CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
NILS WAHL
prezentate la 22 mai 2014[1]

Cauza C-221/13

Teresa Mascellani
împotriva
Ministero della Giustizia

[cerere de decizie preliminară formulată de Tribunale ordinario di Trento (Italia)]

„Politică socială — Directiva 97/81/CE — Acord-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES — Transformarea unui contract de muncă pe fracțiune de normă într-un contract de muncă cu normă întreagă împotriva voinței lucrătorului”

1. Este compatibilă cu Directiva 97/81/CE[2] prevederea de către un stat membru a unor dispoziții care permit unui angajator să modifice în mod unilateral un raport de muncă, impunând astfel lucrătorului să treacă de la angajarea pe fracțiune de normă la angajarea cu normă întreagă împotriva voinței lucrătorului? Aceasta, în principiu, este întrebarea cu privire la care Curtea trebuie să se pronunțe în speță.

I – **Cadrul juridic**

A – *Reglementarea Uniunii*

2. Directiva 97/81 încorporează în dreptul Uniunii acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (denumit în continuare „acordul-cadru”). Acordul-cadru în sine se găsește în anexa la Directiva 97/81.

3. Astfel cum se amintește în considerentul (5) al Directivei 97/81, concluziile Consiliului European de la Essen au subliniat necesitatea luării de măsuri de promovare a ocupării forței de muncă și a șanselor egale pentru bărbați și femei și au solicitat măsuri pentru o creștere a intensității ocupării forței de muncă, în special printr-o organizare mai flexibilă a muncii într-un mod în care să satisfacă atât dorințele salariaților, cât și cerințele concurenței.

1 — Limba originală: engleza.

2 — Directiva din 15 decembrie 1997 a Consiliului privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35).

4. Potrivit considerentului (11) al Directivei 97/81:

„[…] părțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă care să stabilească principiile generale și cerințele minime legate de munca pe fracțiune de normă; […] acestea și-au exprimat dorința de a stabili un cadru general de eliminare a discriminărilor împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a contribui la dezvoltarea posibilităților de muncă pe fracțiune de normă pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători”.

5. Al doilea paragraf al preambulului la acordul-cadru prevede:

„Recunoscând diversitatea situațiilor din statele membre și admițând că munca pe fracțiune de normă reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare și activități, prezentul [acord-cadru] stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe fracțiune de normă. Acesta ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a sprijini dezvoltarea posibilităților de muncă pe fracțiune de normă pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.”

6. Potrivit alineatului (5) din Considerațiile generale ale acordului-cadru, părțile semnatare ale acestuia atribuie importanță măsurilor care să faciliteze accesul la munca pe fracțiune de normă al bărbaților și al femeilor în scopul pregătirii pentru pensie, reconcilierii vieții profesionale și a celei familiale și pentru a beneficia de posibilități de educație și de formare, pentru a-și îmbunătăți calificările și oportunitățile profesionale în avantajul reciproc al angajatorilor și al lucrătorilor și într-un mod care să sprijine dezvoltarea întreprinderilor.

7. Clauza 1 din acordul-cadru („Obiectul”) prevede:

„Obiectul prezentului acord-cadru este:

(a) să asigure eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a îmbunătăți calitatea muncii pe fracțiune de normă;

(b) să faciliteze dezvoltarea muncii pe fracțiune de normă pe bază voluntară și de a contribui la organizarea flexibilă a timpului de lucru într-un mod care să ia în considerare atât nevoile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor.”

8. Clauza 3 punctul 2 din acordul-cadru („Definiții”) definește termenul „lucrător cu normă întreagă comparabil”. Acest termen denumește un lucrător cu normă întreagă din aceeași unitate care are același tip de contract de muncă sau raport de muncă, care este încadrat în aceeași muncă sau activitate ori într-o muncă sau activitate asemănătoare, având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea sau aptitudinile. Clauza 3 punctul 2 precizează în continuare că, în cazul în care nu există un lucrător cu normă întreagă comparabil în aceeași unitate, comparația trebuie să se facă prin referință la convenția colectivă aplicabilă sau, în cazul în care nu există o convenție colectivă aplicabilă, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile colective la nivel național.

9. Clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru („Principiul nediscriminării”) precizează:

„În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.”

10. Clauza 5 din acordul-cadru („Posibilități de muncă pe fracțiune de normă”) prevede:

„(1) În contextul clauzei 1 din prezentul acord și al principiului nediscriminării între lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă:

(a) în urma consultării cu partenerii sociali în conformitate cu legislațiile sau practicile naționale, statele membre ar trebui să identifice și să analizeze obstacolele de natură juridică sau administrativă care pot restrânge posibilitățile de lucru pe fracțiune de normă și, acolo unde este adecvat, să le elimine;

(b) partenerii sociali, acționând în domeniul de competență al acestora și prin procedurile stabilite în convențiile colective, ar trebui să identifice și să analizeze obstacolele care pot restrânge posibilitățile de lucru pe fracțiune de normă și, acolo unde este adecvat, să le elimine.

(2) Refuzul unui lucrător de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă sau invers nu ar trebui să constituie în sine un motiv valabil de reziliere a contractului de muncă, fără a aduce atingere rezilierii în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile la nivel național ori pentru alte motive de acest fel care pot apărea din cerințele operaționale ale unității respective.

(3) În măsura în care este posibil, angajatorii ar trebui să ia în considerare:

(a) cererile lucrătorilor de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă care devine disponibilă în cadrul unității;

[…]

(d) măsurile de facilitare a accesului la munca pe fracțiune de normă la toate nivelurile din unitate, inclusiv posturi calificate și de conducere, și, acolo unde este cazul, de facilitare a accesului lucrătorilor pe fracțiune de normă la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională;

[…]”

11. Clauza 6 din acordul-cadru („Dispoziții privind punerea în aplicare”) stabilește anumite reguli. În temeiul clauzei 6 punctul 1, statele membre pot introduce dispoziții mai favorabile decât cele stabilite prin acordul-cadru. Mai mult, potrivit clauzei 6 punctul 2:

„Punerea în practică a dispozițiilor prezentului acord nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul care face obiectul prezentului acord. Aceasta nu duce atingere dreptului statelor membre […] de a adopta diverse dispoziții legale, de reglementare sau contractuale, în temeiul circumstanțelor care se modifică permanent și nu aduce atingere aplicării clauzei 5 punctul 1, atât timp cât se respectă principiul nediscriminării enunțat în clauza 4 punctul 1.”

B – *Reglementarea italiană*

12. Potrivit articolului 16 din Legea italiană nr. 183 din 4 noiembrie 2010 [3] (denumită în continuare „Legea nr. 183/2010”), anumite autorități publice au posibilitatea, atunci când aplică pentru prima dată normele adoptate în temeiul Decretului legislativ nr. 112 din 25 iunie 2008 (denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 112/2008”) [4], să reevalueze deciziile de aprobare a transformării raporturilor de muncă cu normă întreagă în raporturi de muncă pe fracțiune de normă în cazul în care aceste decizii au fost adoptate înainte de intrarea în vigoare a Decretului legislativ nr. 112/2008. Această reevaluare trebuie făcută în termen de 180 de zile de la intrarea în vigoare a articolului 16 din Legea nr. 183/2010 și sunt supuse principiului echității și principiului bunei-credințe.

13. O circulară ministerială a fost adoptată de Departamentul Funcției Publice din Italia pentru a oferi orientări privind aplicarea, *inter alia*, a articolului 16 din Legea nr. 183/2010 [5]. Potrivit circularei, această dispoziție este justificată de limitele bugetare mai stricte aplicabile în contextul crizei financiare globale. Circulara mai prevede că puterea unilaterală a angajatorilor din sectorul public de a dispune ca un angajat să revină la programul de lucru cu normă întreagă trebuie să fie considerată ca având un caracter excepțional și trebuie să fie exercitată în limitele menționate la punctul 12 de mai sus.

14. Interpretarea articolului 16 din Legea nr. 183/2010, astfel cum este prevăzută în circulara ministerială respectivă, a fost confirmată între timp de Corte costituzionale (Curtea Constituțională) (Italia) [6].

II – **Situația de fapt, procedura și întrebările preliminare**

15. Doamna Mascellani este funcționar în cadrul Ministerului Justiției din Italia și deține un post la instanța de trimitere. Din 28 august 2000, aceasta a lucrat pe fracțiune de normă potrivit unui program săptămânal în cadrul căruia 50 % din orele normale de lucru sunt repartizate în trei zile pe săptămână (un „raport de muncă pe fracțiune de normă de tip vertical”).

16. După intrarea în vigoare a Legii nr. 183/2010, Ministerul Justiției, acționând prin directorul administrativ al Tribunale Ordinario di Trento, a adoptat Decizia nr. 20384 din 8 februarie 2011 și Decizia nr. 1882 din 21 martie 2011 (denumite în continuare „deciziile atacate”). Prin deciziile atacate s-a reevaluat și s-a revocat în mod unilateral regimul de muncă pe fracțiune de normă al doamnei Mascellani, în conformitate cu articolul 16 din Legea nr. 183/2010, și s-a dispus să lucreze cu normă întreagă, pe baza unui program complet repartizat pe șase zile săptămânal, începând din 1 aprilie 2011.

17. Contestând această transformare a contractului său de muncă, doamna Mascellani a introdus o acțiune în fața Giudice del lavoro al instanței de trimitere, solicitând anularea deciziilor contestate și o declarație potrivit căreia raportul său de muncă pe fracțiune de normă nu poate fi transformat în raport de muncă cu normă întreagă împotriva voinței sale. Aceasta susține că transformarea este ilegală potrivit Directivei 97/81.

3 — GURI nr. 262 din 9 noiembrie 2010, supliment ordinar nr. 243.

4 — A se vedea articolul 73 din Decretul legislativ nr. 112 din 25 iunie 2008 (GURI nr. 147 din 25 iunie 2008, supliment ordinar nr. 152/L), transformat în Legea nr. 133 din 6 august 2008 (GURI nr. 195 din 21 august 2008, supliment ordinar nr. 196).

5 — Circulara nr. 9/2011 din 30 iunie 2011.

6 — Hotărârea nr. 224/2013 din 16 iulie 2013. În hotărârea sa, Corte costituzionale a analizat relația dintre această dispoziție și clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru.

18. Potrivit doamnei Mascellani, programul de muncă pe fracțiune de normă i-a permis să își consacre timpul atât îngrijirii familiei, cât și propriei formări profesionale. Ea a fost înscrisă în tabloul avocaților din Trento, a absolvit o școală de specializare în profesiuni juridice și s-a înscris, în plus, la cursul de trei ani pentru formator în organizații, organizat pe lângă Universitatea din Padova. Tot datorită programului pe fracțiune de normă, doamna Mascellani a putut să ofere asistență unicului părinte supraviețuitor – în prezent în vârstă de peste 90 de ani – care locuiește împreună cu aceasta și nu are în apropiere vreo altă rudă sau vreun afin.

19. Ministerul Justiției se opune acțiunii introduse de doamna Mascellani. Acesta susține că, în temeiul articolului 16 din Legea nr. 183/2010, ministerul are posibilitatea de a revoca raportul de muncă pe fracțiune de normă și de a impune programul de muncă cu normă întreagă, chiar și împotriva voinței lucrătorului. În opinia ministerului, Directiva 97/81 nu exclude o astfel de dispoziție.

20. Având îndoieli cu privire la interpretarea Directivei 97/81, instanța de trimitere a decis să suspende procedura și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Clauza 5 punctul 2 din [acordul-cadru], în măsura în care prevede că «[r]efuzul unui lucrător de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă sau invers nu ar trebui să constituie în sine un motiv valabil de reziliere a contractului de muncă, fără a aduce atingere rezilierii în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile la nivel național ori pentru alte motive de acest fel care pot apărea din cerințele operaționale ale unității respective», trebuie interpretată în sensul că nu este permis legislațiilor naționale ale statelor membre să prevadă posibilitatea angajatorului de a dispune transformarea unui raport de muncă pe fracțiune de normă în raport de muncă cu normă întreagă, chiar împotriva voinței lucrătorului?

2) [Directiva 97/81] se opune ca o dispoziție națională (precum articolul 16 din [Legea nr. 183/2010]) să prevadă posibilitatea angajatorului de a dispune transformarea unui raport de muncă pe fracțiune de normă în raport de muncă cu normă întreagă, chiar împotriva voinței lucrătorului?”

21. Au fost prezentate observații scrise de către guvernele italian și ceh, precum și de către Comisie. La ședința care a avut loc la 20 martie 2014 au fost prezentate observații orale de către doamna Mascellani, de către guvernul italian, precum și de către Comisie.

III – **Observațiile care au fost prezentate Curții**

22. Potrivit *doamnei Mascellani*, clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru trebuie să fie interpretată în sensul că împiedică angajatorul – atât din sectorul privat, cât și din sectorul public – să schimbe raportul de muncă fără consimțământul expres al lucrătorului. Întrucât acordul-cadru este destinat să prevină discriminarea împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă, aceasta este singura interpretare adecvată a acestei clauze.

23. *Guvernul italian* pune accentul pe natura tranzitorie a articolului 16 din Legea nr. 183/2010. Acest guvern observă că, în condițiile regimului aplicabil anterior în cazul sectorului public[7], lucrătorii aveau un drept aproape nelimitat de a obține o reducere a programului de lucru. Totuși, regimul actual, stabilit prin Decretul legislativ nr. 112/2008, intenționează să realizeze un echilibru echitabil între drepturile angajatorului, pe de o parte, și drepturile lucrătorului, pe de altă parte. Un angajator din sectorul public poate acum să refuze o cerere de reducere a orelor atunci când, *inter alia*, aprobarea cererii ar afecta funcționarea instituției publice. Astfel, articolul 16 din Legea nr. 183/2010 a

7 — Reglementat anterior de articolul 1 alineatul (58) din Legea nr. 662 din 23 decembrie 1996, GURI nr. 303 din 28 decembrie 1996, supliment ordinar nr. 233.

reglementat trecerea de la regimul anterior la cel aflat în vigoare în prezent. Scopul articolului 16 din Legea nr. 183/2010 este de a echilibra interesele divergente ale angajatorilor din sectorul public și ale lucrătorilor din același sector. Un alt scop este acela de a asigura tratamentul egal al lucrătorilor care au solicitat să lucreze pe fracțiune de normă în cadrul regimului anterior și al acelora care au formulat o solicitare similară în cadrul regimului actual.

24. Potrivit guvernului italian, clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru nu poate fi interpretată în sensul că transformarea muncii pe fracțiune de normă în muncă cu normă întreagă trebuie să se realizeze în mod necesar prin acordul părților. Dispoziția menționată urmărește doar să limiteze posibilitatea concedierii lucrătorului atunci când acesta nu este de acord cu o astfel de transformare, dar nu interzice luarea unor măsuri mai puțin drastice de către angajator. În plus, această dispoziție nu este formulată în termeni obligatorii și, în consecință, nu îi furnizează lucrătorului un drept opozabil.

25. Guvernul italian mai susține că Directiva 97/81 nu poate fi interpretată în sensul că impune, în general, obținerea consimțământului lucrătorului pentru modificările privind programul de muncă. Faptul că nu se impune existența consimțământului nu constituie o discriminare între lucrătorii cu normă întreagă și cei pe fracțiune de normă în conformitate cu clauza 4 din acordul-cadru și nici nu limitează posibilitatea de a lucra pe fracțiune de normă. Astfel, potrivit clauzei 1 litera (b) din acord, în opinia guvernului italian, numai trecerea de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă trebuie să fie realizată în mod voluntar, întrucât această trecere implică pierderi economice pentru lucrător.

26. În opinia guvernului ceh, un raport de muncă ce a fost stabilit anterior pe fracțiune de normă nu poate fi modificat în mod unilateral de angajator împotriva voinței lucrătorului. Acest lucru ar împiedica dezvoltarea muncii pe fracțiune de normă cu timp parțial prin ignorarea voinței lucrătorului, contrar scopului acordului-cadru prevăzut în clauza 1 litera (b) și astfel cum este specificat la alineatul (5) din Considerațiile generale ale acestuia. Guvernul ceh apreciază totodată că, în mod contrar celuilalt scop al acordului respectiv, astfel cum este prevăzut în clauza 1 litera (a) din acesta, o astfel de posibilitate creează o discriminare nejustificată împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă, întrucât lucrătorii cu normă întreagă nu se confruntă cu același risc. În sens mai general, acest guvern se referă la principiul libertății contractuale, la interzicerea muncii forțate consacrate la articolul 5 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene[8] și susține că angajatorii din sectorul public ar nu trebui să dețină mai multe drepturi decât ceilalți.

27. *Comisia*, care propune oferirea unui răspuns comun la cele două întrebări, a remarcat modul vag de formulare utilizat în clauza 5 punctul 2 și în clauza 5 punctul 3 litera (a) din acordul-cadru. Aceasta a mai afirmat că acordul-cadru nu acordă lucrătorilor dreptul de a rămâne în cadrul unui sistem de angajare pe fracțiune de normă. În special, clauza 5 punctul 2 nu exclude posibilitatea concedierii unui lucrător care refuză transformarea într-un raport de muncă cu normă întreagă atunci când cerințele operaționale ale unității respective o impun. Acest lucru este confirmat de scopul acordului-cadru, care – după cum se prevede în clauza 1 litera (b) – este acela de a contribui la organizarea flexibilă a timpului de lucru într-un mod care să ia în considerare atât nevoile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor.

28. Totuși, Comisia susține că din clauza 1 litera (b) din acordul-cadru coroborată cu clauza 5 punctul 2 din acesta rezultă că angajatorul trebuie să consulte lucrătorul și să ia în considerare nevoile sale, să evalueze alte posibilități și să acorde lucrătorului un timp pentru a se adapta la noul sistem. Concedierea poate fi avută în vedere doar atunci când este necesară pentru îndeplinirea cerințelor operaționale ale unității respective. În opinia Comisiei, prin faptul că nu prevede că un refuz atrage în mod automat concedierea și prin supunerea transformării raportului de muncă principiilor echității și bunei-credințe, reglementarea italiană respectă cerințele din acordul-cadru.

8 — Articolul 5 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale prevede că „[n]imeni nu poate fi constrâns să efectueze o muncă forțată sau obligatorie”.

29. În sfârșit, referindu-se la considerentele (5) și (11) ale Directivei 97/81, la preambulul acordului-cadru anexat la aceasta, la alineatul (5) din Considerațiile generale, precum și la clauzele 1, 4 și 5 din acesta, *instanța de trimitere* apreciază că articolul 16 din Legea nr. 183/2010 este incompatibil cu Directiva 97/81. În opinia sa, articolul 16 din Legea nr. 183/2010 permite discriminarea împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă care, spre deosebire de lucrătorii cu normă întreagă, sunt expuși la riscul ca programul lor de muncă să fie modificat. Mai mult, potrivit instanței de trimitere, din clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru rezultă că un raport de muncă pe fracțiune de normă nu poate fi transformat într-un raport cu normă întreagă (sau invers) cu excepția cazului în care lucrătorul este de acord. Dacă rezilierea este considerată ilegală în temeiul acestei clauze, atunci refuzul lucrătorului de a accepta schimbarea trebuie să fie licit și, în consecință, trebuie să fie obținut consimțământul lui.

IV – **Analiză**

A – *Reformularea întrebărilor preliminare*

30. Cele două întrebări adresate de Tribunale ordinario di Trento sunt în mod clar legate între ele. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere dorește să afle dacă prin clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru se exclude transformarea în mod unilateral de către angajator a unui raport de muncă pe fracțiune de normă într-un raport de muncă cu normă întreagă. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, aceeași clarificare, dar fără a face referire la o anumită dispoziție din Directiva 97/81 sau din acordul-cadru. Astfel, a doua întrebare se referă în mod efectiv la aceeași chestiune ca prima; totuși, pare și să aibă un caracter subsidiar, fiind adresată în caz că răspunsul la prima întrebare este negativ.

31. Suntem de acord cu Comisia în privința faptului că ambele întrebări trebuie să primească un răspuns comun din partea Curții. Totuși, credem – spre deosebire de Comisie – că în cadrul acestui demers ar fi util pentru instanța de trimitere să abordeze în termeni mai generali compatibilitatea normelor aflate în discuție cu acordul-cadru, întrucât aceasta este principala problemă ridicată prin a doua întrebare. Vom face acest lucru în ultima parte a acestor concluzii.

32. În consecință, reformulăm întrebările după cum urmează:

„Directiva 97/81 – și în special clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru anexat la aceasta – se opune unei dispoziții din dreptul național, cum este articolul 16 din Legea nr. 183/2010, potrivit căreia un angajator poate transforma un raport de muncă pe fracțiune de normă în raport de muncă cu normă întreagă fără acordul lucrătorului?”

B – *Analizarea întrebării reformulate*

33. Răspunsul la întrebarea astfel reformulată privește în principal protecția adecvată care trebuie să fie acordată lucrătorilor în temeiul clauzei 5 punctul 2 din acordul-cadru. Vom analiza acest aspect luând în considerare formularea, contextul și scopul dispoziției respective.

34. În legătură cu *formularea* sa, remarcăm de la început – la fel ca guvernul italian și Comisia – că modul de redactare a clauzei 5 punctul 2 din acest acord este de natură să creeze ambiguitate în privința sensului său esențial efectiv.

35. În primul rând, exprimarea folosită în clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru pare să fie în mod deliberat vagă. Potrivit acestei dispoziții, „[r]efuzul unui lucrător de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă sau invers *nu ar trebui* să constituie în sine un motiv valabil de reziliere a contractului de muncă” (sublinierea noastră). Pe de o parte, se creează impresia că,

potrivit acestei dispoziții, un astfel de refuz nu justifică, *prima facie*, concedierea unui lucrător care nu este de acord cu transformarea raportului de muncă. Pe de altă parte, totuși, utilizarea expresiei „nu ar trebui" nu sugerează că este obligatoriu consimțământul lucrătorului privind schimbarea programului de lucru.

36. În al doilea rând, clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru prevede și că un refuz de a se transfera de la munca pe fracțiune de normă la munca cu normă întreagă poate fi chiar un motiv valabil de reziliere a unui contract de muncă „în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile la nivel național ori *pentru alte motive de acest fel care pot apărea din cerințele operaționale ale unității respective*" (sublinierea noastră). Din nou, în opinia noastră, dacă analizăm partea subliniată din pasajul citat din perspectiva drepturilor pe care le conferă, este dificil să concluzionăm cu certitudine că aceasta acordă lucrătorilor dreptul incontestabil de a refuza modificarea raportului de muncă. Într-adevăr, posibilitatea de a rezilia un raport de muncă din cauza cerințelor operaționale ale locului de muncă, aflate în continuă schimbare, pare să excludă de la început ideea potrivit căreia clauza 5 punctul 2 conferă o protecție efectivă.

37. Din punct de vedere *sistemic*, acest argument este confirmat, în primul rând, de modul în care a fost redactat restul textului clauzei 5. Clauza 5 punctul 1 litera (a) și clauza 5 punctul 1 litera (b) menționează că statele membre, împreună cu partenerii sociali, *„ar trebui* să identifice" obstacolele care pot restrânge posibilitățile de lucru pe fracțiune de normă și să le elimine *„acolo unde este adecvat"*; clauza 5 punctul 3 prevede că, *„[î]n măsura în care este posibil*, angajatorii *ar trebui să ia în considerare*" o listă de măsuri diferite, dintre care unele sunt descrise în termeni și mai anodini (sublinierea noastră în toate citatele)[9].

38. În al doilea rând, nu trebuie uitat că, în temeiul articolului 288 TFUE, acordul-cadru, ca anexă la Directiva 97/81, lasă la alegerea statelor membre determinarea modului în care trebuie puse în aplicare obiectivele acestui instrument. Potrivit clauzei 6 punctul 1 din acordul-cadru, acordul prevede doar o armonizare minimă. Mai mult, anumite dispoziții din directivă și acordul-cadru acordă în mod explicit anumite competențe de reglementare statelor membre[10]. Faptul că atât de multe probleme nerezolvate sunt lăsate la discreția statelor membre susține ideea că formularea folosită în clauza 5 din acest acord nu are un caracter obligatoriu.

39. În ceea ce privește *scopul* său, obiectul primordial al clauzei 5 din acordul-cadru este precizat în mod explicit în clauza 1 litera (b), și anume, „să faciliteze dezvoltarea muncii pe fracțiune de normă pe bază voluntară și de a contribui la organizarea flexibilă a timpului de lucru într-un mod care să ia în considerare atât nevoile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor". Flexibilitatea la care se face referire acolo este bipolară, întrucât cuprinde atât flexibilitatea privind „latura cererii" pentru angajatori, cât și flexibilitatea privind „latura ofertei" pentru lucrători[11], *însă fără a înclina în favoarea vreuneia dintre ele*[12].

9 — A se vedea clauza 5 punctul 3 litera (b), care conține, din nou, expresia „ar trebui", clauza 5 punctul 3 litera (d), care utilizează formularea „acolo unde este cazul", și clauza 5 punctul 3 litera (e), unde este utilizat, de asemenea, cuvântul „adecvate".

10 — A se vedea, de exemplu, considerentul (16) al Directivei 97/81, potrivit căruia, „în ceea ce privește termenii utilizați în acordul-cadru, fără a fi definiți în mod specific în acesta, prezenta directivă conferă statelor membre libertatea de a defini acei termeni în conformitate cu legislația și cu practicile naționale, la fel ca și în cazul altor directive de politică socială care utilizează termeni asemănători, cu condiția ca definițiile menționate să respecte conținutul acordului-cadru"; a se vedea de asemenea clauza 2 punctul 2, clauza 3 punctul 2 a doua teză, clauza 4 punctul 3, clauza 4 punctul 4 și clauza 6 punctul 5 din acordul-cadru.

11 — A se vedea printre altele Deakin, S., și Reed, H., „The Contested Meaning of Labour Market Flexibility", în Shaw, J. (editor), *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oxford, 2000, p. 75.

12 — Atât considerentul (11) al Directivei 97/81, cât și al doilea paragraf din preambulul acordului-cadru menționează că scopul acestui acord este de a contribui la dezvoltarea posibilităților de muncă pe fracțiune de normă pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători. În mod similar, considerentul (5) al directivei se referă la o organizare mai flexibilă a muncii într-un mod în care să satisfacă atât dorințele salariaților, cât și cerințele concurenței.

40. Pe baza acestor elemente, unii comentatori consideră că, spre deosebire de clauza 4, clauza 5 din acordul-cadru (și/sau anumite puncte ale acesteia) este redactată în termeni echivoci cu caracter declarativ [13], în timp ce alții consideră că, pur și simplu, nu există niciun drept la munca pe fracțiune de normă [14]. După cum se cunoaște, totuși, nu toți împărtășesc opinia potrivit căreia clauza 5 nu stabilește niciun fel de obligații legale [15].

41. Nu suntem deloc împotriva opiniei că trebuie să se recurgă la concediere doar atunci când este necesar pentru îndeplinirea cerințelor operaționale ale unității respective. Totuși, ne îndoim că există o cerință legală în acest sens, din perspectiva dreptului Uniunii, în temeiul clauzei 5 punctul 2. În opinia noastră, clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru este de fapt prea vagă pentru a fi admisă de instanțele judecătorești. Pe lângă observațiile făcute la punctele 34-39 de mai sus, considerăm că o astfel de interpretare este susținută de mai multe elemente, în special de contextul și de lucrările pregătitoare cu caracter legislativ ale acordului-cadru.

42. În perioada în care Parlamentul European analiza propunerea Comisiei pentru o directivă, Comisia parlamentară pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale a emis un raport privind această propunere. În cadrul raportului, Comisia a afirmat că respectiva clauză 5 din acordul-cadru „nu este obligatorie din punct de vedere juridic” în privința niciunuia dintre punctele la care se referă [16]. Rezoluția parlamentară privind propunerea Comisiei adoptată în urma raportului respectiv a susținut criticile făcute prin raport [17]. Totuși, conținutul acordului-cadru nu a fost modificat după cum s-a sugerat.

13 — A se vedea printre altele Rodière, P., *Droit social de l'Union européene*, L.G.D.J., Paris, 2002 (ediția a doua), potrivit căruia „[e]n dehors de la règle de non-discrimination, l'accord-cadre prend une tournure recommandationnelle”; Barnard, C., *UE Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012 (ediția a patra), p. 437, potrivit căruia „[o] mare parte din restul Directivei 97/81 pare mai degrabă o rezoluție cu caracter de recomandare decât un act legislativ obligatoriu”; Jeffery, M., „Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, «Atypical Work» and Attempts to Regulate It”, 3(27) 1998, *Industrial Law Journal* 193, p. 198 și 203, unde se afirmă că „modul de redactare a [clauzei 5 punctul 2] este vag și lasă aplicabilitatea regulii generale într-o mare incertitudine”.

14 — A se vedea în această privință Hepple, B., și Barnard, C., „Substantive Equality”, 3(59) 2000, în *Cambridge Law Journal* 562, p. 582, potrivit cărora „nu există obligația de a crea locuri de muncă pe fracțiune de normă sau ocupate în comun de mai multe persoane”; Nielsen, R., *European Labour Law*, DJØF, Copenhaga, 2000, p. 152, unde se afirmă că „[Directiva 97/81] nu stabilește niciun drept pentru lucrătorii care ar dori să procedeze astfel pentru a lucra pe fracțiune de normă”.

15 — A se vedea Kilpatrick, C., și Freedland, M., „The United Kingdom: how is UE governance transformative?” în Sciarra, S., Davies, P., și Freedland, M. (editori), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004, p. 329 și urm., unde, referitor la clauza 5 punctul 2, se afirmă: „[clauza] 5 nu poate fi trecută cu vederea ca fiind o dispoziție fără caracter obligatoriu, care conține doar scopuri de protecție socială cu caracter de aspirații și scopuri de promovare a angajărilor”.

16 — Raportul din 6 noiembrie 1997 privind Propunerea Comisiei pentru o directivă a Consiliului referitoare la acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă încheiat de UCIPE, CEIP și CES (A4-0352/97, p. 16). Pasajul relevant prevede: „Această clauză 5 din acordul-cadru nu este obligatorie din punct de vedere juridic în privința niciunuia dintre punctele de mai sus. Utilizarea expresiei «ar trebui» nu stabilește, de fapt, vreo obligație concretă pentru statele membre, partenerii sociali sau, în special, angajatori. Dispoziția rămâne o simplă afirmație sau declarație de intenție, astfel încât prin formularea efectivă a acordului nu se poate realiza al doilea obiectiv stabilit în preambul, și anume acela de a face munca pe fracțiune de normă mai atractivă, iar astfel de a promova dezvoltarea locurilor de muncă pe fracțiune de normă”.

17 — Rezoluția Parlamentului European privind propunerea Comisiei de Directivă a Consiliului privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1997, C 371, p. 41), p. 62, punctele 7-9: „Parlamentul European: […] 7. Consideră că este esențial ca trecerea lucrătorilor la «munca pe fracțiune de normă» să nu fie impusă; 8. Regretă faptul că acordul[-cadru] european încheiat de partenerii sociali nu reflectă Convenția din 1994 [încheiată de Organizația Internațională a Muncii] privind munca pe fracțiune de normă prin prevederea reducerii treptate implicite a excepțiilor; 9. Consideră că esența acordului, după înlăturarea elementelor declarative, nu satisface întotdeauna scopul său exprimat, întrucât acordul nu elimină discriminarea împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și nu contribuie la sporirea atractivității muncii pe fracțiune de normă”.

43. În plus, clauza 5 din acordul-cadru pare să fie inspirată de articolele 9 și 10 din Convenția nr. 175 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind munca pe fracțiune de normă (denumită în continuare „Convenția OIM”) [18]. Într-adevăr, legiuitorul Uniunii a recunoscut că trebuie să se țină cont de principiile Convenției OIM [19]. În plus, recomandarea adoptată pentru a completa Convenția OIM [20] – care ar trebui, potrivit punctului 1 din aceasta, să fie luată în considerare împreună cu dispozițiile convenției – conține, la punctele 17-19 din cuprinsul său, dispoziții care sunt destul de asemănătoare cu cele din acordul-cadru.

44. În această privință, s-a susținut – în opinia noastră în mod convingător – că nivelul general de protecție acordat lucrătorilor pe fracțiune de normă prin Directiva 97/81 este mai scăzut decât acela acordat prin Convenția OIM și prin recomandarea care o însoțește [21]. Dacă astfel stau lucrurile, considerăm că este chiar mai greu de imaginat cum ar putea clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru să permită unui lucrător care a lucrat anterior pe fracțiune de normă să refuze transferarea sa la munca cu normă întreagă, în condițiile în care nici modul de redactare a dispoziției corespunzătoare din instrumentul de drept internațional care a determinat încheierea acordului-cadru nu prevede în mod explicit un astfel de drept.

45. În plus, cunoaștem faptul că în Hotărârea Michaeler și alții (EU:C:2008:248) Curtea a statuat că prin clauza 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru sunt excluse normele naționale care impun, sub sancțiunea unei amenzi, obligația de a trimite autorităților copii după contractele de muncă pe fracțiune de normă în termen de 30 de zile de la semnarea lor [22]. Curtea a recunoscut astfel, în mod implicit, că o clauză de acest fel are un conținut esențial pe care reglementarea națională trebuie să îl respecte [23]. Totuși, deși putem fi de acord că regulile birocratice aflate în discuție în cauza respectivă au făcut să fie mai dificilă munca pe fracțiune de normă, trebuie să recunoaștem că nu înțelegem pe deplin cum ar putea să fie interpretată expresia „ar trebui” din clauza 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru – chiar și atunci când este analizată împreună cu scopul Directivei 97/81 – în sensul că generează o obligație juridică efectivă [24]. În orice caz, Hotărârea Michaeler și alții (EU:C:2008:248) nu a privit clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru. Mai mult, nu este un precedent adecvat pentru cauza de față, întrucât procedura principală nu privește de data aceasta impunerea „unor constrângeri administrative, financiare sau juridice într-un mod care ar îngreuna constituirea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii” [25]. Dimpotrivă, în cazul în care Curtea ar utiliza raționamentul din Hotărârea Michaeler și alții (EU:C:2008:248), în prezenta cauză, prin impunerea consimțământului formal al lucrătorului pentru modificarea raportului de muncă, tocmai asemenea constrângeri ar fi create.

46. Pe această bază, concluzionăm că prin clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru nu se exclude o reglementare națională potrivit căreia un angajator poate transforma un raport de muncă pe fracțiune de normă într-un raport de muncă cu normă întreagă fără acordul lucrătorului.

18 — La momentul redactării, Convenția OIM era ratificată de 9 dintre 28 de state membre (Cipru, Finlanda, Ungaria, Italia, Luxemburg, Țările de Jos, Portugalia, Slovenia și Suedia).

19 — A se vedea propunerea Comisiei de Directivă a Consiliului din 23 iulie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă încheiat de UCIPE, CEIP și CES, COM(97) 392 final, punctul 5. A se vedea, de asemenea, rezoluția Parlamentului European menționată mai sus, punctul 8.

20 — Recomandarea nr. 182 a OIM cu privire la munca pe fracțiune de normă (denumită în continuare „recomandarea”).

21 — A se vedea Hepple, B., și Barnard, C., *supra*, p. 580, și Jeffery, M., *supra*, p. 200. A se vedea de asemenea rezoluția Parlamentului European menționată mai sus, punctul 8.

22 — A se vedea dispozitivul Hotărârii din 24 aprilie 2008, Michaeler și alții, C-55/07 și C-56/07, EU:C:2008:248.

23 — În mod surprinzător, normele italiene aflate în discuție în Hotărârea Michaeler și alții (EU:C:2008:248) au fost adoptate pentru punerea în aplicare a Directivei 97/81, iar guvernul italian a susținut că acestea au promovat protecția și încurajarea muncii pe fracțiune de normă; a se vedea punctele 6, 7 și 22 din această hotărâre.

24 — A se vedea Hotărârea Michaeler și alții, EU:C:2008:248, punctul 21.

25 — A se vedea Hotărârea Michaeler și alții, EU:C:2008:248, punctul 22, care face referire la articolul 2 alineatul (2) din Acordul privind politica socială încheiat de statele membre ale Comunității Europene, cu excepția Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord (JO 1992 C 191, p. 1), anexat la Protocolul (nr. 14) privind politica socială, anexat la Tratatul de instituire a Comunității Europene.

47. Rămâne să se stabilească dacă această concluzie este afectată în vreun fel de alte dispoziții ale Directivei 97/81.

C – *Considerații suplimentare*

48. Subliniem de la început că singura dispoziție din Directiva 97/81 care abordează în mod special problema ridicată de instanța de trimitere, și anume consecințele unui refuz de a se transfera de la munca pe fracțiune de normă la munca cu normă întreagă, este clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru. În consecință, în opinia noastră este evident faptul că, în temeiul principiului *lex specialis derogat legi generali*, problema cu privire la care i s-a solicitat Curții să se pronunțe ar trebui să fie rezolvată doar pe baza acestei clauze și că nu este necesară o analiză din alte perspective. Totuși, în cazul în care Curtea consideră că este util să facă acest lucru, ne exprimăm următoarele opinii.

49. Potrivit concepției noastre, faptul că doar lucrătorii pe fracțiune de normă sunt expuși riscului de a trebui să treacă la munca cu normă întreagă nu determină nicio discriminare interzisă de clauza 4 din acordul-cadru. Astfel, normele în cauză nu implică un tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe fracțiune de normă în ceea ce privește condițiile de angajare în comparație cu lucrătorii cu normă întreagă.

50. Criteriul de comparație relevant aflat în discuție în cazul de față nu constă în plată, pensii sau alte condiții de angajare „tradiționale” care se stabilesc pe baza criteriului angajării (adică, a raportului de muncă dintre un lucrător și angajatorul său)[26]. Dimpotrivă, elementul comparativ asupra căruia instanța de trimitere dorește să se concentreze Curtea este riscul la care este expus lucrătorul pe fracțiune de normă ca durata programului de lucru zilnic să fie modificată împotriva voinței sale. Totuși, aceasta nu este o chestiune care poate fi testată pentru discriminare potrivit acestei clauze. Ținând cont de definiția stabilită în clauza 3 punctul 2 din acordul-cadru, nu se poate compara riscul la care este expus un lucrător pe fracțiune de normă de a fi transformat raportul său de muncă într-un raport de muncă cu normă întreagă cu riscul ca același lucru să i se întâmple unui lucrător cu normă întreagă comparabil, întrucât acesta din urmă deja lucrează cu normă întreagă[27].

51. În orice caz, este oricum discutabil aspectul dacă situația unui lucrător pe fracțiune de normă care se confruntă cu riscul de a trebui să lucreze cu normă întreagă împotriva voinței sale este, de fapt, comparabilă cu cea a unui lucrător cu normă întreagă care riscă să fie obligat să lucreze pe fracțiune de normă. Nu este același lucru să fii obligat să lucrezi mai mult sau să fii obligat să lucrezi mai puțin – cel puțin din punctul de vedere al mijloacelor de subzistență ale lucrătorului. În consecință, chestiunea dacă există un lucrător cu normă întreagă comparabil este deschisă dezbaterii[28].

52. În afară de Hotărârea Michaeler și alții (EU:C:2008:248), Curtea a statuat în Hotărârea Bruno și alții că, atunci când normele naționale intră în contradicție cu clauza 4 din acordul-cadru, ele sunt, de asemenea, susceptibile să aducă atingere clauzei 5 punctul 1 din acest acord[29]. Această opinie este dificil de contrazis, întrucât partea inițială a dispoziției respective se referă în mod explicit, *inter alia*,

26 — A se vedea, referitor la conceptul „condiții de angajare” din clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, Hotărârea Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punctele 34 și 35. Curtea a statuat că un contract care prevede un sistem de muncă la cerere intră sub incidența acestui concept; a se vedea Hotărârea din 12 octombrie 2004, Wippel, C-313/02, EU:C:2004:607, punctele 30 și 32.

27 — În Hotărârea Wippel (EU:C:2004:607), Curtea a adoptat punctul de vedere potrivit căruia o limită superioară a numărului de ore de muncă, care prezintă relevanță, în mod evident, mai mult în cazul lucrătorilor cu normă întreagă, nu reprezintă un tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe fracțiune de normă în raport cu lucrătorii cu normă întreagă comparabili. A se vedea punctele 49 și 50 din această hotărâre.

28 — A se vedea în acest sens Hotărârea Wippel, EU:C:2004:607, punctele 57-62, unde Curtea a statuat că raportul de muncă al unui lucrător cu normă întreagă obișnuit nu se poate compara, în ceea ce privește obiectul și temeiul, cu cel al unui lucrător pe fracțiune de normă care lucrează la cerere. A se vedea de asemenea, prin analogie, Hotărârea Carratù, EU:C:2013:830, punctele 41-45, unde Curtea a statuat că despăgubirile care trebuie plătite pentru inserarea ilegală într-un contract de muncă a unei clauze privind angajarea pe durată determinată nu se pot compara cu despăgubirile care decurg din concedierea ilegală a unui lucrător angajat pe durată nedeterminată.

29 — A se vedea Hotărârea Bruno și alții, C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329, punctul 81. A se vedea, de asemenea, Ordonanța din 7 aprilie 2011, Dai Cugini, C-151/10, EU:C:2011:223, punctul 56, și Ordonanța din 9 decembrie 2011, Yangwei, C-349/11, EU:C:2011:826, punctul 37.

la principiul nediscriminării [30]. Totuși, după cum am afirmat deja, nu credem că în prezenta cauză există un caz de discriminare. Mai mult, după cum am sugerat mai sus, această interpretare privea obstacole de natură administrativă care pot limita posibilitățile de lucru pe fracțiune de normă, ceea ce nu este cazul în cauza aflată în fața instanței de trimitere.

53. În altă ordine de idei, guvernul ceh are dreptate să se refere la faptul că s-a statuat de către Curte că un contract este caracterizat de principiul că părțile sunt libere să își organizeze propriile raporturi [31]. Totuși, respectivul principiu nu înseamnă că răspunsul la întrebările preliminare trebuie să fie afirmativ, după cum sugerează acest guvern. Astfel, dispozițiile legislative, cum este articolul 18 din Legea nr. 183/2010, pot stânjeni libertatea de a încheia contracte. Această situație este în mod explicit prevăzută în clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru. În plus, un lucrător este întotdeauna liber să pună capăt raportului de muncă dacă nu dorește să lucreze cu normă întreagă. Din acest motiv, suntem foarte surprinși de comparația făcută de guvernul ceh cu o situație de muncă forțată.

54. În plus, atragem atenția totodată asupra clauzei privind „menținerea nivelului de protecție” din clauza 6 punctul 2 din acordul-cadru. Această clauză acordă în mod explicit statelor membre dreptul „de a adopta diverse dispoziții legale, de reglementare sau contractuale, în temeiul circumstanțelor care se modifică permanent și nu aduce atingere aplicării clauzei 5 punctul 1 atât timp cât se respectă principiul nediscriminării enunțat în clauza 4 punctul 1”. Considerăm că „la raison d’être” în cazul acestei dispoziții este de a permite statelor membre să modifice și, dacă este nevoie, să reducă nivelul de protecție acordat potrivit reglementărilor lor privind munca pe fracțiune de normă în perioadele de criză. Cel puțin, această dispoziție clarifică faptul că astfel de norme nu sunt imuabile. În această privință, am remarcat că regimul italian aplicabil din 2008 pare să coincidă cu apariția crizei financiare globale.

55. Apreciem faptul că, potrivit dreptului italian, posibilitatea de a obliga un lucrător pe fracțiune de normă să se întoarcă la un loc de muncă cu normă întreagă are un caracter excepțional și este limitată, în plus, de principiile echității și bunei-credințe. Totuși, spre deosebire de Comisie, nu putem distinge *în acordul-cadru* niciun temei juridic care să impună angajatorului să respecte garanțiile sugerate la punctul 28 de mai sus. Comisia sugerează că o astfel de abordare decurge din clauza 1 litera (b), care stabilește scopul acordului-cadru, coroborată cu clauza 5 punctul 2. Cu toate acestea, o interpretare adecvată a clauzei 5 punctul 2 în mod separat necesită, în sine, tocmai o analiză a scopului respectiv (a se vedea punctul 39 de mai sus). În consecință, clauza 1 litera (b) nu poate adăuga nimic altceva acestei analize.

56. Pe această bază, considerăm că, în absența armonizării în acest sens [32], statelor membre le revine sarcina să prevadă astfel de garanții în cadrul marjei lor de apreciere conferite de Directiva 97/81, cu condiția să respecte principiile efectivității și echivalenței la punerea în aplicare a directivei, precum și celelalte principii generale din dreptul Uniunii [33]. În Italia, aceste garanții nu sunt o posibilitate pur teoretică, ci, în urma jurisprudenței Corte costituzionale, o chestiune de drept [34].

30 — La punctul 112 din Concluziile sale în cauza Bruno și alții (EU:C:2010:329), avocatul general Sharpston susține că „[o]bligația cuprinsă în clauza 5 din acordul-cadru ne pare […] a fi o aplicație specifică a interdicției discriminării prevăzute în clauza 4”. În condițiile în care, după cum ar rezulta din situația de fapt din cauza respectivă, referirea generală la „clauza 5” trebuie să fie înțeleasă în sensul clauzei 5 punctul 1 din acest acord, înclinăm să fim de acord cu această opinie.

31 — A se vedea Hotărârea Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, punctul 23.

32 — În ceea ce privește obligația angajatorului de a informa lucrătorul în legătură cu condițiile contractului, această chestiune *este*, de fapt, armonizată; a se vedea Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (JO L 288, p. 32, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 174).

33 — A se vedea în acest sens Hotărârea O’Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 34. În această privință, nu putem – spre deosebire de avocatul general Kokott în Concluziile sale prezentate în cauza Wippel (EU:C:2004:607), punctele 108 și 109 – fără o dispoziție corespunzătoare (pozitivă) în acordul-cadru sau altundeva în acest sens, să interpretăm obiectivul protecției sociale adecvate, la care se face referire, *inter alia*, la articolul 151 alineatul (1) TFUE, ca impunând angajatorilor o obligație legală de a face anumite demersuri față de lucrători.

34 — A se vedea punctul 3.3 din hotărârea la care am făcut referire la punctul 14 de mai sus.

57. Totuși, este la fel de clar că orice modificare a programului de muncă – și în special o reducere – atunci când se trece de la angajarea cu normă întreagă la angajarea pe fracțiune de normă nu poate diminua niciunul dintre drepturile *deja dobândite* pe care lucrătorul le-a acumulat în perioada în care a fost angajat cu normă întreagă [35].

V – **Concluzie**

58. Având în vedere motivele de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Tribunale ordinario di Trento (Italia) după cum urmează:

„Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, trebuie să fie interpretată în sensul că nu exclude, în împrejurări cum sunt cele din cauza aflată în fața instanței de trimitere, o reglementare națională prin care un angajator poate să dispună transformarea unui raport de muncă pe fracțiune de normă într-un raport de muncă cu normă întreagă fără acordul lucrătorului.”

35 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 32, și Hotărârea Heimann, C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 35.