

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

18 decembrie 2008 *

În cauza C-306/07,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Højesteret (Danemarca), prin decizia din 29 iunie 2007, primită de Curte la 3 iulie 2007, în procedura

Ruben Andersen

împotriva

Kommunernes Landsforening, acționând în calitate de reprezentant al comunei Slagelse (fosta comună Skælskør),

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul P. Jann, președinte de cameră, domnii M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits și J.-J. Kasel (raportor), judecători,

* Limba de procedură: daneza.

avocat general: domnul D. Ruiz-Jarabo Colomer,
grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 15 mai 2008,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Andersen, de H. Nielsen și P. Olsen, advokater;
- pentru Kommunernes Landsforening, acționând în calitate de reprezentant al comunei Slagelse (fosta comună Skælskør), de J. Mosbek și J. Vinding, advokater;
- pentru guvernul danez, de domnul J. Bering Liisberg, în calitate de agent;
- pentru guvernul italian, de domnul I. M. Braguglia, în calitate de agent, asistat de doamna W. Ferrante, avvocato dello Stato;

- pentru guvernul suedez, de doamna A. Falk, în calitate de agent;

- pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii J. Enegren și S. Schønberg, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 19 iunie 2008,

pronunță prezenta

Hotărâre

- ¹ Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 8 alineatele (1) și (2) din Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (JO L 288, p. 32, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 174.)

- ² Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Andersen, pe de o parte, și Kommunernes Landsforening (Asociația Națională a Comunelor din Danemarca), acționând în calitate de reprezentant al comunei Slagelse (fosta comună Skælskør) (Danemarca), angajatorul domnului Andersen, pe de altă parte, referitor la

aplicabilitatea în cazul acestuia din urmă a unei convenții colective care reglementează locurile de muncă din comunele daneze.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 Al doilea considerent al Directivei 91/533 prevede:

„întrucât [...] anumite state membre au considerat necesar să impună raporturilor de muncă anumite cerințe formale; întrucât aceste dispoziții au rolul de a asigura îmbunătățirea protecției lucrătorilor salariați împotriva unor posibile încălcări ale drepturilor lor și de a crea o mai mare transparență pe piața muncii.”

4 Potrivit celui de al șaptelea considerent al directivei menționate:

„întrucât este necesar să se stabilească la nivel comunitar obligația generală ca fiecărui lucrător salariat să i se pună la dispoziție un document care să conțină informații referitoare la elementele esențiale ale contractului sau raportului său de muncă”.

5 Al unsprezecelea, al doisprezecelea și al treisprezecelea considerent ale aceleiași directive sunt redactate după cum urmează:

„întrucât, pentru a proteja interesele lucrătorilor salariați cu privire la obținerea unui document, orice modificare a elementelor esențiale ale contractului sau raportului de muncă trebuie să fie adusă la cunoștința acestora în scris;

întrucât este necesar ca statele membre să garanteze lucrătorilor salariați posibilitatea de a-și invoca drepturile conferite de prezenta directivă;

întrucât statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive sau se asigură că partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea, în orice moment, a rezultatelor impuse de prezenta directivă.”

6 Articolul 1 din Directiva 91/533, intitulat „Domeniul de aplicare”, prevede:

„(1) Prezenta directivă se aplică fiecărui lucrător salariat care a încheiat un contract sau se află într-un raport de muncă definit de legislația în vigoare a unui stat membru sau aflat sub incidența legislației în vigoare a unui stat membru.

(2) Statele membre pot dispune ca prezenta directivă să nu se aplice salariaților care au un contract sau un raport de muncă:

(a) — cu o durată totală care nu depășește o lună și [a se citi «și/sau»]

— pentru o săptămână de lucru care nu depășește 8 ore sau

(b) cu caracter ocazional sau [a se citi «și/sau»] special, cu condiția ca, în aceste cazuri, neaplicarea prezentei directive să fie justificată de motive obiective.”

7 Potrivit dispozițiilor articolului 2 din directiva menționată, intitulat „Obligația de informare”:

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

(2) Informarea prevăzută la alineatul (1) se referă cel puțin la următoarele elemente:

[...]

(d) data de la care contractul sau raportul de muncă produce efecte;

(e) în cazul unui contract sau al unui raport de muncă pe durată determinată [a se citi «temporară»], durata estimată a acestora;

(f) durata concediului cu plată la care are dreptul lucrătorul sau procedura de acordare și stabilire a acestuia, dacă durata acestuia nu poate fi comunicată în momentul în care se face informarea;

(g) durata perioadei de preaviz care trebuie respectată de către angajator și lucrător, în cazul încetării contractului sau a raportului de muncă sau metoda de stabilire a unei astfel de perioade de preaviz, dacă aceasta nu poate fi indicată atunci când sunt furnizate informațiile;

[...]

(3) Informațiile privind elementele menționate la alineatul (2) literele (f)-(i) pot fi furnizate, unde este cazul, sub forma unei trimiteri la actele cu putere de lege, la actele administrative sau la alte norme obligatorii ori la convențiile colective care reglementează aceste aspecte.”

8 Articolul 3 alineatul (1) din aceeași directivă prevede:

„Informațiile menționate la articolul 2 alineatul (2) [din Directiva 91/533] pot fi furnizate lucrătorului în termen de cel mult 2 luni de la începerea activității acestuia sub forma:

(a) unui contract de muncă scris sau [a se citi «și/sau»]

(b) unei scrisori de angajare sau [a se citi «și/sau»]

(c) unuia sau mai multor documente scrise, în cazul în care unul dintre documente conține cel puțin informațiile menționate la articolul 2 alineatul (2) literele (a)-(d), (h) și (i).”

9 Articolul 3 alineatele (2) și (3) din Directiva 91/533 prevede:

„(2) În cazul în care niciunul dintre documentele menționate la alineatul (1) nu este înmănat salariatului în termenul prevăzut, angajatorul are obligația să îi furnizeze lucrătorului, în termen de cel mult două luni de la începerea muncii, o declarație scrisă semnată de angajator, care trebuie să conțină cel puțin informațiile menționate la articolul 2 alineatul (2).

Dacă documentul sau documentele menționate la alineatul (1) conțin numai o parte din informațiile cerute, declarația scrisă prevăzută în primul paragraf al prezentului alineat va cuprinde și restul de informații.

(3) În cazul în care contractul sau raportul de muncă încetează înainte de expirarea unui termen de două luni de la data începerii lucrului, informațiile menționate la articolul 2 și în prezentul articol trebuie puse la dispoziția lucrătorului cel târziu până la expirarea acestui termen.”

- 10 Articolul 8 din directiva menționată, intitulat „Apărarea drepturilor”, are următorul cuprins:

„(1) Statele membre introduc în ordinele lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărui lucrător, care se consideră nedreptățit prin nerespectarea drepturilor [a se citi «obligărilor»] care decurg din prezenta directivă, să își urmărească drepturile pe cale judiciară, după ce a recurs, eventual, la alte autorități competente.

(2) Statele membre pot prevedea ca accesul la căile de atac menționate la alineatul (1) să fie condiționat de notificarea [prealabilă a] angajatorului de către salariat și de absența unui răspuns din partea angajatorului în termen de 15 zile de la informare.

Cu toate acestea, respectarea cu strictețe a informării [a se citi «notificării»] prealabile nu poate fi cerută, în niciun caz, în situațiile [lucrătorilor care își desfășoară activitatea în străinătate], nici pentru lucrătorii cu contract sau raporturi de muncă pe durată determinată [a se citi «temporară»], nici pentru lucrătorii care nu sunt cuprinși într-o convenție colectivă sau în convenții colective referitoare la raportul de muncă.”

- 11 În conformitate cu articolul 9 alineatul (1) din Directiva 91/533, statele membre trebuiau să adopte actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a acesteia până la data de 30 iunie 1993 sau să se asigure că, până la această dată, partenerii sociali au stabilit dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind

obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea, în orice moment, a rezultatelor impuse de această directivă.

Reglementarea națională

- ¹² Directiva 91/533 a fost transpusă în dreptul danez, pe de o parte, prin Legea codificată nr. 385 din 11 mai 1994 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile raportului de muncă (denumită în continuare „Legea privind certificatul de muncă”) și, pe de altă parte, prin convenții colective, printre care figurează Convenția colectivă referitoare la obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile raportului de muncă (scrisoarea de angajare) din 9 iunie 1993, încheiată între Federația consiliilor departamentale (Amtsråtsforeningen), Asociația Națională a Comunelor (Kommunernes Landsforening), comunele Copenhaga și Frederiksberg, precum și sindicatul funcționarilor și agenților contractuali comunali (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) (denumită în continuare „Convenția KTO”).

Legea privind certificatul de muncă

- ¹³ În conformitate cu articolul 1 alineatul 3 din Legea privind certificatul de muncă, aceasta „nu se aplică în cazul în care o convenție colectivă prevede obligația angajatorului de a informa lucrătorul cu privire la condițiile aplicabile raportului de muncă, iar convenția în cauză cuprinde clauze care corespund cel puțin dispozițiilor Directivei 91/533”.

- 14 Din decizia de trimitere rezultă că Legea privind certificatul de muncă nu condiționează exercitarea dreptului la o acțiune în justiție recunoscut lucrătorilor în cazul nerespectării de către angajator a obligațiilor care îi revin în privința informării lucrătorilor de notificarea angajatorului de către salariat în vederea comunicării de către acesta dintâi, în termen de 15 zile, a unei scrisori de angajare conforme cu cerințele Directivei 91/533.

Convenția KTO

- 15 Astfel cum rezultă din decizia de trimitere, comunele din Danemarca aplică dispozițiile Convenției KTO tuturor lucrătorilor pe care îi angajează, indiferent dacă aceștia sunt sau nu sunt membri ai unui sindicat.
- 16 În conformitate cu Convenția KTO, în cazul în care o comună nu a redactat o scrisoare de angajare sau dacă aceasta cuprinde erori, comuna respectivă poate să redacteze o astfel de scrisoare sau să o corecteze într-un termen de 15 zile după ce a fost prevenită de către lucrător în legătură cu omisiunea sau cu erorile în cauză. În cazul în care angajatorul nu răspunde în acest termen, lucrătorul poate sesiza instanțele în scopul de a beneficia de drepturile care îi sunt recunoscute. Dreptul de a sesiza instanțele în conformitate cu Convenția KTO este recunoscut atât lucrătorilor afiliați, cât și celor care nu sunt afiliați unui sindicat și poate fi exercitat deopotrivă, în ambele cazuri, de organizațiile sindicale.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

- 17 În cursul anilor 1999-2001, domnul Andersen a beneficiat, în temeiul legislației daneze referitoare la politica socială, de cinci contracte de reinsertie profesională încheiate cu comuna Skælskør. Aceste contracte constituiau măsuri de ajutor social și aveau ca obiect misiuni care nu puteau fi efectuate în cadrul unui contract de muncă obișnuit. Titularilor unor astfel de contracte li se aplică legislația referitoare la salariați, nu însă în ceea ce privește concediile cu plată, diurna acordată în caz de boală sau de naștere a unui copil și rambursarea de către angajator a cheltuielilor de formare.
- 18 Contractele respective au fost încheiate pe o durată cuprinsă între una și douăsprezece luni. Cu toate acestea, din cauza absențelor domnului Andersen, aceste contracte au avut în realitate o durată mai mică de o lună.
- 19 Pentru fiecare dintre contractele menționate, domnul Andersen a primit o scrisoare de angajare neconformă cerințelor prevăzute la articolul 2 alineatul (2) din Directiva 91/533. Din cuprinsul dosarului rezultă că, în termenul de 15 zile după ce domnul Andersen a notificat acest fapt angajatorului său, acesta i-a transmis noi scrisori de angajare, întru totul conforme cerințelor menționate.
- 20 Apreciind că dispozițiile Convenției KTO nu îi erau aplicabile pentru motivul că nu era membru al niciunui sindicat, domnul Andersen a întemeiat acțiunea în despăgubiri pe care a formulat-o în fața instanței naționale pe Legea privind certificatul de muncă, lege care stabilește despăgubirea lucrătorilor în cazul nerespectării de către angajator a obligațiilor sale în domeniul informării lucrătorilor. Întrucât instanța sesizată în primă instanță a respins acțiunea, domnul Andersen a formulat apel împotriva hotărârii acesteia la instanța de trimitere.

- 21 Considerând că soluționarea litigiului din acțiunea principală depinde de interpretarea articolului 8 alineatele (1) și (2) din Directiva 91/533 și având îndoieli în ceea ce privește interpretarea exactă care trebuie dată acestor dispoziții, Højesteret a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Articolul 8 alineatul (1) din Directiva 91/533 [...] trebuie interpretat în sensul că o convenție colectivă care urmărește transpunerea dispozițiilor directivei nu se aplică unui lucrător care nu este membru al uneia dintre organizațiile sindicale semnatare ale respectivei convenții?
- 2) Dacă răspunsul la prima întrebare este negativ, expresia «lucrătorii care nu sunt cuprinși într-o convenție colectivă sau în convenții colective referitoare la raportul de muncă» de la articolul 8 alineatul (2) [al doilea paragraf] din această directivă trebuie interpretată în sensul că acele clauze dintr-o convenție colectivă care prevăd o notificare prealabilă a angajatorului nu sunt aplicabile unui lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a respectivei convenții?
- 3) Expresiile «contract de muncă temporară» și «raporturi de muncă temporară» de la articolul 8 alineatul (2) [al doilea paragraf] din directivă au în vedere raporturi de muncă de scurtă durată sau orice formă de raporturi de muncă limitate în timp? În primul caz, conform căror criterii un raport de muncă trebuie considerat a fi temporar (de scurtă durată)?”

Cu privire la întrebările preliminare*Cu privire la prima întrebare*

- 22 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească, în esență, dacă articolul 8 alineatul (1) din Directiva 91/533 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede că o convenție colectivă care asigură transpunerea în dreptul național a dispozițiilor directivei menționate se aplică unui lucrător chiar în cazul în care acesta nu este membru al niciunei organizații sindicale semnatare a convenției colective în cauză.
- 23 Se impune de la bun început constatarea că modul de redactare a articolului 8 alineatul (1) din Directiva 91/533 nu permite să se răspundă în mod util la această întrebare.
- 24 În schimb, rezultă fără ambiguitate din articolul 9 alineatul (1) din Directiva 91/533, interpretat în lumina celui de al treisprezecelea considerent al acesteia, că statele membre pot încredința partenerilor sociali sarcina de a pune în aplicare dispozițiile necesare pentru realizarea transunerii directivei menționate, fiind stabilit că, în orice moment, statele membre trebuie să fie în măsură să garanteze rezultatele impuse prin această directivă.
- 25 Trebuie adăugat că posibilitatea recunoscută astfel statelor membre prin directiva menționată este în conformitate cu jurisprudența Curții, potrivit căreia este permis acestor state să încredințeze, în primul rând, partenerilor sociali sarcina de a realiza obiectivele de politică socială prevăzute de o directivă în acest domeniu (a se vedea

printre altele Hotărârea din 30 ianuarie 1985, Comisia/Danemarca, 143/83, Rec., p. 427, punctul 8, Hotărârea din 10 iulie 1986, Comisia/Italia, 235/84, Rec., p. 2291, punctul 20, și Hotărârea din 28 octombrie 1999, Comisia/Grecia, C-187/98, Rec., p. I-7713, punctul 46).

- 26 În această privință, trebuie totuși să se precizeze că posibilitatea menționată nu dispensează statele membre de obligația de a asigura, prin acte cu putere de lege sau prin acte administrative adecvate, că toți lucrătorii pot beneficia de întreaga protecție care le este acordată prin Directiva 91/533, garantarea de către stat trebuind să intervină în toate ipotezele în care protecția nu este asigurată în vreun alt mod și, în special, atunci când respectiva lipsă de protecție este datorată împrejurării că lucrătorii în discuție nu sunt afiliați unui sindicat.
- 27 Rezultă că Directiva 91/533, ca atare, nu se opune unei reglementări naționale care prevede că un lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a unei convenții colective care transpune dispozițiile acestei directive nu este împiedicat să beneficieze, numai din acest motiv, în temeiul convenției colective menționate, de întreaga protecție prevăzută de respectiva directivă.
- 28 În cauza principală, nu se contestă că reglementarea daneză recunoaște tuturor lucrătorilor care intră sub incidența Convenției KTO, indiferent dacă sunt sau nu sunt membri ai unei organizații sindicale, dreptul de a invoca, în fața instanțelor naționale, dispozițiile de protecție ale respectivei convenții colective, astfel încât toți lucrătorii să beneficieze de aceeași protecție.
- 29 Cu toate acestea, revine instanței de trimitere obligația de a analiza dacă această constatare corespunde realității și de a se asigura că, în speță, Convenția KTO este de natură a garanta lucrătorilor care intră sub incidența acesteia o protecție efectivă a drepturilor pe care Directiva 91/533 le conferă acestora.

- 30 Având în vedere aceste considerații, este necesar să se răspundă la prima întrebare că articolul 8 alineatul (1) din Directiva 91/533 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care prevede că o convenție colectivă care asigură transpunerea în dreptul național a dispozițiilor directivei menționate se aplică unui lucrător chiar în cazul în care acesta nu este membru al niciunei organizații sindicale semnatare a unei astfel de convenții colective.

Cu privire la a doua întrebare

- 31 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească, în esență, dacă articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533 trebuie interpretat în sensul că se opune ca un lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a unei convenții colective care reglementează raportul de muncă al acestuia să poată fi considerat a fi „cuprins în” această convenție în sensul dispoziției menționate.

- 32 În această privință, trebuie constatat că utilizarea, la articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533, a termenilor „care nu sunt cuprinși într-o convenție colectivă sau în convenții colective” este de natură să lase să se presupună că legiuitorul comunitar a înțeles să aibă în vedere situațiile în care lucrătorii în cauză nu beneficiază de protecția juridică pe care o convenție colectivă se presupune că o acordă lucrătorilor cărora aceasta li se aplică.

- 33 Astfel cum în mod corect a arătat Comisia Comunităților Europene, această constatare este coroborată de compararea diferitelor versiuni lingvistice ale Directivei 91/533.

- 34 Din moment ce categoria persoanelor care pot fi cuprinse într-o convenție colectivă poate fi, astfel cum este situația unei convenții colective declarate de aplicare generală, total independentă de faptul că aceste persoane dețin sau nu dețin calitatea de membri ai unei organizații sindicale semnatare a acestei convenții, împrejurarea că o persoană nu este membră a unei astfel de organizații sindicale nu are, în sine, ca efect să sustragă această persoană de la protecția juridică pe care o conferă convenția colectivă în cauză.
- 35 Trebuie adăugat că interpretarea ce precedă este conformă voinței legiuitorului comunitar, care, astfel cum rezultă din punctul 24 din prezenta hotărâre, permite statelor membre să încredințeze partenerilor sociali sarcina de a pune în aplicare, în special prin intermediul convențiilor colective, dispozițiile necesare pentru atingerea obiectivelor Directivei 91/533.
- 36 Pe de altă parte, această interpretare permite să se realizeze obiectivul principal al directivei menționate, care este, astfel cum rezultă din al doilea, din al cincilea și din al șaptelea considerent, îmbunătățirea protecției lucrătorilor prin informarea acestora cu privire la elementele esențiale ale contractului sau ale raportului lor de muncă, în măsura în care o convenție colectivă care transpune în mod corect această directivă în dreptul național poate, în conformitate cu dispozițiile acestuia din urmă, să fie invocată de toți lucrătorii cu privire la care își găsește aplicarea, indiferent dacă lucrătorii respectivi sunt sau nu sunt membri ai unei organizații sindicale semnatare a acestei convenții.
- 37 În acțiunea principală, revine instanței de trimitere, pe de o parte, să verifice dacă, astfel cum lasă să se înțeleagă observațiile depuse la Curte, un lucrător precum domnul Andersen este cuprins în Convenția KTO și, pe de altă parte, să aprecieze dacă dispozițiile acestei convenții colective sunt de natură să asigure protecția efectivă a drepturilor pe care Directiva 91/533 le conferă lucrătorilor.

- 38 Având în vedere ceea ce precedă, este necesar să se răspundă la a doua întrebare că articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533 trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca un lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a unei convenții colective care reglementează raportul de muncă al acestuia să poată fi considerat a fi „cuprins în” această convenție în sensul dispoziției menționate.

Cu privire la a treia întrebare

- 39 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă termenii „contract sau raporturi de muncă temporară” care figurează la articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533 trebuie interpretați în sensul că au în vedere ansamblul contractelor și al raporturilor de muncă limitate în timp sau numai pe cele încheiate pe o durată scurtă.
- 40 Potrivit unei jurisprudențe constante, este necesar, în vederea interpretării unei dispoziții de drept comunitar, să se țină seama nu numai de termenii utilizați, ci și de contextul în care apare aceasta, precum și de obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte această dispoziție (a se vedea printre altele Hotărârea din 17 noiembrie 1983, Merck, 292/82, Rec., p. 3781, punctul 12, și Hotărârea din 3 aprilie 2008, Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, C-442/05, Rep., p. I-1817, punctul 30).
- 41 În ceea ce privește, în primul rând, cuprinsul articolului 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533, trebuie arătat că termenii „contract sau raporturi de muncă temporară” care figurează aici nu sunt definiți în această directivă și se pare că nu apar în nicio altă dispoziție de drept comunitar derivat.

42 Legiuitorul comunitar s-a referit, în schimb, în mai multe rânduri la contractele și la raporturile de muncă „pe durată determinată”. Acesta este cazul, în special, în Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară (JO L 206, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 148), adoptată cu numai patru luni înaintea Directivei 91/533, și în Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

43 Este, așadar, necesar să se deducă faptul că, prin utilizarea, la articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533, a termenului „temporară”, mai curând decât a expresiei „pe durată determinată”, cum a fost cazul, anterior, în Directiva 91/838 și, ulterior, în Directiva 1999/70, legiuitorul comunitar a avut intenția de a nu include toate contractele de muncă pe durată determinată.

44 O astfel de interpretare a voinței legiuitorului comunitar răspunde preocupării de a interpreta dreptul comunitar pe cât posibil într-un sens care să respecte și să asigure coerența sa internă.

45 Această interpretare nu este pusă în discuție de împrejurarea că termenii „contract sau [...] raport de muncă temporară” sunt utilizați la articolul 2 alineatul (2) din Directiva 91/533, dispoziție care prevede elementele esențiale ale contractului sau ale raportului de muncă ce trebuie aduse în mod obligatoriu la cunoștința lucrătorului, printre care figurează, la litera (e), „durata estimată” a acestui contract sau a acestui raport de muncă. Expresia „durata estimată” cuprinde, într-adevăr, o incertitudine temporală care se deosebește de termenii preciși utilizați la clauza 3 punctul (1) din Acordul-cadru privind munca pe durată determinată, care constituie anexa la Directiva 1999/70, pentru a desemna elementul caracteristic al unui contract cu durată determinată, respectiv împrejurarea că încetarea unui astfel de contract este determinată de „condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat”. O astfel de diferență de natură terminologică nu poate face decât să se prezume o diferență conceptuală.

46 În ceea ce privește, în al doilea rând, contextul în care se încadrează articolul 8 alineatul (2) paragraful 2 din Directiva 91/533, trebuie să se arate, astfel cum a precizat Comisia în cuprinsul observațiilor pe care le-a înaintat Curții, că primul paragraf al alineatului (2) menționat prevede posibilitatea statelor membre de a condiționa accesul la căile de atac împotriva angajatorului care nu își respectă obligațiile de notificarea prealabilă a angajatorului de către salariat.

47 Astfel cum a precizat avocatul general la punctul 39 din Concluzii, este necesar să se considere că posibilitatea acordată statelor membre prin articolul 8 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 91/533, de a prevedea o astfel de formalitate prealabilă îndeplinește condiția de celeritate a procedurii și urmărește evitarea litigiilor, prin rezolvarea conflictelor prin mijloace mai puțin oneroase și mai puțin complexe decât căile jurisdicționale.

48 Cu toate acestea, articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533 prevede trei categorii de lucrători cărora această formalitate nu le poate fi impusă, respectiv lucrătorii care își desfășoară activitatea în străinătate, cei care nu sunt cuprinși într-o convenție colectivă și lucrătorii cu contract sau cu raporturi de muncă temporară. Este necesar să se considere, după cum a sugerat avocatul general la punctul 39 din Concluzii, că excepția prevăzută astfel de legiuitorul comunitar răspunde preocupării de a evita ca recurgerea la notificare să se poată transforma într-o formalitate excesivă, din cauza căreia accesul la calea jurisdicțională să devină mai dificil sau chiar imposibil în practică pentru lucrătorul în cauză.

49 În ceea ce privește sfera de aplicare a acestei excepții, rezultă din enumerarea categoriilor de lucrători scutiți de formalitatea notificării prealabile că legiuitorul comunitar a înțeles să protejeze categoriile care, din motive materiale sau juridice, îi apăreau ca fiind cele mai vulnerabile în ceea ce privește îndeplinirea formalității cerute, precum lucrătorii care își desfășoară activitatea în străinătate, care se pot lovi de dificultăți legate de izolarea lor din punct de vedere geografic, și lucrătorii al căror raport de muncă nu este cuprins într-o convenție colectivă, care se află într-o situație de izolare din punct de vedere juridic.

50 Prin menționarea lucrătorilor care au un contract sau un raport de muncă temporară, legiuitorul comunitar nu a avut un motiv special să aibă în vedere, fără nicio deosebire și indiferent de durata obligației asumate, toți lucrătorii cu contract pe durată determinată. În schimb, este logic și se justifică faptul că înțelege să aibă în vedere lucrătorii cu contract de scurtă durată, întrucât aceasta poate într-adevăr constitui un obstacol practic la accesul efectiv al acestora la calea jurisdicțională.

51 În ceea ce privește, în al treilea rând, obiectivul urmărit prin articolul 8 din Directiva 91/533, rezultă din al doispzezecelea considerent al acesteia că dispoziția menționată reflectă preocuparea legiuitorului comunitar de a garanta lucrătorilor salariați posibilitatea de a-și invoca drepturile conferite de această directivă. O astfel de preocupare coroborează interpretarea oferită la punctul precedent, potrivit căreia legiuitorul comunitar, atunci când s-a referit la lucrătorii cu „contract sau raporturi de muncă temporară”, a avut în vedere lucrătorii al căror contract este de o durată atât de scurtă, încât obligația de a efectua o notificare anterior sesizării unei instanțe poate compromite accesul efectiv la calea jurisdicțională.

52 În lipsa unei indicații în cuprinsul Directivei 91/533 în ceea ce privește modul de a stabili mai precis această durată, obligația de stabilire a acesteia revine în principiu statelor membre. Astfel cum a sugerat avocatul general la punctul 67 din Concluzii, în ipoteza în care reglementarea dintr-un stat membru nu ar fi prevăzut o astfel de durată, revine instanțelor naționale obligația de a o stabili de la caz la caz și în funcție de particularitățile anumitor sectoare sau ale anumitor ocupații și activități.

53 Este important totuși să se precizeze că durata respectivă trebuie stabilită astfel încât să nu aducă atingere efectului util al articolului 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533, care are drept obiectiv, astfel cum rezultă din punctul 51 din prezenta hotărâre, de a permite lucrătorilor aflați într-o situație de precaritate să își invoce în mod direct pe cale jurisdicțională drepturile care le sunt conferite de directiva menționată.

54 Având în vedere aceste considerații, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că termenii „contract sau raporturi de muncă temporară” care figurează la articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533 trebuie interpretați în sensul că au în vedere contractele și raporturile de muncă de scurtă durată. În lipsa unei norme adoptate în acest scop prin reglementarea dintr-un stat membru, revine instanțelor naționale obligația de a stabili această durată de la caz la caz și în funcție de particularitățile anumitor sectoare sau ale anumitor ocupații și activități. Durata respectivă trebuie însă stabilită astfel încât să asigure protecția efectivă a drepturilor pe care directiva menționată le conferă lucrătorilor.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

- 1) **Articolul 8 alineatul (1) din Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care prevede că o convenție colectivă care asigură transpunerea în dreptul național a dispozițiilor directivei menționate se aplică unui lucrător chiar în cazul în care acesta nu este membru al niciunei organizații sindicale semnatare a unei astfel de convenții colective.**

- 2) **Articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533 trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca un lucrător care nu este membru al unei organizații sindicale semnatare a unei convenții colective care reglementează raportul de muncă al acestuia să poată fi considerat a fi „cuprins în” această convenție în sensul dispoziției menționate.**

- 3) **Termenii „contract sau raporturi de muncă temporară” care figurează la articolul 8 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 91/533 trebuie interpretați în sensul că au în vedere contractele și raporturile de muncă de scurtă durată. În lipsa unei norme adoptate în acest scop prin reglementarea dintr-un stat membru, revine instanțelor naționale obligația de a stabili această durată de la caz la caz și în funcție de particularitățile anumitor sectoare sau ale anumitor ocupații și activități. Durata respectivă trebuie însă stabilită astfel încât să asigure protecția efectivă a drepturilor pe care directiva menționată le conferă lucrătorilor.**

Semnături