



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

25 iulie 2018*

„Trimitere preliminară – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Consecințele unei concedieri disciplinare calificate drept «abuzivă» – Noțiunea «condiții de muncă» – Lucrător temporar pe durată nedeterminată – Diferență de tratament între lucrătorul permanent și lucrătorul temporar pe durată determinată sau nedeterminată – Reintegrarea lucrătorului sau acordarea unei indemnizații”

În cauza C-96/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 2 din Terrassa, Spania), prin decizia din 26 ianuarie 2017, primită de Curte la 22 februarie 2017, în procedura

Gardenia Vernaza Ayovi

împotriva

Consorti Sanitari de Terrassa,

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din domnul C.G. Fernlund, președinte de cameră, și domnii A. Arabadjiev (raportor) și S. Rodin, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: doamna L. Carrasco Marco, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 7 decembrie 2017,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Vernaza Ayovi, de M. Sepúlveda Gutiérrez, abogado;
- pentru Consorti Sanitari de Terrassa, de A. Bayón Cama și de D. Cubero Díaz, abogados;
- pentru guvernul spaniol, de A. Gavela Llopis, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de N. Ruiz García și de M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 25 ianuarie 2018,

* Limba de procedură: spaniola.

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează 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 (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129), precum și a articolului 20 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Gardenia Vernaza Ayovi, pe de o parte, și Consorci Sanitari de Terrassa (Consortiul Sanitar din Terrassa, Spania), pe de altă parte, în legătură cu concedierea disciplinară căreia i-a făcut obiectul.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Potrivit clauzei 2 punctul 1 din acordul-cadru:

„Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.”

- 4 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

„(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

(2) În sensul prezentului acord, termenul «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație [ori o muncă sau ocupație similară], ținându-se seama de calificare sau competențe. Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă, sau dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale.”

- 5 Clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru are următorul cuprins:

„În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.”

6 Clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru prevede:

„Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și[/sau] partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă [pe durată determinată]:

(a) sunt considerate «succesive»;

(b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.”

Dreptul spaniol

7 Articolul 56 alineatul 1 din Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decretul regal legislativ 2/2015 de aprobare a textului codificat al Legii privind statutul lucrătorilor) din 23 octombrie 2015 (BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015) prevede:

„În cazul în care concedierea este declarată abuzivă, angajatorul poate opta, în termen de cinci zile de la comunicarea hotărârii, între reintegrarea în muncă a lucrătorului și plata unei indemnizații reprezentând 33 de zile de salariu pe an de vechime, perioadele mai mici de un an fiind luate în considerare proporțional cu lunile efectuate, în limita a 24 de salarii. Opțiunea pentru acordarea indemnizației atrage încetarea contractului de muncă de la data încetării efective a activității.”

8 Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Decretul regal legislativ 5/2015 de aprobare a textului codificat al Legii privind Statutul de bază al funcționarilor publici) din 30 octombrie 2015 (BOE nr. 261 din 31 octombrie 2015, denumit în continuare „Statutul de bază al funcționarilor publici”) prevede la articolul 2, intitulat „Domeniul de aplicare”:

„1. Prezentul statut se aplică funcționarilor și, dacă este cazul, agenților contractuali în serviciul următoarelor administrații publice:

[...]

5. Prezentul statut are un caracter supletiv pentru tot personalul administrațiilor publice care nu intră în domeniul său de aplicare.

[...]”

9 Articolul 7 din Statutul de bază al funcționarilor publici, intitulat „Reglementare aplicabilă agenților contractuali”, prevede:

„Situația agenților contractuali în serviciul administrațiilor publice este reglementată de legislația în domeniul muncii și de celelalte norme aplicabile potrivit convențiilor, dar și de dispozițiile prezentului statut care prevăd acest lucru.”

10 Articolul 8 din Statutul de bază al funcționarilor publici, intitulat „Noțiunea și tipurile de funcționari publici”, prevede:

„1. Sunt funcționari publici persoanele care exercită funcții remunerate în administrațiile publice în serviciul interesului general.

2. Funcționarii publici se clasifică în:
- a) Funcționari statutari.
 - b) Agenți temporari.
 - c) Agenți contractuali, indiferent dacă este vorba despre personal permanent, pe durată nedeterminată sau determinată.
 - d) Personal auxiliar.”
- 11 Articolul 93 din Statutul de bază al funcționarilor publici, intitulat „Răspundere disciplinară”, prevede:
- „1. Funcționarii publici și agenții contractuali sunt supuși regimului disciplinar stabilit în prezentul titlu și în normele prevăzute de legile privind funcția publică adoptate pentru punerea în aplicare a prezentului statut.
- [...]
4. În materia regimului disciplinar al agenților contractuali, legislația în domeniul muncii se aplică situațiilor care nu sunt prevăzute de prezentul titlu.”
- 12 Articolul 96 din Statutul de bază al funcționarilor publici, intitulat „Sanțiuni”, prevede la alineatul 2:
- „În cazul în care deschiderea unei proceduri disciplinare pentru abatere foarte gravă conduce la o concediere care este ulterior declarată abuzivă, este necesară reintegrarea agentului contractual permanent.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 13 Doamna Vernaza Ayovi a fost angajată la 30 mai 2006 în calitate de asistentă medicală de Fundació Sant Llätzer (Fundăția privată Saint Lazare, Spania) în cadrul unui contract de „interinidad”, și anume un contract temporar de înlocuire sau încheiat în așteptarea ocupării postului de către titular. Acest contract a încetat la 14 august 2006. La 15 august 2006, părțile au încheiat un nou contract de „interinidad”, devenit la 28 decembrie 2006 un contract temporar pe durată nedeterminată. Drepturile și obligațiile care rezultă din raportul de muncă au fost cesionate Consorțiului Sanitar din Terrassa.
- 14 Doamnei Vernaza Ayovi i s-a acordat un concediu pentru interese personale, pentru perioada cuprinsă între 19 iulie 2011 și 19 iulie 2012, care a fost prelungit de două ori pentru o perioadă de un an. La 19 iunie 2014, doamna Vernaza Ayovi a solicitat reintegrarea sa. Consorțiul Sanitar din Terrassa i-a opus lipsa unui loc de muncă disponibil care să corespundă calificării sale. La 29 aprilie 2016, aceasta a reînnoit cererea sa de reintegrare.
- 15 La 6 mai 2016, Consorțiul Sanitar din Terrassa i-a transmis un orar de lucru bazat pe un loc de muncă pe fracțiune de normă. Întrucât a refuzat un alt post decât un post cu normă întreagă, doamna Vernaza Ayovi nu s-a prezentat la locul său de muncă și, pentru acest motiv, a fost concediată la 15 iulie 2016.
- 16 La 26 august 2016, reclamanta din litigiul principal a sesizat Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 2 din Terrassa, Spania) în vederea constatării caracterului abuziv al concedierii și pentru a obține obligarea angajatorului său fie la reintegrarea sa în condiții de muncă identice cu cele în vigoare înaintea concedierii sale și la plata integralității salariilor neîncasate de la data concedierii, fie la plata indemnizației legale maxime în caz de concediere abuzivă.

- 17 Această instanță consideră că doamna Vernaza Ayovi intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru în măsura în care, pe de o parte, contractul său de muncă nu a devenit contract pe durată nedeterminată decât după încheierea a două contracte temporare pe durată determinată, astfel încât nu este exclusă o utilizare abuzivă a contractelor pe durată determinată, și, pe de altă parte, ea nu are statutul de agent contractual permanent.
- 18 În aceste condiții, Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 2 din Terrassa) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „În cadrul contestării unei concedieri disciplinare a unei lucrătoare pe durată nedeterminată, dar nepermanentă în serviciul administrației publice:

- 1) Consecințele juridice ale unei concedieri disciplinare calificate drept abuzivă (nelegală) prevăzute de ordinea juridică și în special consecința prevăzută la articolul 96 alineatul 2 din [Statutul de bază al funcționarilor publici] trebuie considerate ca fiind incluse în noțiunea «condiții de încadrare în muncă» prevăzută în clauza 4 punctul 1 din [acordul-cadru]?
- 2) Clauza 4 punctul 1 din [acordul-cadru] ar califica drept discriminatorie o situație precum cea prevăzută la articolul 96 alineatul 2 din Statutul de bază al funcționarilor publici, în care, atunci când concedierea disciplinară a unui lucrător permanent în serviciul administrațiilor publice este declarată abuzivă (nelegală), lucrătorul este reintegrat în orice împrejurare, însă, dacă este vorba despre un lucrător temporar sau temporar pe durată nedeterminată, care are aceleași atribuții ca un lucrător permanent, există posibilitatea de a nu îl reintegra, în schimbul unei indemnizații?
- 3) Având în vedere întrebarea anterioară, însă nu în lumina directivei, ci a articolului 20 din [cartă], s-ar justifica aplicarea unui tratament inegal în aceste împrejurări?”

Cu privire la întrebările preliminare

- 19 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia, în cazul în care concedierea disciplinară a unui lucrător permanent în serviciul unei administrații publice este declarată abuzivă, lucrătorul în cauză este în mod obligatoriu reintegrat, în timp ce, în aceeași ipoteză, un lucrător temporar sau un lucrător temporar pe durată nedeterminată care îndeplinește aceleași sarcini ca acest lucrător permanent poate să nu fie reintegrat și să primească în schimb o indemnizație.
- 20 Este necesar, cu titlu introductiv, să se arate că, întrucât egalitatea în fața legii pe care a consacrat-o articolul 20 din cartă a fost pusă în aplicare, în ceea ce privește lucrătorii pe durată determinată, prin Directiva 1999/70 și în special prin clauza 4 din acordul-cadru care figurează în anexa la aceasta, situația în discuție în litigiul principal trebuie examinată în lumina acestei directive și a acordului-cadru.
- 21 Potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia este îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând respectarea principiului nediscriminării. Totodată, în cel de al treilea paragraf al său, preambulul acordului-cadru precizează că acesta „ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării”. Considerentul (14) al Directivei 1999/70 menționează în acest sens că obiectivul

acordului-cadru constă în special în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată prin stabilirea unor cerințe minime de natură să garanteze aplicarea principiului nediscriminării (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 36 și jurisprudența citată).

- 22 Acordul-cadru, în special clauza 4 din acesta, urmărește aplicarea principiului menționat lucrătorilor pe durată determinată pentru a evita ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile care le sunt recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 37 și jurisprudența citată).
- 23 Având în vedere obiectivele urmărite prin acordul-cadru, clauza 4 din acesta trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 38 și jurisprudența citată).
- 24 Trebuie amintit că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru stipulează, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, o interdicție de a trata lucrătorii pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.
- 25 În speță, trebuie remarcat, în primul rând, că instanța națională arată că, potrivit criteriilor dreptului național, un contract de muncă precum cel al doamnei Vernaza Ayovi trebuie considerat un contract de muncă pe durată determinată.
- 26 O lucrătoare precum doamna Vernaza Ayovi trebuie, așadar, să fie considerată ca având calitatea de „lucrător pe durată determinată”, în sensul clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru, și, prin urmare, intră în domeniul de aplicare al acestuia din urmă.
- 27 În ceea ce privește, în al doilea rând, noțiunea „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, criteriul decisiv pentru a stabili dacă o măsură intră în sfera acestei noțiuni este tocmai criteriul încadrării în muncă, și anume raportul de muncă stabilit între un lucrător și angajatorul său (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 41 și jurisprudența citată).
- 28 În această privință, Curtea a statuat că intră în sfera acestei noțiuni, printre altele, normele referitoare la stabilirea termenului de preaviz aplicabil în cazul rezilierii contractelor de muncă pe durată determinată, precum și cele referitoare la indemnizația acordată unui lucrător ca urmare a rezilierii contractului de muncă încheiat cu angajatorul său, o asemenea indemnizație fiind plătită în temeiul raportului de muncă dintre aceștia (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctele 42, 44 și 45).
- 29 Astfel, a interpreta clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru ca excluzând condițiile de reziliere a unui contract de muncă pe durată determinată din definiția noțiunii menționate ar echivala cu a limita domeniul de aplicare al protecției acordate lucrătorilor pe durată determinată împotriva discriminărilor, cu ignorarea obiectivului atribuit dispoziției respective (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 43 și jurisprudența citată).
- 30 Or, aceste considerații sunt transpozabile integral regimului de reintegrare în discuție în litigiul principal, de care beneficiază lucrătorul permanent în caz de concediere disciplinară calificată drept „abuzivă”, întrucât acest regim are ca temei raportul de muncă dintre un astfel de lucrător și angajatorul său.

- 31 Rezultă că o măsură națională precum cea în discuție în litigiul principal intră în sfera noțiunii „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru.
- 32 Trebuie amintit, în al treilea rând, că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, principiul nediscriminării, în raport cu care clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru constituie o expresie particulară, impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 46 și jurisprudența citată).
- 33 În această privință, principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și concretizat de acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 37, și Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 47).
- 34 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, pentru a aprecia dacă persoanele interesate efectuează aceeași muncă sau o muncă similară în sensul acordului-cadru, este necesar ca, în conformitate cu clauza 3 punctul 2 și cu clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că aceste persoane se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 48 și jurisprudența citată).
- 35 În speță, revine instanței de trimitere, care este singura competentă să aprecieze faptele, sarcina de a stabili dacă doamna Vernaza Ayovi se afla într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor permanenți angajați de același angajator în aceeași perioadă (a se vedea prin analogie Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 49 și jurisprudența citată).
- 36 În plus, este cert că există o diferență de tratament între lucrătorii permanenți și lucrătorii nepermanenți precum doamna Vernaza Ayovi, în ceea ce privește consecințele care rezultă dintr-o eventuală concediere abuzivă.
- 37 Prin urmare, sub rezerva aprecierii definitive a instanței de trimitere privind comparabilitatea situației unui lucrător nepermanent precum doamna Vernaza Ayovi și a celei a unui lucrător permanent în raport cu ansamblul elementelor pertinente, trebuie să se verifice dacă există un motiv obiectiv care justifică acest tratament diferit.
- 38 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea „motive obiective”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru, trebuie interpretată în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată prin faptul că această diferență este prevăzută printr-o normă generală și abstractă cum ar fi o lege sau o convenție colectivă (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 53 și jurisprudența citată).
- 39 Noțiunea respectivă impune, potrivit unei jurisprudențe de asemenea constante, ca inegalitatea de tratament constatată să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unor necesități reale, dacă este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară în acest scop. Elementele menționate pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte pe durată determinată și din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 54 și jurisprudența citată).

- 40 În această privință, din dosarul de care dispune Curtea și din răspunsurile la întrebările Curții în ședință reiese că regula generală aplicabilă în caz de concediere calificată drept „abuzivă” sau drept „nelegală” prevede că angajatorul poate alege între reintegrarea și indemnizarea lucrătorului vizat.
- 41 În plus, numai prin excepție de la regula generală menționată lucrătorii permanenți în serviciul administrațiilor publice a căror concediere disciplinară este declarată abuzivă trebuie în mod obligatoriu să fie reintegrați.
- 42 Guvernul spaniol susține că această diferență de tratament este justificată în raport cu modalitățile de recrutare a acestei din urmă categorii de lucrători și cu contextul specific în care intervine recrutarea lor. Garanția de reintegrare în cauză ar fi astfel legată în mod indisociabil de sistemul de acces la locurile de muncă permanente. În acest mod, Statutul de bază al funcționarilor publici prevede că sistemul de recrutare a agenților contractuali permanenți are un caracter selectiv care, pentru a respecta principiile egalității și recunoașterii meritelor și a competenței în ceea ce privește accesul la funcția publică, trebuie să cuprindă una sau mai multe probe care să urmărească evaluarea competenței candidaților și stabilirea clasamentului sau să fie rezultatul unui proces de evaluare a meritelor candidaților. Prin reintegrarea automată în caz de concediere considerată abuzivă, legiuitorul spaniol urmărește protejarea lucrătorilor permanenți din administrația publică cu respectarea principiilor egalității, recunoașterii meritelor și competenței și publicității.
- 43 Guvernul spaniol a susținut în această privință că menținerea în funcție constituie un imperativ care decurge din reușita la un concurs de acces la administrația publică și că reușita la un asemenea concurs justifică acordarea mai multor garanții personalului permanent, precum dreptul de continuitate la locul de muncă, față de personalul temporar sau pe durată nedeterminată.
- 44 Potrivit acestui guvern, pentru agenții permanenți, reintegrarea obligatorie garantează astfel stabilitatea locului de muncă, având în vedere principiile consacrate de Constituția spaniolă, în timp ce pentru personalul nepermanent menținerea în funcție nu constituie un element determinant al raportului de muncă, astfel încât, în acest caz, legiuitorul spaniol nu a considerat oportun să priveze administrația angajatoare de posibilitatea de a alege între reintegrarea lucrătorului a cărui concediere disciplinară este declarată abuzivă și acordarea unei indemnizații acestuia.
- 45 Această diferență inerentă modalităților de recrutare are ca efect, potrivit explicațiilor guvernului spaniol, că agentul contractual permanent, care nu este funcționar, dar care a reușit totuși o procedură de selecție conformă principiilor egalității și recunoașterii meritelor și a competenței, poate beneficia de această garanție de continuitate care constituie o excepție de la regimul normal al dreptului muncii.
- 46 Este necesar să se considere că, deși diferența de tratament în discuție nu poate fi justificată prin interesul public aferent, în sine, procedurilor de recrutare a lucrătorilor permanenți, nu este mai puțin adevărat că unele considerații care decurg din caracteristicile dreptului funcției publice naționale, precum cele amintite la punctele 42-44 din prezenta hotărâre, pot justifica o asemenea diferență de tratament. În această privință, considerațiile privind imparțialitatea, eficiența și independența administrației presupun o anumită continuitate și stabilitate a locului de muncă. Aceste considerații, care nu au echivalent în dreptul comun al muncii, explică și justifică limitele puterii de reziliere unilaterală a angajatorilor publici și, pe cale de consecință, alegerea legiuitorului național de a nu le acorda acestora din urmă posibilitatea de a alege între reintegrarea și despăgubirea pentru prejudiciul suferit ca urmare a unei concedieri abuzive.
- 47 Prin urmare, este necesar să se considere că reîncadrarea automată a lucrătorilor permanenți se înscrie într-un context diferit în mod semnificativ, din punct de vedere factual și juridic, de cel în care se află lucrătorii nepermanenți (a se vedea prin analogie Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 56).

- 48 În aceste condiții, este necesar să se considere că inegalitatea de tratament constatată este justificată de existența unor elemente precise și concrete ce caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se înscrie aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, în sensul jurisprudenței amintite la punctul 39 din prezenta hotărâre.
- 49 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la întrebările formulate în sensul că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia, în cazul în care concedierea disciplinară a unui lucrător permanent în serviciul unei administrații publice este declarată abuzivă, lucrătorul în cauză este în mod obligatoriu reintegrat, în timp ce, în aceeași ipoteză, un lucrător temporar sau un lucrător temporar pe durată nedeterminată care îndeplinește aceleași sarcini precum acest lucrător permanent poate să nu fie reintegrat și să primească în schimb o indemnizație.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează 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, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia, în cazul în care concedierea disciplinară a unui lucrător permanent în serviciul unei administrații publice este declarată abuzivă, lucrătorul în cauză este în mod obligatoriu reintegrat, în timp ce, în aceeași ipoteză, un lucrător temporar sau un lucrător temporar pe durată nedeterminată care îndeplinește aceleași sarcini precum acest lucrător permanent poate să nu fie reintegrat și să primească în schimb o indemnizație.

Semnături