un raport de muncă" [alineatul (1)], cu toate că statele pot înlătura aplicarea acesteia: (a) atunci când durata totală a contractului sau a raportului de muncă nu depășește o lună și/sau atunci când săptămâna de lucru nu depășește opt ore sau (b) pentru contractele ocazionale, în cazul în care neaplicarea directivei menționate este justificată de motive obiective.

6. La articolul 2 se impune angajatorului să aducă la cunoștința angajatului „elementele esențiale ale contractului sau raportului de muncă" [alineatul (1)], între care figurează, în cazul unui contract sau al unui raport de muncă temporară, durata estimată [alineatul (2) litera (e)]. Această comunicare se face în scris, în una dintre formele prevăzute la articolul 3 din Directiva 91/533.

3 — Adoptată de Consiliul European de la Strasbourg la 9 decembrie 1989.

7. Articolul 8, la care se referă întrebările preliminare adresate, reglementează apărarea drepturilor conferite de Directiva 91/533 și obligă statele membre să garanteze persoanelor particulare exercitarea drepturilor acestora în fața instanței [alineatul (1)]. Alineatul (2) al articolului menționat impune introducerea căilor de atac în termen de 15 zile, în absența unui răspuns din partea angajatorului la notificarea lucrătorului. Totuși, această formalitate nu este cerută nici pentru lucrătorii care își desfășoară activitatea în străinătate, nici pentru cei „cu contract sau raporturi de muncă temporară", nici pentru cei care nu sunt cuprinși într-o convenție colectivă.

8. În conformitate cu articolul 9 din Directiva 91/533, statele membre trebuiau să adopte actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a directivei menționate până la 30 iunie 1993 sau să se asigure că, „până la această dată", partenerii sociali au stabilit dispozițiile necesare „prin acord", statele membre adoptând dispozițiile necesare pentru a garanta în orice moment rezultatele vizate de directiva citată anterior.

B — *Reglementarea daneză*

9. Pentru a aduce la îndeplinire articolul 9 din Directiva 91/533, ordinea juridică daneză a ales următoarea strategie dublă: pe de o parte,

a aprobat o lege privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii cu privire la condițiile aplicabile raportului de muncă [4] și, pe de altă parte, a încheiat convenții colective în diverse sectoare.

a) Legea daneză privind certificatul de muncă

10. Legea daneză privind certificatul de muncă permite salariatului să sesizeze în mod direct instanța, fără a adresa o notificare prealabilă angajatorului.

11. Articolul 1 alineatul (3) din lege admite caracterul pur subsidiar al acesteia, dând întâietate aplicării oricărei convenții colective care obligă angajatorul să informeze salariatul cu privire la condițiile aplicabile raportului de muncă, cu condiția ca amintita convenție să conțină norme conforme cu Directiva 91/533.

b) Convenția KTO

12. Printre convențiile colective care au transpus Directiva 91/533 în dreptul danez figurează convenția încheiată la 9 iunie 1993 între Amtsrådsforeningen (Federația Consiliilor Departamentale), Kommunernes Landsforening (Asociația Națională a Comunelor), comunele Copenhaga și Frederiksberg, precum și Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (Sindicatul Funcționarilor și Agenților Contractuali Comunali) (denumită în continuare „Convenția KTO”). Potrivit Højesteret, comunele daneze extind această convenție la toți angajații lor, indiferent dacă aceștia sunt sau nu sunt membri ai unei organizații sindicale [5].

13. Potrivit Convenției KTO, entitatea locală care nu remite la timp contractul de angajare obligatoriu sau care furnizează un document incomplet sau lipsit de formalitățile cerute dispune de un termen de 15 zile pentru a-l redacta din nou, după notificarea de către lucrător. În cazul în care aceasta nu procedează în consecință, angajatul poate sesiza instanța în scopul de a-și valorifica drepturile.

4 — Text revizuit aprobat prin Legea daneză privind certificatul de muncă (Antsættelsesbevislov) nr. 385 din 11 mai 1994.

5 — Aspect confirmat în ședință de reprezentanții guvernului danez și de cei ai Kommunernes Landsforening.

III — Acțiunea principală și întrebările preliminare

14. Domnul Andersen a participat în cinci rânduri la programe de inserție profesională individuală ale Skælskør Kommune (autoritatea comunală din Skælskør), în calitate de beneficiar al unor prestații pecuniare de ajutor social. Cele cinci contracte corespunzătoare au fost semnate pe perioade cuprinse între una și douăsprezece luni, însă niciunul nu a durat mai mult de o lună, din cauza absențelor repetate ale persoanei interesate.

15. Pentru fiecare dintre aceste angajări, domnul Andersen a primit o scrisoare de angajare care nu respecta cerințele articolului 2 alineatul (2) din Directiva 91/533. După ce a informat autoritățile comunale, acesta a primit noi scrisori rectificate în termen de 15 zile.

16. Domnul Andersen a considerat, cu toate acestea, că nu îi era aplicabilă Convenția KTO [6]. Invocând Legea daneză privind certificatul de muncă, acesta a formulat, prin urmare, o acțiune directă în vederea obținerii unei despăgubiri. Notificarea prealabilă a angajatorului, prevăzută în Convenția KTO, nu este obligatorie prin lege; prin urmare, potrivit reclamantului, rectificarea efectuată de autoritatea din Skælskør nu era valabilă.

17. Întrucât acțiunea sa în primă instanță a fost respinsă, domnul Andersen a introdus apel în fața Højesteret, care a considerat că soluționarea litigiului depinde de interpretarea Directivei 91/533 și a adresat Curții, în conformitate cu articolul 234 CE, trei întrebări preliminare:

1) Articolul 8 alineatul (1) din Directiva 91/533/CEE trebuie interpretat în sensul că o convenție colectivă care urmărește transpunerea dispozițiilor directivei în dreptul național nu se aplică unei persoane care nu este membră a niciuneia dintre organizațiile sindicale care au participat la elaborarea convenției menționate?

2) Dacă răspunsul la prima întrebare este negativ, expresia „lucrătorii care nu sunt cuprinși într-o convenție colectivă sau în convenții colective referitoare la raportul de muncă” de la articolul 8 alineatul (2) [al doilea paragraf] din Directiva [91/533] trebuie interpretată în sensul că dispozițiile unei convenții colective care impun o

6 — În ședință, avocatul domnului Andersen nu a pus la îndoială posibilitatea de a extinde convenția la lucrători care nu sunt afiliați unui sindicat, deși a adăugat că, în cazul acestuia, convenția menționată nu trebuie aplicată, deoarece nu conține dispoziții în materie de sancțiuni. Acesta a arătat de asemenea că nu consideră incorectă transpunerea directivei efectuată de Convenția KTO.

notificare prealabilă a angajatorului nu sunt aplicabile unei persoane care nu este membră a niciuneia dintre organizațiile sindicale semnatare ale convenției menționate?

3) Expresiile „contract de muncă temporară" și „raporturi de muncă temporară" de la articolul 8 alineatul (2) [al doilea paragraf] din Directiva [91/533] au în vedere raporturi de muncă de scurtă durată sau orice tip de raporturi de muncă pe durată determinată? În primul caz, conform căror criterii un raport de muncă trebuie considerat a fi temporar (de scurtă durată)?

IV — Procedura în fața Curții

18. Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare a fost înregistrată la grefa Curții la 3 iulie 2007.

19. Părțile din acțiunea principală, Comisia Comunităților Europene și guvernele italian și suedez au prezentat observații scrise.

20. Reprezentanții domnului Andersen, ai Kommunernes Landsforening, ai Regatului Danemarcei și ai Comisiei au asistat la ședință, care s-a ținut la 15 mai 2008, pentru a-și prezenta observațiile orale.

V — Examinarea întrebărilor preliminare

A — *Cu privire la prima întrebare*

21. Prin intermediul primei întrebări preliminare, Højesteret solicită să se stabilească dacă, potrivit articolului 8 alineatul (1) din Directiva 91/533, o convenție colectivă care transpune această reglementare comunitară în dreptul național nu se aplică decât angajaților membri ai uneia dintre organizațiile sindicale care au negociat convenția menționată.

22. Toți cei ce au prezentat observații în prezenta procedură preliminară propun un răspuns negativ. Articolul menționat impune statelor membre, la alineatul (1), să introducă în ordinea lor juridică internă măsurile adecvate pentru ca persoanele interesate să își poată urmări drepturile pe cale judiciară. Instrumentul juridic care permite atingerea acestui obiectiv nu este important pentru reglementarea comunitară.

23. Pe linia articolului 137 alineatul (3) CE, articolul 9 din Directiva 91/533 încredințează statelor membre alegerea modului de a aduce la îndeplinire transpunerea, permițându-le fie să procedeze în mod direct la aceasta, prin adoptarea actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare, fie să lase partenerilor sociali sarcina de a semna acorduri [7].

24. Această posibilitate de a „delega" transpunerea prevederilor comunitare reprezentanților lucrătorilor și ai angajatorilor a fost analizată în diverse rânduri de jurisprudență [8]. Curtea a subliniat în special că această posibilitate nu dispensează statele membre de obligația de a garanta, prin acte cu putere de lege sau prin acte administrative adecvate, că angajații beneficiază de întreaga protecție conferită prin directivă, precizând că, în cazul în care transpunerea s-a realizat atât printr-o lege, cât și prin una sau mai multe convenții colective, „garantarea de către stat" trebuie să intervină în toate ipotezele în care protecția efectivă nu este asigurată în alt mod, indiferent de motivul unei astfel de lipse de protecție.

25. Prin urmare, nimic nu se opune ca transpunerea Directivei 91/533 să se realizeze prin intermediul unei convenții colective, cu condiția ca statul membru să se angajeze ca avantajele care rezultă din dispozițiile directivei menționate să poată fi invocate de toți destinatarii acesteia, prin intermediul unei convenții sau al unei norme naționale subsidiare.

26. În plus, Directiva 91/533 nu delimitează domeniile de aplicare *ratione personae* ale eventualelor convenții sau, respectiv, ale normelor naționale de transpunere, nici nu interzice extinderea unei convenții colective de acest tip la persoanele care nu sunt afiliate sindicatelor care au negociat respectiva convenție.

27. Nu reiese din jurisprudență nici faptul că ordinea juridică comunitară s-ar opune ca persoanele care nu sunt afiliate unui sindicat să beneficieze de protecția conferită de convenție. Hotărârile citate anterior menționau, desigur, în mod specific mai multe cazuri în care trebuia să intervină „garantarea de către stat" (aceea conferită de legea de transpunere): *„atunci când lucrătorii [...] nu sunt afiliați unui sindicat*, când sectorul în cauză nu face obiectul unei convenții colective sau când o astfel de convenție nu garantează principiul egalității de remunerare".

28. Prin aceste premise, Curtea a amintit că revine fiecărui stat, în ultimul rând, să garanteze că niciun grup nu rămâne în afara domeniului de aplicare al Directivei 91/533, enumerând, cu titlu de exemplu, anumite situații în care angajatul nu dispune de o altă apărare decât cea legală. Aceasta este situația

7 — Ultimul considerent al Directivei 91/533 conține o dispoziție identică.

8 — Hotărârea din 30 ianuarie 1985, Comisia/Danemarca (143/83, Rec., p. 427), Hotărârea din 28 martie 1985, Comisia/Belgia (215/83, Rec., p. 1039), Hotărârea din 10 iulie 1986, Comisia/Italia (235/84, Rec., p. 2291), și Hotărârea din 28 octombrie 1999, Comisia/Grecia (C-187/98, Rec., p. I-7713).

în lipsa unei convenții, în cazul în care convenția existentă nu include toate drepturile stabilite prin directiva citată anterior sau în cazul în care aceasta nu se aplică anumitor categorii de lucrători din sector, cum ar fi cei care nu sunt afiliați.

29. Pe scurt, revine fiecărei ordini juridice sarcina de a defini capacitatea obligatorie și perimetrul propriu convențiilor colective. Legiuitorul comunitar a hotărât astfel adaptându-se cerințelor logicii, întrucât coexistența în cadrul Uniunii a unor concepții foarte diferite privind negocierea colectivă face excesiv de dificil un răspuns care nu privește exclusiv dreptul intern [9].

30. Cu excepția notorie a Regatului Unit, în care i se refuză convenției orice forță normativă și chiar contractuală [10], în majoritatea statelor Uniunii Europene rămâne în vigoare caracterizarea care l-a făcut celebru pe Carnelutti: „convenția este un hibrid ce are inima unei legi și corpul unui contract” [11].

31. Se observă divergențe mai mari în ceea ce privește eficacitatea acestor acorduri și în special posibilitatea ca acestea să fie extinse dincolo de părțile contractante (de exemplu, la persoanele care nu sunt afiliate sindicatelor semnatare sau la cele care aparțin unor organizații care nu au luat parte la negociere). Unele state membre interzic total această extindere, în timp ce altele prevăd mecanisme pentru punerea acesteia în aplicare (prin decizie administrativă sau hotărâre judecătorească, prin aderare sau în mod automat, ca urmare a gradului înalt de reprezentativitate a semnatarilor) [12].

32. În cazul în care – precum în anumite state membre – convenția nu poate fi invocată de lucrătorii care nu sunt afiliați, se aplică norma legală adoptată în acest scop; în caz contrar, legea de transpunere nu operează decât în subsidiar. Se pare că aceasta este situația în litigiul care se află la originea prezentei trimiteri preliminare [13], cu toate că obligația

9 — Astfel cum arată în mod întemeiat Díez-Picazo, originea normelor sau a surselor dreptului reflectă repartizarea puterii în toată societatea, „o problemă eminamente politică, pe de o parte, și o chestiune de natură sociologică, pe de altă parte” (Díez-Picazo y Ponce de León, L. M., *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho,* ediția a treia, Ed. Ariel, 1993, p. 136).

10 — Cu privire la acest aspect, Deakin și Morris afirmă că temeiul efectului normativ al unei convenții colective se află la nivelul contractului de muncă individual, întrucât convenția este lipsită de „efectul de reglementare” de care dispune în alte sisteme (Deakin, S., și Morris, G., *Labour Law,* ediția a doua, Ed. Butterworths, 1998, p. 261). În aceeași ordine de idei, Pitt adaugă că această singularitate a relațiilor industriale britanice este aproape unică în domeniul european, ceea ce creează uneori probleme în ceea ce privește transpunerea directivelor (Pitt, G., *Employment Law,* ediția a cincea, Ed. Thomson - Sweet & Maxwell, 2004, p. 120).

11 — Carnelutti, F., *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro,* Padova, 1927, p. 108.

12 — O analiză comparativă a statutului legal și a posibilității de a extinde convențiile colective în cele 27 de state membre este conținută de studiul *Industrial Relations in Europe 2006 (Table 2.1: Normative function of collective bargaining: legal status and extension procedures as examples),* elaborat de Comisie și anexat de pârâta din acțiunea principală.

13 — Articolul 1 alineatul (3) din Legea daneză privind certificatul de muncă recunoaște caracterul subsidiar al acesteia față de convențiile de transpunere a Directivei 91/533; așa-numita Convenție KTO se aplică, potrivit afirmațiilor Højesteret, tuturor lucrătorilor comunali, indiferent dacă aceștia sunt sau nu sunt afiliați.

de a clarifica acest aspect revine instanței naționale.

33. În consecință, articolul 8 alineatul (1) din Directiva 91/533 lasă statelor membre libertatea de a extinde o convenție colectivă care urmărește transpunerea dispozițiilor acesteia în dreptul național la o persoană care nu este membră a niciuneia dintre organizațiile sindicale care au negociat convenția menționată. În cazul în care o convenție care transpune în mod corect Directiva 91/533 este aplicabilă unui angajat, fie că acesta este sau nu este afiliat, utilizarea sa o exclude în principiu pe cea a legii naționale, care are caracter subsidiar.

B — *Cu privire la a doua întrebare*

34. Articolul 8 alineatul (2) din Directiva 91/533 conferă statelor membre posibilitatea de a condiționa apărarea pe cale judiciară a drepturilor acordate de o formalitate prealabilă, care constă în a oferi angajatorului un termen suplimentar de 15 zile pentru a se conforma notificării prealabile care i-a fost adresată de angajatul respectiv. Al doilea paragraf al aceluiași alineat (2) introduce, cu toate acestea, o excepție, somația nefiind cerută nici pentru lucrătorii care își desfășoară activitatea în străinătate, nici pentru cei „cu contract sau raporturi de muncă temporară”, nici pentru cei care „nu sunt cuprinși într-o convenție colectivă sau în convenții colective referitoare la raportul de muncă”. Instanța națională solicită precizări asupra întinderii și sensului acestor excluderi.

35. Cea de a doua întrebare preliminară se înscrie în cadrul opiniilor expuse la întrebarea precedentă. Højesteret solicită, în continuare, să se stabilească dacă expresia „lucrătorii care nu sunt cuprinși într-o convenție colectivă sau în convenții colective referitoare la raportul de muncă” de la articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533 dispensează persoanele care nu sunt membre ale organizațiilor sindicale care au participat la elaborarea convenției de obligația de punere în aplicare.

36. În opinia noastră, răspunsul trebuie să fie negativ, întrucât nici articolul 8 alineatul (2) din Directiva 91/533 nu consideră aderarea la un sindicat un factor determinant pentru protecția unui angajat printr-o convenție colectivă care transpune reglementarea comunitară.

37. Modul de redactare a articolului este clar. Acesta utilizează termenii „lucrătorii *care nu sunt cuprinși* într-o convenție colectivă sau în convenții colective referitoare la raportul de muncă” [14]. Pentru motivele expuse în titlul V litera A din prezentele concluzii, această frază nu poate fi înțeleasă în sensul că face referire

14 — Versiunile spaniolă („que no estén cubiertos”), engleză („not covered by”) și germană („Regelung unterliegt”) sunt tot atât de clare.

numai la angajații care aparțin unui sindicat. Directiva 91/533 nu precizează definiția domeniului de aplicare *ratione personae* al convențiilor de transpunere, lăsând legiuitorilor naționali îndeplinirea acestei sarcini; prin urmare, articolul 8 alineatul (2) nu împiedică aplicarea clauzelor unei convenții colective – inclusiv, dacă este cazul, a acelora care impun notificarea angajatorului ca o condiție pentru a accede la calea judiciară – persoanelor care nu sunt afiliate.

38. Rămâne de stabilit dacă această idee este compatibilă cu finalitatea urmărită de Directiva 91/533 prin instituirea notificării prealabile.

39. Lucrările pregătitoare nu clarifică acest aspect, întrucât notificarea menționată a fost adăugată la finalul procedurii legislative. Avizul Comitetului Economic și Social European [15] și cel al Parlamentului European [16] nu au vizat, prin urmare, acest aspect. Totuși, astfel cum sugerează în mod oportun Comisia în memoriul său în observații, nu este greu de ghicit că această măsură urmărește evitarea litigiilor, prin soluționarea conflictelor prin mijloace mai puțin oneroase și mai puțin complexe decât căile jurisdicționale. Or, acest obiectiv general al economiei procedurale cedează în fața finalității superioare a Directivei 91/533, și anume protecția interesului lucrătorilor; rezultă că articolul 8 alineatul (2) urmărește să evite ca notificarea să constituie o formalitate excesivă, care să împiedice în practică apărarea angajaților aflați în situații nefavorabile.

40. În asemenea condiții, pare prudent să nu i se ceară unui lucrător care nu este cuprins într-o convenție colectivă din sectorul corespunzător să prevină întreprinderea înainte de introducerea unei acțiuni. Faptul că acesta nu beneficiază de dispozițiile convenției îl plasează pe o poziție deosebit de fragilă, care s-ar agrava dacă ar trebui să se acorde angajatorului o a doua șansă pentru a-și îndrepta erorile.

41. Elementul esențial pentru a decide dacă impunerea notificării prealabile este necesară nu este, prin urmare, acela dacă angajatul aparține unui sindicat, ci dacă îi este aplicabilă convenția, fapt care, astfel cum am explicat pe larg în titlul V litera A din prezentele concluzii, este independent de o astfel de afiliere. Un lucrător supus convenției colective se bucură, indiferent dacă este sau nu este afiliat, de o protecție suficientă, care nu se reduce odată cu acordarea a 15 zile suplimentare angajatorului. În schimb, celui care nu este cuprins în convenție (deoarece nu este afiliat sau dintr-un alt motiv) trebuie să i se ofere posibilitatea de a sesiza în mod direct instanța pentru a-și apăra drepturile.

42. Interpretarea gramaticală și teleologică a dispoziției în litigiu conduce la ideea că elementul important pentru excluderea noti-

15 — JO 1991, C 159, p. 32.
16 — JO 1991, C 240, p. 21.

ficării nu este afilierea la un sindicat, ci faptul de a fi cuprins într-o convenție, cu gradul superior de protecție pe care acest instrument îl garantează.

C — *Cu privire la a treia întrebare*

43. Cea de a treia întrebare adresată de Højesteret urmărește să se precizeze domeniul de aplicare al unei alte excepții de la obligația de notificare prevăzută la articolul 8 alineatul (2) din Directiva 91/533.

44. Îndoiala este cauzată de utilizarea expresiei „contract sau raporturi de muncă temporară”, inedită în dreptul comunitar până la acel moment. Instanța națională urmărește să se stabilească dacă Directiva 91/533 face, astfel, referire la toate raporturile de muncă pe durată determinată sau numai la cele de scurtă durată.

1. Articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf nu include toate „contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată”

45. Categoria juridică „raport de muncă pe durată determinată” figurează în cadrul a numeroase ordini juridice naționale și a fost transpusă în dreptul comunitar prin Directivele 75/129/CEE [17], 91/383/CEE [18] și 1999/70/CE [19].

46. În comparație cu contractele pe durată nedeterminată, care reprezintă modalitatea cea mai obișnuită a raporturilor dintre angajatori și lucrători, contractele încheiate pentru o perioadă concretă reprezintă, într-o anumită măsură, o excepție, întrucât acestea satisfac nevoi reale ale angajatorului sau ale pieței. În pofida tendinței actuale de „flexibilizare” a dreptului social [20], dreptul muncii din numeroase state membre se inspiră din principiul stabilității raportului de muncă, care limitează recurgerea la contractul pe durată determinată. Estatuto de los Trabajadores (Statutul lucrătorilor) spaniol [21], spre exemplu, limitează încheierea unor astfel de contracte la situațiile prevăzute la articolul 15 din acesta. Codul muncii francez precizează, la articolul L. 1242-1, că un contract pe durată determinată nu poate fi utilizat pentru a ocupa în mod durabil un loc de muncă care privește activitatea normală și permanentă a între-

17 — Directiva Consiliului din 17 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 48, p. 29).

18 — Directiva Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară (JO L 206, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 148).

19 — Directiva 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).

20 — Unul dintre aspectele cele mai frapante ale acestuia este, în opinia lui Alonso Olea, acceptarea pe scară largă a angajării pe durată limitată, „angajatorul debarasându-se astfel, în parte, de riscul ce decurge din nivelul de activitate economică, prin adaptarea mărimii personalului său la variația nivelului menționat – în general și nu în situații concrete”. Acesta recunoaște, totodată, că declinul principiului stabilității este oprit, la momentul actual, prin ajutoare acordate contractelor pe perioadă nedeterminată (Alonso Olea, M., și Casas Baamonde, M. E., *Derecho del Trabajo*, ediția a nouăsprezecea, Ed. Civitas, Madrid, 2001, p. 251).

21 — Text revizuit al Legii privind statutul lucrătorilor, aprobată prin Decretul legal legislativ 1/1995 din 24 martie 1995 (BOE din 29 martie 1995).

prinderii și restrânge utilizarea acestuia la situațiile enumerate la articolul L. 1242-2, pentru executarea unei „sarcini precise și temporare", și la împrejurările specifice prevăzute la articolul L. 1242-3.

47. Această dimensiune protectoare egalizează drepturile așa-numiților angajați „stabili" și ale persoanelor cu contracte pe durată determinată. Dreptul comunitar ratifică în mod direct această filosofie în Acordul-cadru din 18 martie 1999 cu privire la munca pe durată determinată [22]. Din preambulul acestuia reiese că dorința partenerilor sociali este aceea de „a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării". Această normă de asimilare figurează, de exemplu, la articolul 15 alineatul 6 din Statutul spaniol al lucrătorilor, la articolul L. 1242-14 din Codul muncii francez, în Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002, în dreptul britanic, și în Acordul-cadru comunal cu privire la contractele pe durată determinată, care transpune Directiva 1999/70 în dreptul danez [23].

48. Astfel cum am arătat în titlul V litera B din prezentele concluzii, excepțiile de la notificarea prealabilă prevăzute la articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533 urmăresc să evite ca respectarea formalităților preliminare acțiunii în justiție să împiedice protecția lucrătorilor celor mai defavorizați. Prin urmare, nu ar fi justificată excluderea de la notificarea menționată a tuturor angajaților cu contracte pe durată determinată, întrucât, dacă aceștia se bucură de drepturi identice, ar trebui, de asemenea, să fie supuși acelorași obligații formale.

49. Coerența internă a dreptului comunitar impune acest lucru. Astfel cum am arătat deja, Directivele 75/129, 91/383 și 1999/70 conțin, în diferite contexte, expresia „contracte de muncă pe durată determinată". Directiva 91/383, anterioară cu doar câteva luni față de cea examinată în prezenta cauză, diferențiază raporturile de muncă „pe durată determinată" de cele încheiate cu așa-numiții agenți „de muncă temporară", caracterizându-le pe primele în sensul că provin dintr-un contract a cărui încetare este determinată de condiții obiective, cum ar fi o dată precisă, o sarcină determinată sau un eveniment (articolul 1) [24]. De aici reiese că, dacă legiuitorul comunitar ar fi dorit să facă trimitere, în cadrul directivei în litigiu, la toate contractele pe durată determinată, ar fi făcut acest lucru utilizând aceleași cuvinte, astfel cum a procedat anterior în Directiva 91/383 și în Directiva 75/129 [25] și cum va proceda cu ani mai târziu în Directiva 1999/70. Prin urmare, reclamanta din

22 — Prin intermediul Directivei 1999/70.

23 — Potrivit indicațiilor furnizate în cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare, în Danemarca, condițiile aplicabile unui contract pe durată determinată nu se disting de cele aplicabile unui contract pe durată nedeterminată decât în ceea ce privește data încetării contractului; în cazul concedierii, se aplică aceeași durată a preavizului, iar protecția împotriva concedierii abuzive este identică. Totuși, Højesteret adaugă că, în cadrul așa-numitelor contracte plurianuale, încheiate în general cu persoane destinate să ocupe funcții de conducere pentru cinci ani, lucrătorul primește un supliment anual special, care majorează remunerația acestuia cu 15-25 % în raport cu cea a unei alte persoane care ocupă un post echivalent pe durată nedeterminată.

24 — Cuprinsul clauzei 3 din Acordul-cadru dintre CES, UNICE și CEEP, citat anterior, este foarte asemănătoare.

25 — Articolul 1 alineatul (2) litera (a) din aceasta se referă la „contractele de muncă încheiate pe perioade limitate sau pentru sarcini specifice".

acțiunea principală a arătat în mod întemeiat că folosirea noii expresii „muncă temporară” nu rezultă dintr-o simplă evoluție lingvistică, ci corespunde în mod necesar unei diferențieri terminologice.

50. Versiunea germană a Directivei 91/533 dă naștere unor îndoieli, întrucât, precum Directivele 75/129, 1999/70 și 91/383, aceasta utilizează expresia „mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis”, care este echivalentă categoriei generale a „contractelor pe durată determinată”. Este vorba, cu toate acestea, de o excepție clară printre diferitele versiuni ale acestei reglementări, întrucât construcții similare expresiei spaniole „contrato temporal” sunt utilizate atât în franceză („contrat ou relation de travail temporaire”), cât și în engleză („temporary contract or employment relationship”), în italiană („contratto o rapporto di lavoro temporaneo”), în portugheză („contrato ou relação de trabalho temporários”) sau în finlandeză („tilapäinen työsopimus”). Rezultă de aici că traducerea germană este probabil liberă și nu corespunde celorlalte.

2. Dispoziția menționată face referire la „raporturi de muncă de scurtă durată”

51. Dacă prin „contract temporar” nu se poate înțelege orice tip de contract încheiat pe o perioadă prestabilită, trebuie să se stabilească care sunt raporturile de muncă care se încadrează în această categorie, neutilizată până în prezent în domeniul juridic comunitar.

52. Instanța de trimitere propune, ca alternativă, „raporturile de muncă de scurtă durată”, susținând că, în acest caz, persoana interesată se află, în general, într-o situație nefavorabilă.

53. Problema constă în faptul că această categorie nu figurează în toate ordinile juridice ale statelor membre, care uneori utilizează chiar într-un sens echivalent expresiile „contract temporar” și „contract pe durată determinată”. În schimb, legislația daneză reglementează un tip de raporturi de muncă pe durată determinată pe care Højesteret le califică, în ordonanța de trimitere, ca fiind „contracte de muncă temporară”, caracterizându-le prin durata scurtă, prin faptul că antrenează, în general, o remunerație pe oră și, cel mai important, prin faptul că sunt supuse în mod obișnuit unor condiții mai puțin favorabile decât cele care se aplică altor lucrători.

54. În dreptul social european, cu excepția directivei în litigiu, adjectivul „temporar” nu a fost adăugat, din informațiile pe care le deținem, unei categorii independente de contract, exceptând prin referire la raporturile derivate de la așa-numiții agenți „de muncă temporară” (definiți la articolul 1 din Directiva 91/383). Una dintre particularitățile

acestui raport de muncă constă (dacă nu în drept, cel puțin în fapt) în precaritatea acestuia [26]. Printre altele, acest lucru ne conduce la ideea că articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533 urmărește ca persoanele cu contracte încheiate pe perioadă scurtă să aibă un acces direct, mai simplu, la instanță, ca urmare a vulnerabilității deosebite de care acestea sunt în general afectate.

55. Tentativele repetate ale legiuitorului comunitar și ale statelor membre de a evita recurgerea excesivă la contracte efemere și în special de a eradica tehnica constând în acumularea unor contracte temporare succesive pentru a ocupa un post pe perioadă nedefinită constituie o bună dovadă a faptului că, în pofida marilor declarații de principiu, lucrătorul cu contract de scurtă durată este mult mai expus și mai lipsit de protecție decât cel al cărui raport de muncă este durabil.

56. Prin urmare, în opinia noastră, gradul mai puțin ridicat de protecție a salariaților cu contracte de scurtă durată se dovedește a fi un criteriu fundamental pentru a considera aceste raporturi de muncă ca fiind cele excluse de articolul 8 alineatul (2) din Directiva 91/533 din domeniul de aplicare al obligației de notificare prealabilă.

57. Noțiunea „contract sau […] raport de muncă temporară” este prevăzută de asemenea la articolul 2 alineatul (2) litera (e) din Directiva 91/533. Cu ocazia enumerării informațiilor minimale pe care angajatorul trebuie să le aducă la cunoștința lucrătorului, dispoziția menționată prevede „durata estimată” a raportului în cazul „unui contract sau al unui raport de muncă temporară”. Nu ar fi de mirare ca Directiva 91/533 să fi urmărit și aici limitarea protecției la angajații cu contracte caracterizate printr-o durată scurtă, în cazul cărora este mai util ca lucrătorul să cunoască în mod clar, încă de la început, data încetării acestora. Legiuitorul național poate, cu toate acestea, să extindă această cerință de informare la toate contractele pe durată determinată.

58. Factorului privind gradul mai mare sau mai mic de stabilitate a raportului de muncă i se adaugă un factor strict cronologic, întrucât pare rezonabil ca un lucrător al cărui contract de muncă încetează într-un termen scurt să nu fie obligat să aștepte 15 zile suplimentare pentru a sesiza instanța în vederea apărării drepturilor sale. În concluzie, se încearcă

26 — Astfel cum arată Alonso Olea și Casas Baamonde, aspectul grosier al acestor raporturi „triunghiulare” „reprezintă tributul plătit de drept pentru a disimula acceptarea agențiilor private de plasament” (Alonso Olea, M., și Casas Baamonde, M. E., op. cit., p. 527).

împiedicarea formalității menționate de a produce efectul negativ care constă în aceea că, atunci când salariatul ar putea formula acțiunea corespunzătoare, contractul său să fi încetat deja [27].

3. Criteriile de calificare a unui raport de muncă ca temporar (de scurtă durată)

61. Expresia „contract de scurtă durată” nu este, cu toate acestea, mai clară decât expresia „contract temporar”. Prin urmare, este necesar, astfel cum este evocat la finalul întrebării preliminare adresate, să fie căutate anumite reguli care să permită delimitarea mai concretă a acestei expresii.

59. Prin urmare, expresia „contract sau raport de muncă temporară” consacrată în Directiva 91/533 nu include orice tip de raport de muncă pe durată determinată, ci doar pe cele de scurtă durată.

62. Niciunul dintre răspunsurile aduse în această privință de către cei care au depus observații în prezenta procedură preliminară nu este, în opinia noastră, pe deplin satisfăcător.

60. Această consecință nu ar fi incompatibilă cu jurisprudența Curții, care a utilizat deja o dată expresiile „muncă exercitată cu titlu temporar” și „activitate salariată de scurtă durată” pentru a desemna o activitate exercitată pe o perioadă de două luni și jumătate [28]. Această alegere terminologică a fost, poate, determinată de modul de redactare a întrebării preliminare, însă, în orice caz, acest lucru dovedește că interpretarea sugerată păstrează o anumită logică internă.

63. Reclamanta din acțiunea principală consideră că, în conformitate cu versiunea daneză a Directivei 91/533, este lucrător temporar oricine este angajat pentru o durată scurtă în condiții în mod evident mai puțin favorabile decât cele de care beneficiază cel al cărui contract este pe durată determinată. Aceasta este o soluție conformă cu factorii exegetici menționați mai sus, însă care, în opinia noastră, creează o nouă problemă hermeneutică, întrucât ar trebui să se aprecieze de la caz la caz dacă respectivele condiții de muncă convenite sunt suficient de avantajoase pentru a impune respectarea notificării prealabile.

27 — Articolul 3 alineatul (3) din directivă, care impune ca informațiile referitoare la contract să fie puse la dispoziția lucrătorului cel târziu până la expirarea unui termen de două luni de la data începerii lucrului, în cazul în care raportul de muncă încetează înainte de expirarea termenului menționat, răspunde aceluiași obiectiv.

28 — Hotărârea din 6 noiembrie 2003, Ninni-Orasche (C-413/01, Rec., p. I-13187, punctele 18 și 25). În concluziile prezentate în aceeași cauză la 27 februarie 2003, avocatul general Geelhoed utilizează de asemenea expresia „muncă temporară” (punctul 52).

64. Guvernul italian propune descifrarea frazei în litigiu în lumina articolului 1 alineatul (2) din Directiva 91/533, care permite statelor membre să nu aplice reglementarea menționată contractelor sau raporturilor de muncă: (a) cu o durată totală care nu depășește o lună și/sau pentru o săptămână de lucru care nu depășește opt ore sau (b) cu caracter ocazional, în cazul în care neaplicarea directivei menționate este justificată de motive obiective. Această interpretare nu pare să respecte dorința autorilor normei comunitare, care au intenționat să ofere statelor membre posibilitatea de a exclude anumite raporturi de muncă din domeniul de aplicare al Directivei 91/533 [cazurile prevăzute la articolul 1 alineatul (2)] și să dispenseze de orice cerință formală un alt tip de contracte, cele numite „temporare" (cu excepția contractelor lucrătorilor care își desfășoară activitatea în străinătate și ale lucrătorilor care nu sunt cuprinși într-o convenție). Scutirea unui salariat care lucrează mai puțin de opt ore pe săptămână, deși cu contract de lungă durată (sau chiar pe perioadă nedefinită), de a se adresa angajatorului înainte de a sesiza instanța ar fi lipsită de orice logică.

65. O soluție alternativă ar consta în stabilirea duratei maxime a unui contract pentru ca acesta să fie considerat „temporar" în sensul articolului 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533, prin propunerea unei cifre conforme cu argumentele prezentate în titlul V litera C din prezentele concluzii. Ar trebui ca limita pentru a considera că un raport de muncă are un caracter „temporar" să fie stabilită, de exemplu, la un an, în sensul că un lucrător care este angajat pentru o durată mai mică se expune, în caz de probleme care necesită protecție judiciară și în cazul în care i s-ar impune să acorde o „perioadă de grație" angajatorului pentru ca acesta să procedeze la rectificări, riscului de a nu putea sesiza instanța pe perioada validității contractului său. Tot astfel, o persoană care ocupă un post cu o durată mai mică de 12 luni se află, în general, într-o poziție mai puțin sigură decât persoana care a convenit, *rebus sic stantibus*, să rămână în întreprindere o perioadă mai lungă.

66. Totuși, în opinia noastră, nu revine Curții obligația de a acoperi acest vid normativ. În fapt, este puțin obișnuit pentru Curte să stabilească un termen imperativ, substituindu-se legiuitorului. Acesta a fost cazul în Hotărârea Grundig Italiana [29], decizie pe care am criticat-o în Concluziile prezentate la 11 decembrie 2003 în cauza Recheio – Cash & Carry [30], deoarece Curtea trebuie să interpreteze dreptul comunitar furnizând instanțelor naționale orientări precise pentru aplicarea acestuia, însă nu este nicidecum abilitată „să se implice în această din urmă operație juridică, întrucât ar risca să nu respecte fundamentele acestui instrument de colaborare între organele jurisdicționale, care impune o respectare strictă a domeniilor de competență ale fiecăruia. În realitate, prin hotărâri de această natură, Curtea se comportă în același mod ca în cazul unei acțiuni directe, atribuindu-și, la limita normelor tratatului, competențe de fond care cauzează prejudicii grave competenței suverane a instanței naționale de a soluționa acțiunea principală" (punctul 35).

29 — Hotărârea din 24 septembrie 2002 (C-255/00, Rec., p. I-8003).

30 — Hotărârea din 17 iunie 2004 (C-30/02, Rec., p. I-6051).

67. Confruntate cu tăcerea legiuitorului comunitar, autoritățile naționale trebuie, prin urmare, să stabilească această limită de la caz la caz, luând în considerare termenele obișnuite în ramura de activitate în cauză, precum și caracteristicile contractului.

68. Domnul Andersen amintește, în memoriul său în observații, că respectivele convenții în litigiu au fost semnate în cadrul unui program de ajutor pentru șomeri, prevăzut de Legea privind măsurile active de politică socială (Lov om aktiv socialpolitik). Potrivit acestei legi, contractele de reinserție profesională acoperă doar sarcini care nu pot fi îndeplinite în cadrul unui contract de muncă obișnuit. Reclamantul din acțiunea principală deduce din această diferență de caracter că un contract de reinserție profesională este, prin definiție, temporar. În situația din prezenta cauză, Højesteret trebuie să examineze particularitățile raportului de muncă dintre domnul Andersen și autoritatea comunală din Skælskør, Curtea neputând decât să sublinieze această împrejurare.

69. În aprecierea elementelor de fapt ale cauzei cu care este sesizată, instanța de trimitere trebuie să țină cont de diverse hotărâri care se referă la noțiunea de lucrător în sens comunitar. Toate aceste hotărâri au fost pronunțate în contextul liberei circulații a persoanelor, însă se dovedesc a fi foarte utile pentru interpretarea dreptului social european.

70. Pe de o parte, trebuie amintite Hotărârile Lawrie-Blum și Bernini [31], care au recunoscut unei persoane care efectuează un stagiu în cadrul unei formări profesionale calitatea de lucrător, în cazul în care sarcinile îndeplinite în condițiile unei activități salariate erau reale și efective, concluzie care nu poate fi infirmată de productivitatea slabă a persoanei interesate, de faptul că aceasta lucrează un număr redus de ore pe săptămână sau că primește doar o remunerație limitată. A fost impusă totuși condiția ca persoana interesată să fi lucrat suficiente ore pentru a se familiariza cu munca respectivă.

71. Pe de altă parte, este necesar să menționăm de asemenea Hotărârea Bettray (cu toate că situația de fapt din această cauză nu coincide în totalitate cu cea din prezenta cauză) [32]. În ceea ce privește regimul specific de angajare prevăzut de Legea olandeză privind ocuparea forței de muncă în domeniul social, Curtea a afirmat că activitățile exercitate în cadrul legii menționate nu constituie activități economice reale și efective, în măsura în care nu reprezintă decât un mijloc de reeducare sau de reinserție a persoanelor care exercită aceste activități și în măsura în care lucrul remunerat, conceput în funcție de posibilitățile fizice și mentale ale fiecăruia, are drept scop să permită persoanelor interesate să regăsească, într-o perioadă mai lungă sau mai scurtă, capacitatea de a ocupa un loc de muncă obișnuit sau să le ofere acestora acces la un mod de viață apropiat de cel normal.

31 — Hotărârea din 3 iulie 1986, Lawrie-Blum (66/85, Rec., p. 2121), și Hotărârea din 26 februarie 1992, Bernini (C-3/90, Rec., p. I-1071).

32 — Hotărârea din 31 mai 1989, Bettray (344/87, Rec., p. 1621).

VI — Concluzie

72. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Højesteret după cum urmează:

„(1) Articolul 8 alineatul (1) 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 lasă statelor membre libertatea de a extinde o convenție colectivă care urmărește transpunerea dispozițiilor acesteia în dreptul național la o persoană care nu este membră a niciuneia dintre organizațiile sindicale care au negociat convenția menționată.

(2) Expresia «lucrătorii care nu sunt cuprinși într-o convenție colectivă sau în convenții colective referitoare la raportul de muncă» de la articolul 8 alineatul (2) din Directiva 91/533 nu trebuie interpretată în sensul că dispozițiile unei convenții colective care impun o notificare prealabilă a angajatorului nu sunt aplicabile unei persoane care nu este membră a niciunuia dintre sindicatele care au negociat convenția menționată.

(3) Expresiile «contract de muncă temporară» și «raporturi de muncă temporară» de la articolul 8 alineatul (2) din Directiva 91/533 nu au în vedere orice tip de raporturi de muncă pe durată determinată, ci numai raporturile de muncă de scurtă durată. Pentru a califica un raport de muncă ca «temporar», trebuie examinate termenele acceptate în general în ramura de activitate în cauză, precum și caracteristicile și natura contractului.”