CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL NIILO JÄÄSKINEN prezentate la 22 aprilie 2010 [1]

I — Introducere

1. Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea clauzei 8 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru"), prevăzut în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat între CES, UNICE și CEEP [2].

2. Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Sorge și angajatorul său, Poste Italiane SpA (denumit în continuare „Poste Italiane"), privind clauza din contractul de muncă al acesteia care prevedea că respectivul contract fusese încheiat pe o durată determinată și în care nu figurau nici numele angajaților înlocuiți, nici motivele absenței acestora. Potrivit legislației naționale anterioare transpunerii Directivei 1999/70, aceste informații ar fi trebuit să fie menționate într-un astfel de contract de muncă. În schimb, în Decretul legislativ nr. 368 din 6 septembrie 2001 [3] (denumit în continuare „Decretul legislativ 368/2001"), care era aplicabil *ratione temporis* contractului în cauză, o astfel de obligație nu mai există.

3. Trimiterea preliminară dă Curții posibilitatea de a clarifica și de a dezvolta jurisprudența pe care a adoptat-o în Hotărârile Mangold și Angelidaki și alții [4]. Aceasta trebuie să evalueze raportul dintre modificarea legislației naționale menționate anterior și noțiunea „reducere a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în domeniile reglementate de acord[ul]-cadru", care este prevăzută în clauza 8 punctul 3 din acesta. De asemenea, instanța de trimitere solicită Curții să clarifice efectele asupra acțiunii principale ale unei eventuale lipse de conformitate a legislației naționale cu acordul-cadru [5].

1 — Limba originală: franceza.

2 — JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129-134.

3 — Decret legislativ privind punerea în aplicare a Directivei 1999/70 (GURI nr. 235 din 9 octombrie 2001, p. 4).

4 — Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, Rec., p. I-9981), precum și Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții (C-378/07-C-380/07, Rep., p. I-3071).

5 — Această instanță a sesizat recent Curtea cu o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare în cadrul unui litigiu privind Poste Italiane și vizând de asemenea Decretul legislativ nr. 368/2001 și clauza 8 din acordul-cadru: a se vedea cauza Vino (C-20/10, aflată încă pe rolul Curții).

II — Cadrul juridic

A — *Dreptul Uniunii* [6]

4. Directiva 1999/70 se întemeiază pe articolul 139 alineatul (2) CE [7] și urmărește, potrivit articolului 1, „punerea în aplicare a acordului-cadru […], încheiat […] între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP, anexat la prezenta directivă” [8].

5. Din considerentele (3), (6), (7) și (13)-(17) ale directivei menționate, precum și din primul, al doilea și al treilea paragraf din preambul și din cuprinsul punctelor 3, 5-8 și 10 din considerațiile generale ale acordului-cadru reiese că:

— realizarea pieței interne trebuie să ducă la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană prin intermediul unei apropieri a acestor condiții pe calea progresului, în special în ceea ce privește formele de muncă diferite de munca pe durată nedeterminată, în scopul atingerii unui mai bun echilibru între flexibilitatea timpului de lucru și securitatea lucrătorilor;

— aceste obiective nu pot fi realizate în mod suficient de statele membre, astfel încât s-a considerat adecvat să se recurgă la o măsură obligatorie din punct de vedere juridic la nivelul Comunității, elaborată în strânsă colaborare cu partenerii sociali reprezentativi;

— părțile la acordul-cadru recunosc că, pe de o parte, forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată, în condițiile în care contribuie la calitatea vieții lucrătorilor implicați și îmbunătățește performanțele acestora, dar că, pe de altă parte, în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund atât nevoilor angajatorilor, cât și ale lucrătorilor;

— acordul-cadru stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, stabilind în special un cadru general destinat să asigure egalitatea de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva

6 — Din moment ce acțiunea principală se referă la interpretarea unui decret legislativ din 6 septembrie 2001, se va face referire la prevederile Tratatului CE, în conformitate cu numerotarea aplicabilă anterior intrării în vigoare a Tratatului privind funcționarea Uniunii Europene.

7 — Articolul 139 alineatul (2) CE prevede că partenerii sociali pot solicita împreună ca acordurile încheiate la nivel comunitar să fie puse în aplicare printr-o decizie a Consiliului, la propunerea Comisiei.

8 — Și anume Confederația Europeană a Sindicatelor, Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (denumită BusinessEurope din anul 2007) și Centrul European al Întreprinderilor Publice.

discriminării, precum și să prevină abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive, făcând trimitere în același timp la statele membre și la partenerii sociali pentru modalitățile detaliate de aplicare a principiilor și a cerințelor menționate, cu scopul de a ține seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice;

— din acest motiv, Consiliul Uniunii Europene a considerat că instrumentul adecvat de punere în aplicare a acordului-cadru este o directivă, întrucât aceasta obligă statele membre în ceea ce privește rezultatul care trebuie atins, dar lasă la latitudinea autorităților naționale alegerea formei și a mijloacelor;

— în ceea ce privește în special termenii folosiți în acordul-cadru, dar care nu sunt definiți în mod specific în acesta, Directiva 1999/70 permite statelor membre să îi definească în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, cu condiția să respecte acordul-cadru, și

— potrivit părților semnatare ale acordului-cadru, folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată constituie un mod de a împiedica abuzurile împotriva lucrătorilor.

6. Clauza 1 din acordul-cadru stabilește obiectivul dublu al acestuia din urmă, referindu-se, pe de o parte, la respectarea „principiului nediscriminării", care este prevăzut în clauza 4, și, pe de altă parte, la măsurile care urmăresc prevenirea utilizării abuzive a raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive, care fac obiectul clauzei 5.

7. Domeniul de aplicare al acordului-cadru este stabilit în clauza 2, astfel: „lucrători[i] pe durată determinată", noțiune definită în clauza 3, „care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru".

8. Clauza 8 din acordul-cadru, referitoare la „Dispoziții privind punerea în aplicare", prevede:

„1. Statele membre și/sau partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord.

[…]

3. Aplicarea prezentului acord nu constituie un motiv real pentru reducerea nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în domeniile reglementate de prezentul acord.

[…]

5. Prevenirea și soluționarea litigiilor și a plângerilor provenind din aplicarea prezentului acord se realizează în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale.

[…]”

B — *Reglementarea națională*

1. Reglementarea abrogată

9. Articolul 1 alineatele 1-4 din Legea nr. 230 din 18 aprilie 1962 cu privire la reglementarea contractelor de muncă pe durată determinată [9] (denumită în continuare „Legea 230/1962”), cu modificările ulterioare, prevedea următoarele:

„Contractul de muncă este considerat a fi un contract pe durată nedeterminată, fără a aduce atingere excepțiilor enumerate mai jos.

Poate fi stabilită o limită a duratei contractului:

[…]

b) atunci când recrutarea are loc în scopul înlocuirii unor lucrători absenți care beneficiază de dreptul de a li se păstra postul, cu condiția ca în contractul de muncă pe durată determinată să figureze numele lucrătorului înlocuit, precum și motivul înlocuirii;

[…]

Stabilirea limitei [duratei] este lipsită de efecte dacă aceasta nu este consemnată în scris.

O copie a documentului scris trebuie să fie transmisă angajatului de către angajator.

[…]”

2. Reglementarea în vigoare

10. Articolul 11 alineatul 1 din Decretul legislativ 368/2001 a avut drept consecință abrogarea integrală a Legii 230/1962 începând din 24 octombrie 2001, cu precizarea că

9 — GURI nr. 125 din 17 mai 1962, p. 2010.

guvernul italian a intervenit în temeiul legii care îl autorizează să adopte normele necesare pentru transpunerea dispozițiilor de drept comunitar, precum Directiva 1999/70 [10].

11. Articolul 1 alineatele 1-3 din decretul legislativ în cauză, în varianta acestuia aplicabilă în speță [11], a fost redactat astfel:

„1. Este permisă stabilirea unei limite a duratei contractului de muncă remunerată pentru motive tehnice, de producție, de organizare sau de înlocuire a angajaților.

2. Stabilirea limitei este lipsită de efecte dacă aceasta nu este consemnată, direct sau indirect, într-un act scris care să precizeze motivele menționate la alineatul 1.

3. O copie a actului scris trebuie să fie transmisă angajatului de către angajator, în termen de cinci zile lucrătoare de la data începerii activității. […]."

10 — Preambulul Decretului legislativ 368/2001 precizează că acesta a fost adoptat în cadrul punerii în aplicare a Legii de abilitare nr. 422 din 29 decembrie 2000 și în special pentru aplicarea articolului 1 și a anexei B la acesta, care vizează Directiva 1999/70 (GURI nr. 16 din 20 ianuarie 2001, p. 5).

11 — Contractul în litigiu a fost încheiat înainte de intrarea în vigoare a Legii nr. 247 din 24 decembrie 2007 (GURI nr. 301 din 29 decembrie 2007, p. 3), care a adăugat, la începutul articolului 1 din Decretul legislativ 368/2001, un alineat care amintește că „în principiu, contractul de muncă remunerată este încheiat pe durată nedeterminată".

III — Acțiunea principală și trimiterea preliminară

12. La 29 septembrie 2004, doamna Sorge a încheiat cu Poste Italiane un contract de muncă pe durată determinată, potrivit căruia aceasta era angajată „din motive de înlocuire [de personal], legate de necesitatea specifică de a numi un înlocuitor pentru personalul angajat la serviciul de distribuție la centrul de corespondență Puglia Basilicata, în perioada cuprinsă între 1 octombrie 2004 și 15 ianuarie 2005".

13. Prin cererea din data de 18 februarie 2008, doamna Sorge a introdus o acțiune împotriva Poste Italiane, solicitând Tribunale di Trani – Sezione Lavoro (Italia) (denumit în continuare „Tribunale di Trani") să pronunțe nelegalitatea clauzei de durată determinată prevăzută în acest contract. În susținerea cererii sale, aceasta a arătat că numele lucrătorilor înlocuiți și cauza înlocuirii nu fuseseră specificate în contract, deși angajarea cu contract pe durată determinată din motive de înlocuire de personal ar necesita în continuare ca aceste informații să fie precizate, potrivit Decretului legislativ 368/2001.

14. Poste Italiane a contestat existența unei astfel de obligații, susținând că articolul 1 alineatul 2 litera b) din Legea 230/1962 a fost abrogat prin articolul 11 alineatul 1 din Decretul legislativ 368/2001, care este aplicabil *ratione temporis*, și nu a fost înlocuit cu nicio dispoziție cu conținut similar.

15. Prin ordonanța din 9 iunie 2008, Tribunale di Trani a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare [12]:

„1) Clauza 8 din acordul-cadru cuprins în Directiva 1999/70/CE trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale (precum cea prevăzută la articolele 1 și 11 din Decretul legislativ 368/2001) care, transpunând Directiva 1999/70/CE [...], a abrogat articolul 1 alineatul 2 litera b) din Legea 230/1962, potrivit căruia era permisă «încheierea unui contract pe durată determinată atunci când angajarea» avea «loc pentru a înlocui lucrători absenți și care» beneficiau «de dreptul de a li se păstra postul, cu condiția ca în contractul de muncă pe durată determinată» să figureze «numele lucrătorului înlocuit și motivul înlocuirii», substituindu-i o dispoziție care nu mai prevede aceste obligații de menționare?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la întrebarea anterioară, instanța națională este obligată să înlăture dispoziția internă contrară dreptului comunitar?”

12 — Prin ordonanța din 21 aprilie 2008, Tribunale di Trani ridicase deja o problemă de constituționalitate a articolelor 1 și 11 din Decretul legislativ 368/2001, cu privire la care Corte costituzionale s-a pronunțat prin decizia nr. 214 din 8 iulie 2009.

16. Au prezentat atât observații scrise, cât și orale reclamanta și pârâta din acțiunea principală, guvernul italian, precum și Comisia Comunităților Europene. Guvernul olandez a depus numai observații scrise.

IV — Analiză

A — *Introducere*

17. Potrivit conținutului înscrisurilor pe care le-a depus la 1 iulie 2009 [13], reclamanta din acțiunea principală susține că miza procedurii este deosebit de importantă în măsura în care, pe de o parte, ar exista aproape 15 000 de cauze în curs de judecare privind litigii între Poste Italiane și angajații acesteia și, pe de altă parte, atât instanțele de primul și de al doilea grad de jurisdicție, cât și instanțele supreme italiene au adoptat deja sau sunt pe cale să adopte poziții cu privire la textele vizate de cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare.

18. Pentru a justifica cererea sa, instanța de trimitere subliniază de asemenea că există un număr considerabil de decizii ale instanțelor

13 — Trebuie subliniat că toate observațiile prezentate de părți sunt ulterioare Hotărârii Angelidaki și alții, citată anterior, spre deosebire de decizia de trimitere.

de fond care au interpretat decretul legislativ în cauză în moduri complet diferite. Pe lângă numeroasele decizii menționate de doamna Sorge în anexa la observațiile sale scrise, în timpul ședinței s-a făcut referire de asemenea la mai multe decizii recent pronunțate în acest cadru de Corte suprema di cassazione și de Corte costituzionale [14]. Astfel, precizările furnizate de instanța de trimitere și diferitele elemente depuse la dosar de părțile interesate creează un anumit sentiment de confuzie cu privire la conținutul legislației naționale în materie.

19. Cu titlu introductiv, voi aminti de asemenea câteva principii de bază care pot orienta interpretarea normelor adoptate în domeniul politicii sociale. Din articolul 136 CE și următoarele rezultă că statele membre își păstrează competența în această materie și că măsurile adoptate în acest cadru trebuie să țină seama de diversitatea practicilor naționale, precum și de necesitatea de a menține competitivitatea economiei Comunității.

20. Articolul 139 CE tinde să favorizeze negocierea colectivă la nivel comunitar și chiar să admită existența unor atribuții normative autonome ale partenerilor sociali. Acordul-cadru cu privire la contractele pe durată determinată, adoptat pe baza acestui text, nu stabilește decât cerințe minime și urmărește obiective antinomice *a priori*, care necesită, prin urmare, compromisuri, respectiv, între altele, atingerea unui mai bun echilibru între flexibilitatea timpului de lucru pentru întreprinderi și siguranța locului de muncă pentru lucrători [15], dar și luarea în considerare a realităților situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice [16].

21. Nu trebuie pierdute din vedere aceste diferite considerații atunci când se analizează conținutul dispozițiilor la care face referire cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare. În opinia noastră, dacă reglementările naționale de dreptul muncii, având o vocație protectoare, la fel ca prevederile contractelor individuale de muncă, trebuie interpretate, în caz de îndoială, în beneficiul părții slabe, respectiv al lucrătorului, dispozițiile din acordurile colective trebuie să fie totuși redactate în mod riguros, pentru a nu denatura voința comună a părților contractante [17]. Astfel,

14 — Reprezentantul Poste Italiane a pus la dispoziția Curții, la încheierea ședinței, decizia nr. 214 din 8 iulie 2009 pronunțată de Corte costituzionale, precum și trei hotărâri pronunțate de Corte suprema di cassazione – Sezione Lavoro (hotărârea din 26 noiembrie 2009 și 14 ianuarie 2010, nr. R.G.N. 22536/2008, hotărârea din 26 noiembrie 2009 și 14 ianuarie 2010, nr. R.G.N. 21956/2008 și 22465/2008, hotărârea din 10 decembrie 2009 și 27 ianuarie 2010, nr. R.G.N. 20577/2006).

15 — Două obiective combinate în neologismul „flexisecuritate", care este utilizat mai ales în documente ale Comisiei, precum Comunicarea din 27 iunie 2007, COM(2007) 359 final.

16 — A se vedea în această privință preambulul și considerațiile generale ale acordului-cadru.

17 — Existența acordurilor colective europene ca instrumente cu valoare juridică obligatorie și, în consecință, existența unui drept colectiv european al muncii depind astfel de încrederea pe care o au partenerii sociali în faptul că interpretarea și aplicarea acestora vor fi conforme cu înțelegerile negociate.

criteriile limitative de aplicare prevăzute în textul acordului-cadru nu pot fi încălcate fără motive întemeiate.

B — *Cu privire la admisibilitatea întrebărilor preliminare*

22. Poste Italiane a invocat, în prealabil, inadmisibilitatea și lipsa de pertinență a întrebărilor adresate prin decizia de trimitere din 9 iunie 2008 pentru motivul că, între timp, Curtea răspunsese la întrebări similare în Hotărârea Angelidaki și alții pronunțată la 23 aprilie 2009 [18], oferind astfel Tribunale di Trani parametrii utili pentru a se pronunța în mod independent.

23. Considerăm că nu există nicio îndoială cu privire la admisibilitatea întrebărilor preliminare, după cum a observat Comisia în timpul ședinței. Astfel, caracterul de noutate al unei întrebări preliminare nu constituie în niciun caz o condiție de admisibilitate a întrebării respective. Nimic nu împiedică o instanță națională să adreseze din nou Curții o întrebare la care eventual aceasta ar fi răspuns deja.

24. Într-un astfel de caz, Curtea are posibilitatea de a se pronunța prin ordonanță motivată, în temeiul articolului 104 alineatul (3) primul paragraf din Regulamentul său de procedură [19]. Rezultă în mod evident din redactarea acestui text că similitudinea întrebărilor adresate în decizia de trimitere cu unele dintre cele la care Curtea a răspuns ulterior în Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, nu este în sine un motiv de inadmisibilitate. Curtea a aplicat această prevedere procedurală tocmai în cauze în care răspunsul la o întrebare identică rezulta din hotărârea menționată și putea fi transpus la întrebarea care fusese adresată, în acest caz înainte de pronunțarea răspunsului respectiv [20].

25. În plus, potrivit unei jurisprudențe constante, în cadrul procedurii stabilite la articolul 234 CE, instanța de trimitere, singura care cunoaște în mod direct situația de fapt care se află la originea litigiului cu care este sesizată și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea sa pe fond, este în situația cea mai potrivită față de împrejurările cauzei pentru a aprecia atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții. În cazul în care întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului comunitar, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe, însă numai sub rezerva examinării condițiilor în care a fost

18 — Hotărâre citată anterior (în special punctele 126 și 208-212).

19 — „Atunci când o întrebare formulată cu titlu preliminar este identică cu o întrebare asupra căreia Curtea s-a pronunțat deja sau atunci când răspunsul la o astfel de întrebare poate fi în mod clar dedus din jurisprudență, Curtea, după ascultarea avocatului general, poate oricând să se pronunțe prin ordonanță motivată, în cuprinsul căreia se face trimitere la hotărârea anterioară sau la jurisprudența pertinentă".

20 — A se vedea Ordonanța din 24 aprilie 2009, Koukou (C-519/08), precum și Ordonanța din 23 noiembrie 2009, Lagoudakis (C-162/08-C-164/08).

sesizată de către instanța națională, pentru a-și verifica propria competență [21].

26. Or, se constată că Tribunale di Trani a susținut cererea sa de pronunțare a unei hotărâri preliminare suficient de bine pentru a demonstra caracterul pertinent al acesteia, 1) prin prezentarea situației de fapt în cadrul căreia a fost introdusă această cerere, 2) prin furnizarea de informații utile privind legislația națională relevantă, 3) prin prezentarea argumentelor părților din acțiunea principală și a incertitudinilor privind jurisprudența națională care l-au determinat să își adreseze întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii și 4) prin faptul că a explicat în ce măsură ar fi necesar un răspuns la cele două întrebări adresate pentru soluționarea litigiului principal. Astfel, la data sesizării Curții, interpretarea solicitată a dreptului Uniunii răspundea în mod efectiv unei nevoi obiective esențiale pentru soluționarea unui litigiu aflat pe rolul instanței de trimitere [22].

27. Având în vedere toate aceste elemente, considerăm că obiecțiile pârâtei din acțiunea principală nu pot fi reținute și că prezenta cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare este admisibilă.

21 — A se vedea printre altele Hotărârea Mangold, citată anterior (punctul 34 și următoarele), precum și Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții (C-212/04, Rec., p. I-6057, punctul 39 și următoarele).

22 — A se vedea Hotărârea Mangold, citată anterior (punctul 38).

C — *Cu privire la domeniul de aplicare al clauzei numite „de nereducere”*

28. În decizia sa, instanța de trimitere exprimă îndoieli cu privire la conformitatea Decretului legislativ 368/2001 cu Directiva 1999/70 și cu acordul-cadru anexat la aceasta. Potrivit primei întrebări, această instanță se întreabă în special dacă dispozițiile articolelor 1 și 11 din decretul legislativ nu au determinat o reducere nepermisă a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în sensul clauzei 8 din acordul-cadru menționat. Având în vedere argumentele disparate care au fost prezentate în speță, considerăm că ar fi necesar să se înceapă prin restrângerea domeniului de aplicare al deciziei care urmează să se pronunțe și, prin urmare, al prezentelor concluzii. Domeniul de aplicare al clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru va trebui de asemenea stabilit înainte de a se proceda la interpretarea conținutului acestuia.

1. Cu privire la limitarea domeniului de aplicare al răspunsului la domeniul de aplicare al întrebării

29. Prima întrebare este astfel formulată, încât ea pare, într-adevăr, să vizeze interpretarea tuturor dispozițiilor clauzei 8 din acordul-cadru. Cu toate acestea, Tribunale di Trani a precizat pe de altă parte, în mod expres, că solicită o clarificare din partea Curții pentru

a se stabili dacă articolele 1 și 11 din Decretul legislativ 368/2001 încalcă clauza numită de obicei „de nereducere”, care este cuprinsă în clauza 8 din acordul-cadru, mai precis la punctul 3 din acesta.

30. În măsura în care anumite observații, în special cele prezentate de doamna Sorge, conțin referiri la clauzele 4 și 5 din acordul-cadru sau la alte dispoziții din decretul legislativ decât cele reținute de Tribunale di Trani [23], trebuie remarcat faptul că domeniul de aplicare al sesizării adresate Curții este limitat de cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare și nu de eventualele indicații date de părți.

31. Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante, Curtea nu trebuie să examineze argumentele prezentate de părțile din acțiunea principală sau de părțile care au prezentat observații privind probleme neincluse în întrebările preliminare [24]. În plus, a răspunde la argumentele suplimentare formulate de reclamanta din acțiunea principală în observațiile sale scrise ar fi incompatibil cu obligația Curții de a asigura guvernelor statelor membre și părților interesate posibilitatea de a prezenta observații potrivit articolului 23 din Statutul Curții de Justiție, având în vedere că, în temeiul acestei dispoziții, numai deciziile de trimitere sunt notificate părților interesate [25].

32. În plus, este cert că litigiul principal privește încheierea unui singur contract pe durată determinată, și nu un contract care face parte dintr-o succesiune de contracte pe durată determinată. Întrucât numai această din urmă situație este prevăzută în clauza 5 punctele 1 și 2 din acordul-cadru, nu este necesar să se procedeze la o interpretare a acestei dispoziții și în special a noțiunii „motive obiective” pe care aceasta o conține și care permite justificarea reînnoirii unor astfel de contracte [26]. La fel, în Hotărârea Mangold [27], după ce a constatat că era vorba despre primul și singurul contract de muncă încheiat între părți, Curtea a decis că interpretarea clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru era în mod evident lipsită de relevanță în privința soluționării litigiului principal.

23 — Doamna Sorge nu se referă numai la articolul 1 alineatele 1, 2 și 4 din Decretul legislativ 368/2001, ci și la articolul 2 alineatul 1 bis, la articolul 4, la articolul 4 bis și la articolul 5 alineatele 3 și 4 bis din acest text.

24 — În cadrul procedurii preliminare, este de competența exclusivă a instanței naționale să evalueze relevanța unor astfel de argumente și, dacă este cazul, să sesizeze din nou Curtea dacă apreciază că este necesar să obțină elemente suplimentare de interpretare a dreptului comunitar în vederea pronunțării hotărârii sale. A se vedea printre altele Hotărârea din 3 octombrie 1985, CBEM (311/84, Rec., p. 3261, punctul 9 și următorul), precum și Hotărârea din 24 martie 1992, Syndesmos Melon tis Eleftheras Evangelikis Ekklisias și alții (C-381/89, Rec., p. I-2111, punctul 18 și următorul).

25 — A se vedea printre altele Hotărârea din 20 martie 1997, Phytheron International (C-352/95, Rec., p. I-1729, punctul 14), precum și Hotărârea din 17 septembrie 1998, Kainuun Liikenne și Pohjolan Liikenne (C-412/96, Rec., p. I-5141, punctul 24).

26 — Cu privire la această noțiune, a se vedea printre altele Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior (punctul 66 și următoarele), precum și Ordonanța din 12 iunie 2008, Vassilakis (C-364/07, punctul 88 și următoarele).

27 — Hotărâre citată anterior (punctele 40-43).

33. În ceea ce privește clauza 4 din acordul-cadru, care este de asemenea invocată de doamna Sorge, aceasta nu mai face obiectul cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare. Considerăm totuși că aceste dispoziții referitoare la nediscriminare, care au o sferă generală de aplicare, sunt aplicabile tuturor contractelor de muncă pe durată determinată, inclusiv unui prim și unic contract de acest fel.

2. Cu privire la domeniul de aplicare al clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru

34. Determinarea domeniului de aplicare material al acordului-cadru este deosebit de importantă, întrucât clauza 8 punctul 3 din acesta prevede că interdicția cuprinsă în această dispoziție nu privește decât „domeniile reglementate de prezentul acord". Clauzele 1 și 2 din acordul-cadru menționat prevăd obiectul, respectiv domeniul de aplicare al acestuia. În opinia noastră, efectul acestor dispoziții cu caracter general se extinde în mod evident la clauza 8. Cu alte cuvinte, domeniul de aplicare al clauzei numite „de nereducere" coincide cu cel al acordului-cadru din care aceasta face parte.

35. În schimb, sfera de aplicare a dispozițiilor cu caracter special, cum sunt cele cuprinse în clauza 5 din acest acord, care privește în mod special prevenirea abuzurilor legate de utilizarea de contracte pe durată determinată succesive, trebuie separată de domeniul de aplicare al acordului-cadru în ansamblul său și de domeniul de aplicare al clauzei 8 în special.

36. Desigur, după cum a constatat Comisia, acordul-cadru nu conține dispoziții privind motivele care ar putea justifica încheierea unui contract inițial pe durată determinată, spre deosebire de obligația de a adopta măsuri în această privință, care este pusă în sarcina statelor membre prin clauza 5 punctul 1 litera (a) din respectivul acord, în cazul reînnoirii unor astfel de contracte. Curtea a statuat într-adevăr că acordul-cadru nu impune statelor membre să adopte o măsură în temeiul căreia contractele de muncă pe durată determinată inițiale sau unice să fie justificate prin motive obiective potrivit clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru, dispoziție care nu este aplicabilă unor astfel de contracte [28].

37. Cu toate acestea, considerăm că este eronat ca din acest fapt să se deducă, astfel cum a procedat Republica Italiană, că dispozițiile naționale luate în considerare de instanța de trimitere nu afectează domeniile reglementate de acordul-cadru, pentru motivul că obligația de a justifica primul și singurul contract pe durată determinată prin motive obiective și natura acestor motive sunt domenii aflate în afara acordului-cadru și că modificările introduse prin Decretul legislativ 368/2001 nu ar putea constitui, prin urmare, o reducere interzisă de clauza 8 punctul 3 din acest acord.

28 — A se vedea Hotărârea Mangold, citată anterior (punctele 41-43), precum și Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior (punctul 90).

38. Este adevărat că situațiile precum cea a doamnei Sorge, în care este vorba despre un singur contract pe durată determinată, nu intră sub incidența dispoziției speciale cuprinse în clauza 5 din acordul-cadru, dar acestea pot intra totuși în sfera de aplicare a acordului respectiv. În consecință, dispozițiile naționale care reglementează contractele pe durată determinată inițiale sau unice nu pot deroga de la clauza numită „de nereducere", care acoperă, la rândul său, un domeniu la fel de general ca și cel al acordului-cadru, numai pentru că sfera de aplicare a clauzei 5 este limitată.

39. Astfel, este cert că, atât în Hotărârea Mangold [29], cât și în Hotărârea Angelidaki și alții [30], Curtea s-a pronunțat cu privire la noțiunea „reducere", în sensul clauzei 8 din acordul-cadru, în ceea ce privea lucrătorii care au încheiat un prim și unic contract de muncă pe durată determinată. După ce a precizat că, având în vedere obiectivele urmărite prin acordul-cadru, în special prin clauza 8 punctul 3, această dispoziție nu poate fi interpretată în mod restrictiv [31] și după ce a amintit formularea nelimitativă a clauzelor 2 și 3 din acordul menționat [32], Curtea a precizat în mod explicit că „clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că «reducerea» prevăzută de aceasta trebuie examinată în raport cu nivelul general de protecție care era aplicabil, în statul membru respectiv, atât lucrătorilor care au încheiat contracte de muncă pe durată determinată succesive, cât și lucrătorilor care au încheiat un prim sau unic contract pe durată determinată" [33].

1) Cu privire la interpretarea clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru

40. Clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru este numită de obicei „clauza de nereducere". Chiar dacă limitează condițiile de exercitare a competenței normative naționale, această clauză nu are drept scop să interzică în mod absolut unui stat membru reducerea nivelului

29 — Hotărâre citată anterior (punctul 44 și următoarele). În această cauză, litigiul principal privea un singur contract pe perioadă determinată (punctul 20 din hotărârea menționată).

30 — Hotărâre citată anterior (punctul 108 și următoarele). În una dintre cele trei cauze conexate, respectiv cauza C-378/07, litigiul principal viza o serie de contracte pe durată determinată unice (punctul 32 din hotărârea menționată).

31 — Trebuie precizat că aici suntem în prezența unui context diferit de cel pe care l-am analizat la punctul 21 din prezentele concluzii. Dacă domeniul reglementat de clauza 8 punctul 3 nu trebuie înțeles într-un mod mai restrictiv decât cel vizat de acordul-cadru, în conformitate cu conținutul clauzelor 1-3 însă, termenii utilizați în acordul-cadru nu ar putea face, în opinia noastră, obiectul unei concepții extensive.

32 — Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior (punctele 111-116). În ceea ce privește domeniul larg de aplicare al acordului-cadru, a se vedea de asemenea Hotărârea din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino (C-53/04, Rec., p. I-7213, punctul 40 și următoarele), Hotărârea din 7 septembrie 2006, Vassallo (C-180/04, Rec., p. I-7251, punctul 32), precum și Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, Rep., p. I-7109, punctul 24 și următoarele).

33 — Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior (punctul 121).

general de protecție acordată lucrătorilor prin dreptul intern. În schimb, dacă procedează la o astfel de reducere, statul membru trebuie să își asume această alegere și să nu ascundă politica astfel adoptată la nivel național refugiindu-se în spatele unor pretinse obligații legate de transpunerea normelor de drept al Uniunii. Ar fi mai exact ca această dispoziție să fie numită „clauza de transparență", astfel cum a propus avocatul general Tizzano în cauza Mangold [34], după ce a demonstrat că nu era vorba în niciun caz despre o „clauză de stand-still".

41. Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, coroborată cu Hotărârea Mangold, citată anterior, oferă indicații clare pentru a aprecia dacă reforma la care se face referire în speță este sau nu este interzisă în sensul clauzei menționate.

42. Din dosarul înaintat Curții reiese că reducerea invocată de instanța de trimitere și pretinsă de reclamanta din acțiunea principală ar consta în faptul că Decretul legislativ 368/2001 a eliminat obligația, prevăzută anterior de Legea 230/1962, de a menționa în contractul pe durată determinată numele lucrătorului înlocuit care beneficia de dreptul de a i se păstra postul, precum și motivul înlocuirii.

43. Încă de la început vom arăta că, în opinia noastră, o astfel de reformă reprezintă un regres absolut al nivelului de protecție acordată lucrătorilor care încheie contracte de muncă pe durată determinată. Obligația de a menționa numele lucrătorului înlocuit sporește posibilitățile, atât ale lucrătorilor, cât și ale sindicatelor, de a verifica dacă dispozițiile limitative care sunt aplicabile acestor tipuri de contracte sunt respectate de către angajator. Mai mult, inexistența unei astfel de obligații poate permite angajatorilor cu un număr mare de angajați să dispună de o flexibilitate mai mare în ceea ce privește contractele de înlocuire. Astfel, nu mai este necesar să existe o concordanță exactă între perioadele de absență și cele de înlocuire a lucrătorilor identificați prin nume, ci este suficient să existe un bilanț net echilibrat între numărul de absențe și numărul de înlocuiri. Eliminarea acestei constrângeri poate facilita utilizarea de către astfel de angajatori a contractelor pe durată determinată pentru a asigura înlocuirile, altfel aceștia trebuind să dispună de o rezervă de angajați, beneficiari ai unor contracte pe durată nedeterminată, pentru concediile anuale, pentru concediile medicale și pentru toate celelalte cauze de absență, previzibile în mare măsură.

44. Totuși, această abordare centrată pe situația contractelor individuale de muncă nu este adecvată pentru a stabili dacă există o încălcare a clauzei de nereducere cuprinsă în acordul-cadru. După cum a precizat

34 — Punctul 62 din Concluziile avocatului general Tizzano în cauza care a condus la pronunțarea Hotărârii Mangold, citată anterior.

Curtea [35], trebuie să se analizeze în ce măsură modificările aduse de reglementarea națională destinată să transpună Directiva 1999/70 și acordul-cadru pot, pe de o parte, să fie considerate legate de „punerea în aplicare" a acestui acord și, pe de altă parte, să se refere la „nivelul general de protecție" acordată lucrătorilor în sensul clauzei 8 punctul 3 din acesta.

45. În ceea ce privește primul criteriu, Curtea a precizat că noțiunea de legătură cu „punerea în aplicare" a acordului-cadru privește orice măsură națională care urmărește să garanteze că obiectivul urmărit de Directiva 1999/70 poate fi atins, inclusiv măsurile care, ulterior transpunerii propriu-zise, completează sau modifică normele naționale deja adoptate [36]. În speță, considerăm că prima condiție ar putea fi îndeplinită [37], având în vedere preambulul Decretului legislativ 368/2001, care face referire expresă la Directiva 1999/70, și dispozițiile legii care a autorizat guvernul italian să intervină în această materie, care este de asemenea menționată [38]. Cu toate acestea, reglementarea nu poate fi considerată contrară clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru dacă reducerea pe care o presupune este justificată nu doar de necesitatea de a pune în aplicare acest acord, ci și de aceea de a promova un alt obiectiv, distinct de această punere în aplicare [39].

46. În această privință, considerăm că este util să distingem trei categorii de norme naționale: în primul rând, cele care au ca obiect transpunerea directivei *stricto sensu*, care trebuie să se conformeze cerințelor acesteia în mod obligatoriu; în al doilea rând, cele care se înscriu în cadrul transpunerii de dispoziții precum cele ale acordului-cadru care nu stabilesc decât principii generale și cerințe minime, prag dincolo de care statele membre sunt autorizate să treacă; în al treilea rând, cele care nu au nicio legătură cu conținutul directivei sau al acordului-cadru. Or, o reformă unică a dreptului intern poate avea aceste trei vocații. În ipoteza în care comparația dintre regimul juridic anterior unei transpuneri și regimul juridic care rezultă din aceasta are un rezultat de ansamblu negativ, acest bilanț poate caracteriza o reducere cu caracter general în sensul clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru. Cu toate acestea, dacă respectiva clauză este înțeleasă ca impunând o obligație de transparență, s-ar putea solicita unui stat membru să își declare în mod clar intenția fie de a pune în aplicare acordul-cadru, fie de a atinge un alt obiectiv, atunci când a introdus o modificare sau alta.

47. Niciuna dintre părțile interesate nu aduce elemente de probă în această privință. În

35 — Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior (punctul 130).

36 — Hotărârea Mangold, citată anterior (punctul 51).

37 — Republica Italiană susține, desigur, că articolele 1 și 11 din acest decret legislativ nu intră în sfera de aplicare a acordului-cadru, dar argumentele avansate în acest sens nu sunt convingătoare, din motivele prezentate mai anterior.

38 — A se vedea nota de subsol 10 din prezentele concluzii.

39 — Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior (punctul 133).

orice caz, în cadrul sistemului de cooperare judiciară stabilit de articolul 234 CE, este de competența exclusivă a instanțelor naționale să interpreteze dreptul intern [40]. Or, potrivit instanței sesizate cu litigiul principal, *„modificarea prin reducere* a motivelor pentru înlocuire se dovedește a fi strâns legată de respectarea obligației de adaptare a ordinii juridice italiene la directiva în cauză” [41].

48. Având în vedere elementele depuse la dosarul înaintat Curții, nu poate fi exclus ca faptul că Decretul legislativ 368/2001 nu mai prevede obligația de a menționa numele lucrătorului înlocuit și motivul înlocuirii să fie legat de punerea în aplicare a acordului-cadru, dar este de asemenea posibil ca un scop complet diferit de această punere în aplicare să fi condus la această reformă. Va fi de competența instanței naționale, mai curând decât a Curții, să identifice motivele care au condus la adoptarea dispoziției naționale în cauză [42].

49. În ceea ce privește a doua condiție din Hotărârea Angelidaki și alții, potrivit căreia reducerea trebuie să privească „nivelul general de protecție” acordată lucrătorilor pe durată determinată, aceasta implică faptul că numai reducerea de o amploare de natură să afecteze în mod global reglementarea națională referitoare la contractele de muncă pe durată determinată poate să intre sub incidența clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru [43].

50. În această privință, trebuie să se măsoare importanța impactului pe care l-au avut modificările în litigiu asupra nivelului de protecție acordată lucrătorilor angajați pe durată determinată, în raport cu ceea ce exista anterior în dreptul intern.

51. Se pare că modificările introduse de articolul 1 din Decretul legislativ 368/2001 față de dreptul național anterior nu îi afectează pe toți lucrătorii care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată, ci numai pe aceia care au fost angajați în vederea înlocuirii lucrătorilor absenți care beneficiau de dreptul de a li se păstra postul, deoarece numai această categorie era vizată de articolul 1 alineatul 2 litera b) din Legea 230/1962, la care se referă decizia de trimitere.

52. Potrivit jurisprudenței Curții [44], în măsura în care lucrătorii angajați pentru a asigura o înlocuire nu reprezintă o parte semnificativă a lucrătorilor angajați pe durată determinată în statul membru respectiv, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere, reducerea protecției de care beneficiază o astfel de categorie restrânsă de lucrători nu este, ca atare, susceptibilă să afecteze în mod global

40 — A se vedea printre altele Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior (punctul 134), precum și Hotărârea Marrosu și Sardino, citată anterior (punctul 54), și Hotărârea din 7 mai 2009, Rijkeboer (C-553/07, Rep., p. I-3889, punctul 30).

41 — Punctul III din cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare, cu precizarea că expresia latină „reformatio in peius” este scrisă cu caractere italice în textul original.

42 — A se vedea în acest sens Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior (punctul 138).

43 — Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior (punctul 140).

44 — Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior (punctul 142).

nivelul de protecție aplicabil în ordinea juridică internă lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată.

53. În plus, constatăm că noul text menține, pe de o parte, cerința ca motivul recurgerii la un contract pe durată determinată să fie menționat, făcându-se referire la motive tehnice, de producție, de organizare sau de înlocuire a angajaților și, pe de altă parte, sancțiunea aferentă acestei cerințe, respectiv nulitatea termenului. Având în vedere elementele depuse la dosar, se poate pune întrebarea dacă, astfel cum susține Poste Italiane, modificările introduse puteau fi compensate cu alte garanții, astfel încât nivelul de protecție oferit de regimul actual ar fi comparabil sau mai favorabil decât primul, atât în general, cât și în special, adică în ceea ce privește motivele pentru încheierea unui contract pe durată determinată.

54. După cum a hotărât Curtea, trebuie să se constate că modificările aduse de o reglementare națională nu par să constituie o reducere a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor, din moment ce acestea pot fi compensate prin adoptarea altor măsuri, precum cele de prevenire a utilizării abuzive de contracte de muncă pe durată determinată succesive [45], și am adăuga la acest exemplu măsurile care vizează interzicerea discriminărilor împotriva lucrătorilor care au încheiat contracte de muncă pe durată determinată.

55. În condițiile menționate anterior, interzicerea unei reduceri a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor nu înseamnă, prin urmare, că un lucrător sau o categorie de lucrători nu se va putea afla într-o situație mai puțin favorabilă după transpunerea acordului-cadru.

56. În orice caz, aprecierea existenței unei reduceri a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor de natura celei interzise prin clauza 8 din acordul-cadru, și în special evaluarea incidenței concrete a modificării dreptului intern în cauză, este de competența instanței de trimitere, singura care cunoaște suficient evoluția regimului aplicabil contractelor pe durată determinată în legislația națională.

57. În sfârșit, considerăm că modificările aduse de o reglementare națională care, precum cea în discuție în acțiunea principală, vizează să transpună Directiva 1999/70 și acordul-cadru, nu constituie o reducere a nivelului general de protecție acordată lucrătorilor pe durată determinată în sensul clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru, în măsura în care, aspect care trebuie verificat de instanța de trimitere, acestea se referă la o categorie limitată de lucrători care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată sau sunt susceptibile

45 — A se vedea Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior (punctul 146).

de a fi compensate prin adoptarea altor măsuri de protecție acordată lucrătorilor care au încheiat astfel de contracte.

D — *Cu privire la consecințele interpretării clauzei numite „de nereducere"*

58. Prin cea de a doua întrebare, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă este obligată, în temeiul dreptului Uniunii, să înlăture aplicarea unei reglementări naționale, precum cea în cauză în acțiunea principală, care nu ar fi conformă acestui drept. În esență, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă, în ipoteza în care articolele 1 și 11 din Decretul legislativ 368/2001 ar fi contrare clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru, ar trebui să aplice în locul acestora dispozițiile care erau în vigoare înainte de adoptarea acestui text, respectiv articolul 1 alineatul 2 litera b) din Legea 230/1962.

59. Trebuie să se constate că un răspuns la o întrebare similară a fost dat deja de Curte în Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, și că alte elemente utile pentru a răspunde la această întrebare rezultă din Hotărârea Adeneler și alții și din Hotărârea Impact, precum și din Ordonanța Vassilakis și alții [46], după cum s-a arătat în ordonanța pronunțată concomitent în cauza Koukou [47].

60. Curtea a amintit mai întâi că jurisprudența sa constantă în ceea ce privește efectul direct vertical al directivelor [48] a fost extinsă la acordurile care, precum acordul-cadru privind contractele pe perioadă determinată, au fost negociate între parteneri sociali la nivel comunitar și au fost puse în aplicare printr-o directivă a Consiliului din care, în consecință, fac parte integrantă, în temeiul articolului 139 alineatele (1) și (2) CE [49].

61. Aceasta a hotărât în continuare că, având în vedere obiectul clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru și domeniul său limitat de aplicare, având în vedere chiar redactarea acesteia, persoanele private nu ar putea deduce din interdicția enunțată prin această dispoziție niciun drept al cărui conținut ar fi suficient de clar, de precis și de necondiționat [50].

46 — Hotărârea Adeneler și alții, citată anterior (punctele 108-124), precum și Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, Rep., p. I-2483, punctele 69-80), Ordonanța Vassilakis și alții, citată anterior (punctele 56-72).

47 — Ordonanță citată anterior (punctul 125 și următoarele).

48 — A se vedea Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior (punctul 193 și următorul, precum și jurisprudența citată).

49 — A se vedea Hotărârea Impact, citată anterior (punctul 58), care exclude efectul direct al clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru menționat, dar recunoaște un astfel de efect pentru clauza 4 punctul 1.

50 — A se vedea Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior (punctele 208-211). Avocatul general Kokott ajunsese de asemenea la concluzia potrivit căreia clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru nu se preta la o aplicare directă, din cauza „utilizării de termeni juridici vagi" și mai ales a faptului că „această dispoziție nu urmărește deloc să acorde particularilor drepturi pe care aceștia le-ar putea invoca în instanță cu ajutorul cărora să își apere interesele în calitate de lucrători" (punctele 125-127 din concluziile prezentate în această cauză).

62. Astfel cum am arătat deja, o reducere a nivelului de protecție resimțită eventual de către un lucrător nu implică în mod necesar o reducere a nivelului general de protecție în sensul clauzei 8 din acordul-cadru. Cu alte cuvinte, nu este exclus ca situația unei persoane să fie mai puțin favorabilă decât sub regimul juridic anterior, fără însă ca noua normă națională să contravină acordului-cadru.

63. Din cele prezentate anterior, Curtea a dedus că respectiva clauză nu îndeplinea condițiile necesare pentru a produce un efect direct [51], care ar fi fost vertical în acest caz [52], în timp ce în prezenta cauză ar putea fi vorba despre producerea unui efect direct orizontal, posibilitate care a fost întotdeauna respinsă de Curte [53].

64. Trebuie să se precizeze faptul că a fost intens dezbătută de părți calitatea de persoană privată sau publică a Poste Italiane, fără ca dosarul să conțină suficiente elemente pentru a se putea adopta o poziție categorică în această privință. În fond, nu considerăm necesară clarificarea acestei calități, din moment ce chiar un efect direct vertical i-a fost negat în mod explicit clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru.

65. Curtea a continuat arătând că „[î]n acest context, revine instanțelor naționale obligația să interpreteze dispozițiile dreptului național, în măsura posibilului, astfel încât acestea să poată fi aplicate în conformitate cu finalitatea [54] urmărită de acordul-cadru”, și în special să confere o interpretare în conformitate cu clauza 8 punctul 3 din respectivul acord-cadru [55].

66. Implicațiile concrete ale acestei jurisprudențe au fost analizate în mod divergent de către părți. Doamna Sorge a dedus din aceasta că instanța de trimitere va trebui să înlocuiască prevederile Decretului legislativ 368/2001, considerate contrare acordului-cadru, cu cele din Legea 230/1962, mai ales având în vedere decizii pronunțate de Corte costituzionale și de Corte suprema di cassazione. Dimpotrivă, considerând că aceste decizii erau în sensul conformității normelor contestate cu clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru, Poste Italiane a apreciat

51 — Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior (punctele 208-211).

52 — Diferitele litigii principale erau între angajați și administrațiile locale angajatoare.

53 — Potrivit unei jurisprudențe constante, o directivă nu poate fi invocată împotriva unui particular, deși poate fi invocată împotriva statului, indiferent care ar fi calitatea în care acesta din urmă acționează, angajator sau autoritate publică. A se vedea printre altele Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall (152/84, Rec., p. 723, punctele 48 și 49), Hotărârea din 14 iulie 1994, Faccini Dori (C-91/92, Rec., p. I-3325, punctele 24 și 25), Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții (C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 109), Hotărârea din 19 aprilie 2007, Farrell (C-356/05, Rep., p. I-3067, punctul 40), precum și Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Kücükdeveci (C-555/07, Rep., p. I-365, punctul 46).

54 — Din moment ce acordul-cadru, care este o componentă a Directivei 1999/70, are aceeași natură juridică cu aceasta, finalitatea acordului respectiv trebuie să fie pe deplin respectată de statele membre, potrivit articolului 249 al treilea paragraf CE.

55 — Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior (punctele 212 și 213), precum și punctele 122-128 din Concluziile avocatului general Kokott prezentate în această cauză.

că Tribunale di Trani nu va putea în niciun caz să înlăture normele respective. Republica Italiană, pronunțându-se numai cu titlu subsidiar cu privire la această întrebare, a precizat că instanța de trimitere dispunea de diverse mijloace pentru a da Decretului legislativ 368/2001 o interpretare care să permită conformitatea cu nivelul de protecție urmărit de acordul-cadru. La rândul său, guvernul olandez a considerat că interpretarea conformă nu trebuie să conducă instanța națională la neaplicarea prevederilor în cauză, din moment ce aceasta ar însemna să se i se atribuie clauzei de nereducere un efect direct care a fost refuzat. Comisia nu a precizat poziția sa în această privință.

67. Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, oferă instanței de trimitere atât indicații cu privire la temeiul juridic (punctele 197 și 198), cât și cu privire la limitele obligației de interpretare conformă (punctele 200-202), iar aceasta, prin analogie, are în vedere clauza 8 punctul 3 din acordul-cadru. În special, se amintește că instanțele naționale, precum și toate organele din statele membre sunt obligate să facă tot ce ține de competența lor, în vederea garantării eficienței depline a directivei în discuție și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de aceasta [56]. Cu toate acestea, îndeplinirea acestei misiuni nu poate conduce instanța de trimitere la depășirea prerogativelor sale și în special la a proceda la o interpretare *contra legem* a dispozițiilor de drept național, din moment ce numai legiuitorul are competența de a le modifica.

68. Considerăm necesar să adăugăm că, în opinia noastră, obligația de interpretare conformă nu ar putea conduce în niciun caz la a face aplicabile norme naționale care nu sunt formal valabile și pertinente atât *ratione materiae*, cât și *ratione temporis*. În mod necesar, norma națională aplicabilă este cea care trebuie să facă obiectul unei interpretări conforme cu Directiva 1999/70 și cu acordul-cadru, precum și cu dreptul Uniunii în general. În timp ce supremația dreptului Uniunii poate conduce la neaplicarea unei norme naționale, acest drept nu poate acorda o valabilitate formală sau conferi o aplicabilitate *in casu* în cadrul ordinii juridice a unui stat membru pentru o normă aparținând domeniului de aplicare al acestuia. Insistăm asupra faptului că dreptul Uniunii nu ar putea „învia din morți" o dispoziție internă care nu mai este în vigoare și care, în absența unor dispoziții specifice în acest sens, nu este aplicabilă *ratione temporis* într-un litigiu, cum este cazul dispozițiilor abrogate din Legea 230/1962.

69. Precizăm că trebuie să se distingă cerința astfel formulată de cea legată de faptul că obligația de interpretare conformă trebuie să privească toate dispozițiile relevante din dreptul național, atât anterioare, cât

56 — Hotărârea Kücükdeveci, citată anterior, a amintit recent aceste principii (a se vedea punctul 48).

și ulterioare directivei în cauză [57]. În plus, am dori să amintim că, după cum a hotărât Curtea, dacă dreptul național, prin aplicarea metodelor de interpretare recunoscute de acesta, permite, în anumite împrejurări, să se interpreteze o dispoziție din ordinea juridică internă astfel încât să se evite un conflict cu o altă normă de drept intern sau să se reducă în acest scop sfera acestei dispoziții, prin aplicarea ei numai în măsura în care este compatibilă cu respectiva normă, instanța are obligația de a utiliza aceleași metode pentru atingerea rezultatului urmărit de directivă [58].

70. De asemenea, trebuie subliniat că obligația de interpretare conformă, astfel înțeleasă, nu are ca efect acceptarea *de facto* a efectului direct, vertical sau orizontal al clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru, după cum se teme guvernul olandez. Considerăm că nu trebuie să se confunde efectul direct pe care o astfel de dispoziție l-ar putea produce, ca atare, asupra particularilor cu impactul pe care aceasta îl are atât asupra activității legislative, cât și asupra celei jurisdicționale [59] a statelor membre.

71. În consecință, la a doua întrebare preliminară se va răspunde, pe de o parte, că un particular nu poate solicita punerea directă în aplicare a clauzei 8 punctul 3 din acordul-cadru pentru a obține înlăturarea dispozițiilor articolului 1 din Decretul legislativ 368/2001 în favoarea celor abrogate ale articolului 1 alineatul 2 litera b) din Legea 230/1962; dar, pe de altă parte, că, în cazul în care dispozițiile contestate ar fi considerate de instanța de trimitere ca fiind contrare dreptului Uniunii, aceasta este obligată să confere dispozițiilor aplicabile din dreptul intern o interpretare, care să respecte totodată textul și obiectivul clauzei respective, pe cât posibil și fără a depăși competențele instanței respective.

57 — A se vedea Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior (punctul 197). Apreciem că această considerație nu se poate aplica decât dispozițiilor care au efectiv o valoare normativă în ordinea juridică internă, nu și dispozițiilor abrogate, care nu mai au decât o existență de fapt, ca elemente ale istoriei dreptului național.

58 — A se vedea Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior (punctul 116).

59 — În această privință, insistăm asupra faptului că acordul-cadru poate face obiectul unor litigii privind nu numai persoanele private, ci și partenerii sociali, la nivel sectorial sau național, și că principiul unei interpretări a dispozițiilor legislative și a acordurilor colective în conformitate cu clauza 8 punctul 3 din respectivul acord-cadru pare să fie mai relevant la acest nivel decât pentru a aprecia validitatea clauzelor din contractele individuale de muncă.

V — Concluzie

72. Având în vedere considerațiile prezentate mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Tribunale di Trani (Italia) după cum urmează:

„1) Clauza 8 punctul 3 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea prevăzută la articolele 1 și 11 din Decretul legislativ nr. 368 din 6 septembrie 2001, care, spre deosebire de o normă de drept intern anterioară, precum cea din articolul 1 alineatul 2 litera b) din Legea nr. 230 din 18 aprilie 1962 cu privire la reglementarea contractelor de muncă pe durată determinată, nu mai prevede obligația angajatorului de a menționa, în contractele pe durată determinată având ca obiect înlocuirea lucrătorilor absenți care beneficiază de dreptul de a li se păstra postul, atât numele lucrătorului înlocuit, cât și motivul înlocuirii sale, din moment ce astfel de modificări, a căror verificare este de competența instanței de trimitere, se referă la o categorie limitată de lucrători care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată sau sunt compensate prin adoptarea altor măsuri de protecție acordată lucrătorilor care au încheiat un contract pe durată determinată.

2) Clauza 8 punctul 3 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, nu îndeplinește condițiile cerute pentru a produce un efect direct. În ipoteza în care o modificare a legislației naționale, precum cea introdusă prin articolul 1 din Decretul legislativ nr. 368 din 6 septembrie 2001, este contrară clauzei respective, instanța de trimitere nu trebuie să înlăture dispozițiile relevante din dreptul intern, dar îi revine sarcina de a da acestor dispoziții, pe cât posibil, o interpretare conformă cu dreptul Uniunii și în special cu finalitatea acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată."