



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

21 noiembrie 2018*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Justificare – Clauza 5 – Măsuri pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive – Indemnizație în cazul rezilierii unui contract de muncă pe durată nedeterminată pentru un motiv obiectiv – Lipsa unei indemnizații la expirarea termenului unui contract de muncă pe durată determinată de «interinidad»”

În cauza C-619/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania), prin decizia din 25 octombrie 2017, primită de Curte la 3 noiembrie 2017, în procedura

Ministerio de Defensa

împotriva

Ana de Diego Porras,

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din domnul J.-C. Bonichot, președintele Camerei întâi, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a șasea, domnii A. Arabadjiev (raportor) și C.-G. Fernlund, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul spaniol, de A. Rubio González și de A. Gavela Llopis, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de N. Ruiz García, în calitate de agenți;

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general, pronunță prezenta

* Limba de procedură: spaniola.

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzelor 4 și 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), anexat 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).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Ministerio de Defensa (Ministerul Apărării, Spania), pe de o parte, și doamna Ana de Diego Porras, pe de altă parte, în legătură cu calificarea raportului de muncă dintre părți și cu plata unei indemnizații ca urmare a rezilierii acestui raport.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Considerentul (14) al Directivei 1999/70 prevede:

„Părțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru privind munca pe durată determinată, stabilind principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată; acestea și-au manifestat dorința de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și de a stabili un cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte pe durată determinată succesive.”

- 4 Potrivit articolului 1 din Directiva 1999/70, scopul acesteia este „punerea în aplicare a acordului-cadru [...], încheiat între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP [...]”.

- 5 Articolul 2 primul paragraf din această directivă prevede:

„Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive [și trebuie] să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. [...]”

- 6 Al doilea paragraf al preambulului la acordul-cadru are următorul cuprins:

„Părțile prezentului acord recunosc faptul că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată. Ele recunosc de asemenea faptul că, în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund nevoilor angajatorilor și ale lucrătorilor.”

- 7 Potrivit celui de al treilea paragraf al acestui preambul:

„[Acordul-cadru] stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, recunoscând faptul că aplicarea lor detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice. El 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, și pentru folosirea contractelor de muncă pe durată determinată pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.”

- 8 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.
- 9 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, ținându-se seama de calificare sau competențe. [...]”
- 10 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul 1:
- „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.”
- 11 Clauza 5 din acordul-cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, prevede:
- „(1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe din următoarele măsuri:
- (a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
- (b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
- (c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.
- (2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și 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

12 Articolul 15 alineatul 1 din texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (textul reformat al Legii privind statutul lucrătorilor), aprobat prin Real Decreto Legislativo 1/1995 (Decretul regal legislativ 1/1995) din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654), în versiunea aplicabilă la data faptelor în discuție în litigiul principal (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”), prevede:

„Contractul de muncă poate fi încheiat pe durată nedeterminată sau pe durată determinată. Un contract pe durată determinată poate fi încheiat în următoarele cazuri:

- a) atunci când lucrătorul este angajat în vederea îndeplinirii unei sarcini determinate, autonome și care se poate detașa de ansamblul activității întreprinderii, a cărei executare are, în principiu, o durată necunoscută, fiind totodată limitată în timp. [...]
- b) atunci când împrejurările de pe piață, o acumulare a volumului de muncă sau comenzi în exces impun acest lucru, chiar în cadrul activității normale a întreprinderii [...]
- c) în cazul înlocuirii lucrătorilor care au dreptul să li se păstreze locul de muncă, cu condiția ca în contractul lor de muncă să se specifice numele lucrătorului înlocuit și motivul pentru care a fost înlocuit.”

13 Potrivit articolului 15 alineatul 3 din Statutul lucrătorilor, contractele temporare încheiate cu încălcarea legii sunt prezumate a fi încheiate pe durată nedeterminată.

14 Potrivit articolului 15 alineatul 6 din acest statut, lucrătorii cu contracte temporare și pe durată determinată beneficiază de aceleași drepturi ca lucrătorii cu contracte pe durată nedeterminată, indiferent de particularitățile specifice fiecărei modalități contractuale în materie de reziliere a contractului și de cele prevăzute în mod expres de lege în ceea ce privește contractele de formare profesională.

15 Articolul 49 alineatul 1 din Statutul lucrătorilor prevede:

„1. Contractul de muncă încetează:

[...]

- b) pentru motivele indicate în mod valabil în contract, cu excepția cazului în care acestea constituie un abuz de drept vădit din partea angajatorului;
- c) ca urmare a expirării termenului convenit sau a realizării lucrării sau a serviciului care face obiectul contractului. La finalul contractului, cu excepția cazurilor de contracte de muncă de «interinidad» și al contractelor de formare profesională, lucrătorul are dreptul să perceapă o indemnizație în cuantum echivalent cu partea proporțională din suma corespunzătoare încasării a 12 zile de salariu pe an de serviciu sau o indemnizație prevăzută, dacă este cazul, de reglementarea specifică aplicabilă în materie.

[...]

- l) pentru motive obiective admise de lege.

[...]”

- 16 Potrivit articolului 52 din Statutul lucrătorilor, constituie „motive obiective” care pot justifica rezilierea contractului de muncă printre altele incapacitatea de muncă a lucrătorului cunoscută sau intervenită după intrarea sa efectivă în întreprindere, neadaptarea lucrătorului la modificările tehnice rezonabile aduse postului său, motive economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție, în cazul în care numărul de locuri de muncă desființate este mai mic decât cel prevăzut pentru a califica rezilierea contractelor de muncă drept „concediere colectivă”, și, în anumite condiții, absențe repetate de la muncă, chiar motivate.
- 17 Conform articolului 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor, rezilierea unui contract de muncă pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din acest statut determină plata către lucrător, în același timp cu notificarea scrisă, a unei indemnizații reprezentând echivalentul a 20 de zile de salariu pe an de vechime, indemnizație care se calculează pentru perioadele mai scurte de un an prorata cu numărul de luni lucrate și al cărei quantum total nu poate depăși 12 salarii lunare.
- 18 În temeiul articolului 56 alineatul 1 din Statutul lucrătorilor, în caz de reziliere abuzivă a unui contract de muncă, angajatorul trebuie fie să reintegreze lucrătorul în întreprindere, fie să procedeze la plata unei indemnizații reprezentând 33 de zile de salariu pe an de vechime.
- 19 Articolul 4 alineatul 1 din Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Decretul regal 2720/1998 de punere în aplicare a articolului 15 din Statutul lucrătorilor în materie de contracte pe durată determinată) din 18 decembrie 1998 (BOE nr. 7 din 8 ianuarie 1999, p. 568) definește contractul de „interinidad” ca fiind contractul încheiat pentru înlocuirea unui lucrător din întreprindere care are dreptul să i se păstreze locul de muncă în temeiul unei reglementări, al unei convenții colective sau al unui acord individual sau pentru ocuparea temporară a unui loc de muncă în timpul procedurii de recrutare sau de promovare în vederea ocupării definitive a postului respectiv.
- 20 Potrivit articolului 4 alineatul 2 din acest decret regal, contractul trebuie să identifice printre altele lucrătorul înlocuit și motivul înlocuirii sau locul de muncă ce va fi ocupat definitiv după procedura de recrutare sau de promovare. Durata contractului de „interinidad” încheiat pentru a înlocui un lucrător din întreprindere care are dreptul să i se păstreze locul de muncă corespunde cu cea a absenței acestui lucrător. Durata contractului de „interinidad” încheiat pentru ocuparea temporară a unui loc de muncă pe durata procedurii de selecție sau de promovare pentru ocuparea sa definitivă corespunde cu durata acestei proceduri. Ea nu poate fi mai mare de trei luni, un contract cu același obiect neputând fi încheiat după expirarea acestui termen maxim. În cadrul procedurilor de selecție organizate de administrațiile publice pentru ocuparea locurilor de muncă, durata contractelor de „interinidad” coincide cu durata respectivelor proceduri conform prevederilor din legislația specifică.
- 21 Articolul 8 alineatul 1 din respectivul decret regal prevede:

„Contractele pe durată determinată încetează ca urmare a denunțării de către oricare dintre părți pentru următoarele motive:

[...]

- c) Contractul de «interinidad» încetează în următoarele cazuri:
- 1) reintegrarea lucrătorului înlocuit;
 - 2) expirarea termenului stabilit în mod legal sau convențional în vederea reintegrării;
 - 3) dispariția motivului pentru care locul de muncă a fost păstrat;
 - 4) împlinirea unui termen de trei luni în procedurile de recrutare sau de promovare în vederea ocupării definitive a locurilor de muncă sau a termenului aplicabil în procedurile de recrutare în administrațiile publice.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 22 Doamna de Diego Porras a fost angajată, din luna februarie a anului 2003, în temeiul mai multor contracte de muncă de „interinidad”, în calitate de secretară în cadrul diferitor subdirecții ale Ministerului Apărării. Ultimul contract de muncă de „interinidad”, încheiat la 17 august 2005, urmărea suplinirea doamnei Mayoral Fernández, dispensată în totalitate de obligațiile sale profesionale pentru exercitarea unui mandat sindical.
- 23 În aplicarea Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (Decretul-lege regal 20/2012 referitor la măsuri de garantare a stabilității bugetare și de promovare a competitivității) din 13 iulie 2012 (BOE nr. 168 din 14 iulie 2012, p. 50428), s-a revocat dispensa de muncă a doamnei Mayoral Fernández.
- 24 Prin scrisoarea din 13 septembrie 2012, doamna de Diego Porras a fost convocată pentru a semna rezilierea contractului de muncă cu efect de la 30 septembrie 2012, astfel încât să se permită reintegrarea doamnei Mayoral Fernández la locul său de muncă începând de la 1 octombrie 2012.
- 25 La 19 noiembrie 2012, doamna de Diego Porras a formulat o acțiune la Juzgado de lo Social n° 1 de Madrid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 1 din Madrid, Spania), având ca obiect contestarea atât a legalității contractului său de muncă, cât și a condițiilor în care acesta a fost reziliat.
- 26 Întrucât a căzut în pretenții printr-o decizie din 10 septembrie 2013, persoana în cauză a declarat apel împotriva acesteia la Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid, Spania), în fața căreia a susținut că contractele de muncă de „interinidad”, în cadrul cărora a fost angajată, au fost încheiate cu încălcarea legii și că este necesară recalificarea lor în „contract de muncă pe durată nedeterminată”. În consecință, rezilierea unui astfel de contract ar constitui o concediere abuzivă și ar implica plata unei indemnizații reprezentând 33 de zile de salariu pe an de vechime.
- 27 Printr-o decizie din 9 decembrie 2014, primită de Curte la 22 decembrie 2014, Tribunalul Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid) a formulat o cerere de decizie preliminară în temeiul articolului 267 TFUE.
- 28 În această decizie, aceasta a constatat, pe de o parte, că angajarea doamnei de Diego Porras în temeiul unui contract de muncă de „interinidad” este conformă cerințelor care rezultă din dispozițiile naționale în vigoare și, pe de altă parte, că încetarea raportului de muncă dintre persoana interesată și Ministerul Apărării este legală.
- 29 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid) ridică totuși problema dreptului doamnei de Diego Porras de a solicita plata unei indemnizații ca urmare a rezilierii contractului său de muncă. Această instanță a considerat că în dreptul spaniol există o diferență de tratament în condițiile de încadrare în muncă între lucrătorii care au încheiat un contract de muncă pe durată nedeterminată și cei care au încheiat un contract de muncă pe durată determinată, în măsura în care indemnizația plătită în cazul rezilierii legale din motive obiective a contractului de muncă este de 20 de zile de salariu pe an de vechime pentru cei dintâi, în timp ce aceasta se ridică la numai 12 zile de salariu pe an de serviciu pentru cei din urmă. Această inegalitate era, potrivit instanței menționate, cu atât mai accentuată în ceea ce privește lucrătorii angajați în cadrul unui contract de muncă de „interinidad”, cărora legislația națională nu le recunoaște nicio indemnizație atunci când acest contract încetează conform legii.

- 30 Considerând că niciun motiv obiectiv nu justifică o asemenea diferență de tratament, Tribunalul Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid) a exprimat îndoieli cu privire la compatibilitatea dispozițiilor de drept spaniol relevante cu principiul nediscriminării între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată enunțat în clauza 4 din acordul-cadru, astfel cum a fost interpretat de jurisprudența Curții.
- 31 Această instanță a adresat Curții patru întrebări preliminare referitoare la interpretarea acestei clauze.
- 32 Prin Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), Curtea a răspuns printre altele că respectiva clauză trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care nu acordă nicio indemnizație pentru rezilierea contractului de muncă lucrătorului angajat în cadrul unui contract de muncă de „interinidad” în condițiile în care acordă o asemenea indemnizație printre altele lucrătorilor pe durată nedeterminată comparabili.
- 33 Prin Hotărârea din 5 octombrie 2016, Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid) a statuat printre altele că atât angajarea doamnei de Diego Porras în temeiul unui contract de muncă de „interinidad”, cât și încetarea raportului de muncă dintre ea și Ministerul Apărării sunt conforme reglementării spaniole aplicabile, că această reglementare este însă discriminatorie și că, în aplicarea jurisprudenței care rezultă din Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), trebuie să se acorde persoanei interesate o indemnizație echivalentă cu 20 de zile de salariu pe an de vechime pe care o determină, în temeiul dreptului spaniol, concedierea pentru motive economice, tehnice, de organizare sau de producție.
- 34 Ministerul Apărării a formulat recurs pentru unificarea jurisprudenței împotriva acestei prime hotărâri la Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania).
- 35 Această instanță consideră că situația doamnei de Diego Porras era în mod incontestabil comparabilă celei a unui lucrător pe durată nedeterminată având în vedere în special funcțiile pe care le exercita.
- 36 Instanța menționată consideră însă că, deși lucrătoarea pe durată determinată în cauză exercita aceleași funcții ca lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, indemnizația de încetare a contractului de muncă pe durată determinată nu poate fi comparată cu cea plătită ca urmare a rezilierii unui contract de muncă pe durată nedeterminată pentru unul dintre motivele menționate la articolul 52 din Statutul lucrătorilor, în măsura în care un contract de muncă pe durată nedeterminată nu poate înceta din cauza împlinirii unui termen sau a realizării unei condiții.
- 37 În schimb, indemnizația legală echivalentă cu 20 de zile de salariu pe an de vechime în întreprindere, prevăzută la articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor, s-ar aplica în cazul rezilierii contractului de muncă pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor independent de durata determinată sau nedeterminată a acestui contract. Astfel, lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată ar fi tratați în același mod atunci când motivul încetării raportului lor de muncă este același.
- 38 În aceste condiții, instanța de trimitere nu percepe diferența de tratament menționată la punctul 21 din Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).
- 39 Din această hotărâre ar rezulta că trebuie prevăzută o indemnizație unică pentru toate ipotezele de încetare a raportului de muncă, și anume cea echivalentă cu 20 de zile de salariu pe an de vechime în întreprindere, deși poate fi vorba despre ipoteze foarte diferite.
- 40 Această indemnizație ar trebui astfel atribuită la împlinirea termenului atât al contractelor de „interinidad”, cât și al celorlalte contracte de muncă pe durată determinată, ceea ce ar însemna ștergerea diferenței dintre aceste două categorii de contracte pe durată determinată pe care o

instituieste legiuitorul spaniol prin adoptarea articolului 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor, care prevede plata unei indemnizații echivalente cu 12 zile de salariu pe an de vechime în întreprindere la expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată, altele decât contractele de „interinidad”.

- 41 Or, această diferență nu ar repune în discuție echilibrul dintre contractele de muncă pe durată determinată și contractele de muncă pe durată nedeterminată.
- 42 Din perspectiva acestor considerații, instanța de trimitere ridică problema dacă expirarea termenului unui contract de muncă pe durată determinată trebuie în mod necesar să determine plata unei indemnizații și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă această indemnizație trebuie stabilită în același mod ca cea care trebuie plătită în celelalte ipoteze de încetare a raportului de muncă.
- 43 Această instanță precizează, în plus, că aceste îndoieli sunt legate nu atât de existența unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată, cât de chestiunea dacă, prevăzând plata unei indemnizații la expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată, cu excepția contractelor de „interinidad”, dreptul spaniol nu a prevăzut o măsură pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, numai pentru contractele de muncă pe durată determinată, altele decât contractele de „interinidad”.
- 44 Astfel, indemnizația echivalentă cu 12 zile de salariu pe an de vechime în întreprindere, prevăzută la articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor, ar fi fost introdusă de Real Decreto Ley 5/2001 (decretul-lege regal 5/2001) din 2 martie 2001 și prin ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (Legea nr. 12/2001 privind măsuri urgente de reformă a pieței muncii în vederea creșterii ocupării forței de muncă și a ameliorării calității acesteia) din 9 iulie 2001, în scopul transpunerii Directivei 1999/70 în ordinea juridică spaniolă. Cu toate acestea, persoanele angajate în temeiul unor contracte de „interinidad” ar fi în mod expres excluse de la beneficiul acestei indemnizații.
- 45 Ar fi permis să se considere că respectiva indemnizație, chiar dacă nu prezintă o legătură cu recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive, constituie o măsură care vizează respectarea obligațiilor care decurg din clauza 5 din acordul-cadru și favorizarea stabilității încadrării în muncă.
- 46 În acest context, s-ar pune problema dacă legiuitorul spaniol putea, fără să încalce clauza 5 menționată, să excludă persoanele angajate în temeiul unor contracte de „interinidad” de la beneficiul aceleiași indemnizații.
- 47 În această privință, din Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López (C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680), ar rezulta că un stat membru nu poate, achitându-se de obligațiile care îi revin din clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru, să prevadă regimuri juridice diferite în funcție de diferitele categorii de personal.
- 48 Cu toate acestea, întrucât contractul de „interinidad” privește doi lucrători, și anume lucrătorul înlocuitor și lucrătorul înlocuit, acesta s-ar deosebi de celelalte tipuri de contracte de muncă pe durată determinată. În această privință, instanța de trimitere precizează că, deși indemnizația prevăzută la articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor poate avea un efect descurajator asupra angajatorului care dorește să își poată reduce lesne personalul, totuși această indemnizație nu are același efect în ceea ce privește contractele de „interinidad”, dat fiind că expirarea termenului acestora nu determină o reducere de personal.

49 În aceste condiții, Tribunal Supremo (Curtea Supremă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Clauza 4 din [acordul-cadru] trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care nu stabilește nicio indemnizație în cazul încetării unui contract de «interinidad» pentru suplinirea unui alt lucrător care are dreptul de a i se păstra locul de muncă, când încetarea are loc la reintegrarea lucrătorului suplinit, însă, dimpotrivă, o prevede în situația în care încetarea contractului de muncă intervine din alte cauze prevăzute de lege?

2) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare, intră sub incidența clauzei 5 din acordul-cadru o măsură precum cea prevăzută de legiuitorul spaniol care stabilește o indemnizație corespunzătoare a 12 zile de salariu pe an de vechime datorată lucrătorului la împlinirea termenului unui contract de muncă temporară chiar dacă munca temporară este limitată la un singur contract?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la a doua întrebare, este contrară clauzei 5 din acordul-cadru o dispoziție legală care recunoaște pentru lucrătorii care au contract pe durată determinată o indemnizație corespunzătoare a 12 zile de salariu pe an de vechime la împlinirea termenului contractului, însă exclude de la beneficiul acesteia pe lucrătorii care au contract pe durată determinată atunci când respectivul contract se încheie pentru «interinidad» în vederea suplinirii unui lucrător care are dreptul să i se păstreze locul de muncă?”

50 Instanța de trimitere a solicitat de asemenea Curții să supună prezenta cauză procedurii accelerate, prevăzută la articolul 105 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții, sau, eventual, tratamentul prioritar, precum și să confere acestei cauze prioritate în raport, în special, cu cauzele C-574/16, Grupo Norte Facility, și C-677/16, Montero Mateos.

51 Printr-o Ordonanță din 20 decembrie 2017, de Diego Porras (C-619/17, nepublicată, EU:C:2017:1025), președintele Curții a respins cererea Tribunal Supremo (Curtea Supremă) având ca obiect supunerea prezentei cauze procedurii accelerate.

52 Prin Hotărârea din 5 iunie 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), Curtea (Marea Cameră) a declarat în esență că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata niciunei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată, precum contractele de „interinidad” încheiate pentru a ocupa temporar un loc de muncă pe durata procedurii de recrutare sau de promovare în vederea ocupării definitive a respectivului post, la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, în condițiile în care lucrătorilor pe durată nedeterminată le este acordată o indemnizație la rezilierea contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

53 Prin intermediul primei întrebări, 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 care nu prevede plata niciunei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată încheiate pentru a înlocui un lucrător care are dreptul la păstrarea locului său de muncă, precum contractul de „interinidad” în discuție în litigiul principal, la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, în condițiile în care lucrătorilor pe durată nedeterminată le este acordată o indemnizație la rezilierea contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.

- 54 În această privință, trebuie amintit că, potrivit clauzei 1 litera (a) din acordul-cadru, unul dintre obiectivele acestuia constă în îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării. Totodată, în cel de al treilea paragraf al preambulului la acordul-cadru se 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, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 39 și jurisprudența citată).
- 55 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, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 40 și jurisprudența citată).
- 56 Având în vedere obiectivele urmărite de acordul-cadru, astfel cum sunt amintite la cele două puncte anterioare, 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, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 41 și jurisprudența citată).
- 57 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.
- 58 În speță, trebuie arătat, în primul rând, că, întrucât contractul de muncă al doamnei de Diego Porras prevedea că va înceta la producerea unui eveniment determinat, și anume reintegrarea lucrătoarei înlocuite în postul său de muncă, persoana interesată trebuie să fie considerată ca având calitatea de „lucrător pe durată determinată”, în sensul clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru.
- 59 Trebuie arătat, în al doilea rând, că indemnizația acordată lucrătorului ca urmare a rezilierii contractului de muncă încheiat cu angajatorul său, 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctele 44-48 și jurisprudența citată).
- 60 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, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 49 și jurisprudența citată).
- 61 În această privință, principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și concretizat de acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 50 și jurisprudența citată).
- 62 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, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 51 și jurisprudența citată).

- 63 În speță, revine instanței de trimitere, care este singura competentă să aprecieze situația de fapt, sarcina de a stabili dacă doamna de Diego Porras, atunci când era angajată de Ministerul Apărării în temeiul unui contract de muncă pe durată determinată, se afla într-o situație comparabilă cu cea a salariaților angajați pe durată nedeterminată de același angajator, în aceeași perioadă (a se vedea prin analogie, Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 52).
- 64 În aceste condiții, din elementele aflate la dispoziția Curții reiese că doamna de Diego Porras, atunci când era angajată a Ministerului Apărării în cadrul unui contract de „interinidad”, exercita aceleași funcții de secretară ca lucrătoarea a cărei înlocuire o efectua.
- 65 Prin urmare, sub rezerva aprecierii definitive a instanței de trimitere în lumina tuturor elementelor pertinente, trebuie să se considere că situația unei lucrătoare pe durată determinată cum este doamna de Diego Porras era comparabilă cu cea a unui lucrător pe durată nedeterminată angajat de Ministerul Apărării pentru a exercita aceleași funcții de secretară.
- 66 Prin urmare, este necesar, în al patrulea rând, să se verifice dacă există un motiv obiectiv care să justifice ca expirarea termenului unui contract de „interinidad”, precum cel în discuție în litigiul principal, să nu determine plata către lucrătorul pe durată determinată respectiv a unei indemnizații, în timp ce un lucrător pe durată nedeterminată beneficiază de o indemnizație atunci când este concediat pentru unul dintre motivele menționate la articolul 52 din Statutul lucrătorilor.
- 67 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 sau abstractă cum ar fi o lege sau o convenție colectivă (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 56 și jurisprudența citată).
- 68 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, din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, eventual, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 57 și jurisprudența citată).
- 69 În speță, guvernul spaniol invocă diferența care caracterizează contextul în care intervin cauzele de încetare a contractelor pe durată determinată prevăzute la articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor, precum expirarea termenului unui contract de „interinidad”, în raport cu cel în care se prevede plata unei indemnizații în cazul concedierii pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din statutul menționat, cum ar fi motive economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție la angajator, atunci când numărul de locuri de muncă desființate este mai mic decât cel impus pentru a califica rezilierea contractelor de muncă drept „concediere colectivă”. Pentru a explica tratamentul diferențiat în discuție în litigiul principal, guvernul menționat subliniază în esență că, în prima ipoteză, încetarea raportului de muncă intervine cu ocazia unui eveniment care putea fi anticipat de lucrător la momentul încheierii contractului de muncă pe durată determinată, ceea ce ar corespunde situației în discuție în litigiul principal, în care contractul de „interinidad” a încetat prin

efectul reintegrării lucrătoarei înlocuite. În schimb, în a doua ipoteză, plata indemnizației prevăzute la articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor ar fi motivată de voința de a compensa înșelarea așteptărilor legitime ale lucrătorului la continuarea raportului de muncă, determinată de concedierea sa pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din statutul menționat.

- 70 În această privință, trebuie arătat că încetarea contractului de muncă de „interinidad” al doamnei de Diego Porras, ca urmare a reintegrării lucrătoarei înlocuite, se înscrie într-un context semnificativ diferit din punct de vedere factual și juridic de cel în care contractul de muncă al unui lucrător pe durată nedeterminată este reziliat pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor.
- 71 Astfel, din definiția noțiunii „contract pe durată determinată”, care figurează în clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru reiese că un contract de această natură încetează să își producă efectele pentru viitor la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, acest termen putând fi constituit de îndeplinirea unei sarcini determinate, de împlinirea termenului sau, precum în speță, de producerea unui eveniment determinat. Astfel, părțile la un contract de muncă pe durată determinată cunosc, de la încheierea sa, data sau evenimentul care determină încetarea sa. Acest termen limitează durata raportului de muncă, fără ca părțile să își fi exprimat voința în această privință după încheierea respectivului contract (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 60).
- 72 În schimb, rezilierea unui contract de muncă pe durată nedeterminată pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor, la inițiativa angajatorului, rezultă din apariția unor împrejurări care nu au fost prevăzute la data încheierii acestuia și care perturbă derularea normală a raportului de muncă (Hotărârea din 5 iunie 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 61). Astfel cum reiese din explicațiile guvernului spaniol amintite la punctul 69 din prezenta hotărâre, tocmai pentru a compensa acest caracter inopinat al încetării raportului de muncă pentru un astfel de motiv și, prin urmare, înșelarea așteptărilor legitime pe care lucrătorul le putea avea la acea dată în ceea ce privește stabilitatea raportului respectiv, articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor impune în acest caz plata către respectivul lucrător concediat a unei indemnizații echivalente cu 20 de zile de salariu pe an de vechime.
- 73 În această din urmă ipoteză, dreptul spaniol nu face nicio diferență de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor prevăzând o indemnizație legală echivalentă cu 20 de zile de salariu pe an de vechime în întreprindere în beneficiul lucrătorului, indiferent de durata determinată sau nedeterminată a contractului său de muncă.
- 74 În aceste condiții, trebuie, așadar, să se considere că obiectul distinct al indemnizației prevăzute la articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor, precum și contextul particular în care se înscrie indemnizația menționată constituie un motiv obiectiv care justifică diferența de tratament în discuție.
- 75 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata niciunei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată încheiate pentru a înlocui un lucrător care are dreptul la păstrarea locului său de muncă, precum contractul de „interinidad” în discuție în litigiul principal, la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, în condițiile în care lucrătorilor pe durată nedeterminată le este acordată o indemnizație la rezilierea contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.

Cu privire la a doua întrebare

Cu privire la admisibilitate

- 76 Guvernul spaniol susține că cea de a doua întrebare nu este pertinentă pentru soluționarea litigiului principal. Astfel, clauza 5 din acordul-cadru nu ar privi decât abuzurile care rezultă din utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive și cazurile de încălcare a legii. Or, în acest litigiu, nu ar exista nici recurgere frauduloasă la un contract de muncă pe durată determinată, nici abuz de astfel de contracte. În plus, litigiul principal nu ar privi decât un singur contract de muncă pe durată determinată.
- 77 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de relevanță. Curtea nu poate refuza să statueze asupra unei cereri de decizie preliminară formulate de o instanță națională decât dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică ori Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (Hotărârea din 27 iunie 2018, Altiner și Ravn, C-230/17, EU:C:2018:497, punctul 22).
- 78 În speță, reiese din dosarul aflat la dispoziția Curții că doamna de Diego Porras a fost angajată, începând cu luna februarie a anului 2003, în temeiul mai multor contracte de muncă de „interinidad”, în calitate de secretară în cadrul diferitor subdirecții ale Ministerului Apărării.
- 79 În această privință, din clauza 5 punctul 2 litera (a) din acordul-cadru rezultă că revine statelor membre sarcina de a stabili în ce condiții contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată sunt considerate drept „succesive”.
- 80 Or, interpretarea unor dispoziții naționale este de competența exclusivă a instanțelor naționale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 32).
- 81 În aceste condiții, nu rezultă în mod evident că interpretarea clauzei 5 din acordul-cadru solicitată de instanța de trimitere în cadrul celei de a doua întrebări nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale sau că această întrebare privește o problemă de natură ipotetică.
- 82 Prin urmare, a doua întrebare este admisibilă.

Cu privire la fond

- 83 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că o măsură, precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede plata obligatorie a unei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul anumitor contracte de muncă pe durată determinată la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, constituie o măsură care vizează prevenirea și, eventual, sancționarea abuzurilor care rezultă din utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive sau o măsură legală echivalentă, în sensul acestei dispoziții.
- 84 În această privință, trebuie amintit că clauza 5 din acordul-cadru, care are drept scop punerea în aplicare a obiectivelor urmărite de acesta, și anume reglementarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, impune statelor membre, la punctul 1, adoptarea efectivă și obligatorie cel puțin a uneia dintre măsurile pe care le enumeră, atunci când dreptul lor intern nu

conține măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate la punctul 1 literele (a)-(c) din clauza menționată, în număr de trei, se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor astfel de contracte sau a unor astfel de raporturi de muncă pe durată determinată, la durata totală maximă a acestor contracte sau a acestor raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 35, precum și jurisprudența citată).

- 85 Statele membre dispun în această privință de o marjă de apreciere, întrucât pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile enunțate la clauza 5 punctul 1 literele (a)-(c) din acordul-cadru sau la măsuri legale echivalente existente, ținând cont în același timp de nevoile sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de lucrători (Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 27 și jurisprudența citată).
- 86 În acest mod, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru atribuie în sarcina statelor membre un obiectiv general care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, acordându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestui obiectiv, cu condiția să nu repună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru în cauză (Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 28 și jurisprudența citată).
- 87 Clauza 5 din acordul-cadru nu enunță sancțiuni specifice în ipoteza în care ar fi constatate abuzuri. Într-un astfel de caz, revine autorităților naționale sarcina de a adopta măsuri care trebuie să aibă un caracter nu numai proporțional, ci și suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 36, precum și jurisprudența citată).
- 88 În cazul în care s-a recurs abuziv la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să poată fi aplicată o măsură care să prezinte garanții efective și echivalente de protecție a lucrătorilor pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului Uniunii. Astfel, potrivit chiar formulării articolului 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, statele membre sunt obligate „să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de [această] directivă” (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 38, precum și jurisprudența citată).
- 89 Trebuie amintit, în plus, că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor dreptului intern, această misiune revenind instanțelor naționale competente, care trebuie să stabilească dacă cerințele prevăzute în clauza 5 din acordul-cadru sunt îndeplinite de dispozițiile reglementării naționale aplicabile (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 42, precum și jurisprudența citată).
- 90 Așadar, instanța de trimitere este competentă să aprecieze în ce măsură condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante de drept intern fac din reglementarea națională o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 43, precum și jurisprudența citată).
- 91 Cu toate acestea, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi precizări destinate să orienteze instanța națională în aprecierea sa (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 44, precum și jurisprudența citată).

- 92 În această privință, trebuie arătat că o măsură precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede plata obligatorie a unei indemnizații pentru lucrătorii angajați în temeiul anumitor contracte de muncă pe durată determinată la împlinirea termenului pentru care aceste contracte au fost încheiate, nu face parte, la prima vedere, din una dintre categoriile de măsuri menite să prevină abuzurile, prevăzute la clauza 5 punctul 1 literele (a)-(c) din acordul-cadru.
- 93 O astfel de măsură națională nu pare să constituie nici o „măsură legală echivalentă de prevenire a abuzurilor”, în sensul acestei dispoziții.
- 94 Plata unei indemnizații de încetare a contractului, precum cea prevăzută la articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor, nu ar permite atingerea finalității urmărite prin clauza 5 din acordul-cadru care constă în prevenirea abuzurilor care rezultă din utilizarea de contracte pe durată determinată succesive. Astfel, o asemenea plată pare să fie independentă de orice considerație referitoare la caracterul legitim sau abuziv al recurgerii la contracte pe durată determinată.
- 95 O astfel de măsură nu pare, așadar, aptă să sancționeze în mod corespunzător o recurgere abuzivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive și să înlăture consecințele încălcării dreptului Uniunii și, prin urmare, nu pare să constituie, în sine, o măsură suficient de efectivă și de disuasivă pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în aplicarea acordului-cadru, în sensul jurisprudenței amintite la punctul 87 din prezenta hotărâre.
- 96 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că este de competența instanței naționale să aprecieze, în conformitate cu toate normele dreptului național aplicabile, dacă o măsură, precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede plata obligatorie a unei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul anumitor contracte de muncă pe durată determinată la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte constituie o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea abuzurilor care rezultă din utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive sau o măsură legală echivalentă, în sensul acestei dispoziții.

Cu privire la a treia întrebare

- 97 Prin intermediul celei de a treia întrebări, care este adresată în cazul unui răspuns afirmativ la a doua întrebare, instanța de trimitere urmărește să afle în esență dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată din anumite categorii determină plata, către lucrătorii angajați în temeiul acestor contracte, a unei indemnizații, în timp ce expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată din alte categorii nu determină acordarea, către lucrătorii angajați în temeiul respectivelor contracte, a niciunei indemnizații.
- 98 În această privință, trebuie amintit că clauza 5 din acordul-cadru nu se opune, în principiu, ca un tratament diferit să fie rezervat în cazul constatării unui abuz în recurgerea la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, potrivit sectorului sau categoriei din care face parte personalul în cauză, cu condiția ca ordinea juridică a statului membru respectiv să comporte, în acel sector sau în privința acelei categorii de personal, o altă măsură efectivă pentru evitarea și pentru sancționarea abuzurilor (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctul 48 și jurisprudența citată).

- 99 Or, aceste considerații sunt pe deplin aplicabile unei situații precum cea în discuție în litigiul principal, în care expirarea termenului contractelor de muncă cu durată determinată din anumite categorii determină plata, către lucrătorii angajați în temeiul acestor contracte, a unei indemnizații, în timp ce expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată din alte categorii nu implică acordarea niciunei indemnizații.
- 100 În consecință, chiar dacă instanța de trimitere ar constata că plata obligatorie a indemnizației prevăzute la articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor constituie o măsură de prevenire a abuzurilor care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive sau o măsură legală echivalentă, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, faptul că acordarea acestei indemnizații este rezervată cazurilor de expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată, altele decât contractele de „interinidad” nu ar fi de natură să aducă atingere obiectivului și efectului util al acordului-cadru decât dacă în dreptul spaniol nu există nicio altă măsură efectivă pentru a evita și a sancționa abuzurile față de lucrătorii angajați în temeiul contractelor de „interinidad”, ceea ce revine instanței de trimitere să verifice.
- 101 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că, în ipoteza în care instanța națională constată că o măsură, precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede plata obligatorie a unei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul anumitor contracte de muncă pe durată determinată la împlinirea termenului pentru care aceste contracte au fost încheiate, constituie o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea abuzurilor care rezultă din utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive sau o măsură legală echivalentă, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, această dispoziție trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată din anumite categorii determină plata, către lucrătorii angajați în temeiul acestor contracte, a unei astfel de indemnizații, în timp ce expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată din alte categorii nu determină acordarea, către lucrătorii angajați în temeiul acestor din urmă contracte, a niciunei indemnizații, cu excepția cazului în care nu există nicio altă măsură eficientă în ordinea juridică națională pentru a evita și a sancționa asemenea abuzuri față de acești din urmă lucrători, ceea ce revine instanței de trimitere să verifice.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 102 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:

- 1) Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata niciunei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul unor contracte de muncă pe durată determinată încheiate pentru a înlocui un lucrător care are dreptul la păstrarea locului său de muncă, precum contractul de „interinidad” în discuție în litigiul principal, la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, în condițiile în care lucrătorilor pe durată nedeterminată le este acordată o indemnizație la rezilierea contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.**

- 2) Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că este de competența instanței naționale să aprecieze, în conformitate cu toate normele dreptului național aplicabile, dacă o măsură, precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede plata obligatorie a unei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul anumitor contracte de muncă pe durată determinată la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte constituie o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea abuzurilor care rezultă din utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive sau o măsură legală echivalentă, în sensul acestei dispoziții.
- 3) În ipoteza în care instanța națională constată că o măsură, precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede plata obligatorie a unei indemnizații lucrătorilor angajați în temeiul anumitor contracte de muncă pe durată determinată la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate aceste contracte, constituie o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea abuzurilor care rezultă din utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive ori o măsură legală echivalentă, în sensul clauzei 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70, această dispoziție trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată din anumite categorii determină plata, către lucrătorii angajați în temeiul acestor contracte, a unei astfel de indemnizații, în timp ce expirarea termenului contractelor de muncă pe durată determinată din alte categorii nu determină acordarea, către lucrătorii angajați în temeiul acestor din urmă contracte, a niciunei indemnizații, cu excepția cazului în care nu există nicio altă măsură eficientă în ordinea juridică națională pentru a evita și a sancționa asemenea abuzuri față de acești din urmă lucrători, ceea ce revine instanței de trimitere să verifice.

Semnături