



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

13 iunie 2024*

„Trimitere preliminară – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Contracte de muncă pe durată determinată în sectorul public – Funcționari interimari – Clauza 5 – Măsuri de prevenire și de sancționare a recurgerii abuzive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive

În cauzele conexe C-331/22 și C-332/22,

având ca obiect cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 17 de Barcelona (Tribunalul de Contencios Administrativo nr. 17 din Barcelona, Spania), prin deciziile din 12 mai 2022 și 6 mai 2022, primite de Curte la 17 mai 2022 și, respectiv, la 19 mai 2022, în procedurile

KT

împotriva

Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya (C-331/22),

și

HM,

VD

împotriva

Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya (C-332/22),

CURTEA (Camera a șasea),

compusă din domnul P. G. Xuereb, îndeplinind funcția de președinte de cameră, domnul A. Kumin (raportor) și doamna I. Ziemele, judecători,

avocat general: domnul N. Emiliou,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

* Limba de procedură: spaniola.

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru KT, de B. Salellas Vilar, abogado;
- pentru HM și VD, de J. Araúz de Robles Dávila, abogado;
- pentru Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya, și Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya, de B. Bernad Sorjús, letrada;
- pentru guvernul spaniol, de A. Gavela Llopis, în calitate de agent;
- pentru guvernul elen, de V. Baroutas și M. Tassopoulou, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de I. Galindo Martín, D. Recchia și N. Ruiz García, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 5 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).
- 2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul unor litigii între, în cauza C-331/22, KT, pe de o parte, și Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya [Direcția Generală (DG) pentru Funcția Publică din cadrul Președinției Comunității Autonome Catalonia, Spania], pe de altă parte, și, în cauza C-332/22, HM și VD, pe de o parte, și Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya (Ministerul Justiției din cadrul Guvernului Comunității Autonome Catalonia, Spania), pe de altă parte, în legătură cu calificarea raportului de muncă dintre persoanele interesate și administrația publică în cauză.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Articolul 2 primul paragraf din Directiva 1999/70 prevede:

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

- 4 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru:

„Obiectivul prezentului acord-cadru este:

[...]

(b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.”

- 5 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.”

- 6 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 dintre 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:

- (a) sunt considerate «succesive»;
- (b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.”

Dreptul spaniol

Constituția

- 7 Articolul 23 alineatul 2 din Constitución española (Constituția spaniolă, denumită în continuare „Constituția”) prevede că cetățenii „au dreptul de acces, în condiții de egalitate, la funcții și posturi publice, cu respectarea cerințelor prevăzute de lege”.
- 8 Articolul 103 alineatul 3 din Constituție prevede printre altele că legea definește statutul funcționarilor și reglementează accesul la funcția publică în conformitate cu principiile meritului și competenței.

Legislația cu privire la contractele pe durată determinată

– Statutul lucrătorilor

- 9 Articolul 15 alineatul 3 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 reformat al Legii privind statutul lucrătorilor) din 23 octombrie 2015 (BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015, p. 100224), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiile principale (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”), prevede că „[c]ontractele pe durată determinată încheiate cu încălcarea legii sunt considerate încheiate pe durată nedeterminată”.
- 10 Articolul 15 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor prevede:
„Fără a se aduce atingere [alineatului 1 litera a)] și [alineatelor] 2 și 3 ale prezentului articol, lucrătorii angajați, cu sau fără întrerupere, pe termen mai lung de 24 de luni în cursul unei perioade de 30 de luni, pentru ocuparea unui loc de muncă identic sau diferit în cadrul aceleiași întreprinderi sau al aceluiași grup de întreprinderi, încheind cel puțin două contracte temporare, fie direct, fie prin punerea lor la dispoziție de către agenții de muncă temporară, potrivit unor modalități contractuale pe durată determinată identice sau diferite, dobândesc statutul de lucrători permanenți. [...]”

– EBEP

- 11 Articolul 10 din texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (textul consolidat al Legii privind statutul de bază al funcționarilor publici), aprobată prin 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 consolidat al Legii privind statutul de bază al funcționarilor publici) din 30 octombrie 2015 (BOE nr. 261 din 31 octombrie 2015, p. 103105), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiile principale (denumit în continuare „EBEP”), prevede:

„1. Funcționarii interimari sunt persoanele care, ca urmare a unor necesități și urgențe justificate în mod expres, sunt numite în această calitate pentru îndeplinirea unor atribuții proprii funcționarilor, în cazul în care survine una dintre situațiile de mai jos:

a) existența unor posturi vacante nesusceptibile să fie ocupate de funcționari;

- b) înlocuirea temporară a titularilor acestor posturi;
- c) realizarea de programe cu caracter temporar, care nu pot avea o durată mai mare de 3 ani ce poate fi prelungită cu 12 luni în temeiul legilor în materia funcției publice adoptate pentru punerea în aplicare a prezentului statut;
- d) volumul de muncă excesiv sau crescut pentru o perioadă de maximum 6 luni în cadrul unei perioade de 12 luni.
2. Funcționarii interimari sunt selectați prin proceduri accelerate care respectă, în orice caz, principiile egalității, meritului, competenței și publicității.
3. În plus față de motivele prevăzute la articolul 63, se dispune încetarea contractului de muncă al funcționarilor interimari la încetarea motivului pentru care au fost numiți.
4. În ipoteza prevăzută la alineatul 1 litera a) din prezentul articol, posturile vacante ocupate de funcționari interimari sunt incluse în oferta de locuri de muncă aferentă exercițiului în cursul căruia intervine desemnarea lor sau, dacă acest lucru este imposibil, în cursul exercițiului următor, cu excepția cazului în care se decide desființarea postului.
5. Regimul general al funcționarilor este aplicabil funcționarilor interimari în măsura în care acesta este adaptat naturii condiției lor [...]"
- 12 Articolul 70 din EBEP prevede:
- „1. Necesitățile de resurse umane care beneficiază de finanțare de la buget și care trebuie acoperite prin recrutarea de personal nou fac obiectul unei oferte de locuri de muncă în sectorul public sau sunt ocupate prin intermediul unui alt instrument similar de gestionare a acoperirii necesităților de personal, ceea ce implică organizarea procedurilor de recrutare corespunzătoare pentru posturile prevăzute până la atingerea unui prag suplimentar de [10 %], precum și stabilirea termenului maxim pentru publicarea ofertelor. În orice situație, recurgerea la oferta de locuri de muncă în sectorul public sau la instrumentul similar trebuie să aibă loc într-un termen de 3 ani, care nu poate fi prelungit.
2. Oferta de locuri de muncă în sectorul public sau instrumentul similar, care va fi aprobat anual de organele de conducere ale administrației publice, face obiectul unei publicări în Jurnalul Oficial corespunzător.
- [...]"
- *Legea 20/2021*
- 13 Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (Legea 20/2021 privind măsurile urgente de reducere a caracterului temporar al încadrării în muncă în sectorul public) din 28 decembrie 2021 (BOE nr. 312 din 29 decembrie 2021, p. 165067, denumită în continuare „Legea 20/2021”) a înlocuit implicit Real Decreto-ley 14/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (Decretul-lege regal 14/2021 privind măsurile urgente de reducere a caracterului temporar al încadrării în muncă în sectorul public) din 6 iulie 2021 (BOE nr. 161 din 7 iulie 2021, p. 80375) și a modificat anumite dispoziții ale EBEP.

- 14 Articolul 2 din Legea 20/2021, intitulat „Procesul de stabilizare a încadrării în muncă pe durată determinată”, prevede:

„1. În scopul stabilizării încadrării în muncă pe durată determinată și în plus față de dispozițiile articolului 19 alineatul 1 punctul 6 din Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 [(Legea 3/2017 privind bugetul general al statului pentru anul 2017) din 27 iunie 2017 (BOE nr. 153 din 28 iunie 2017, p. 53787)] și ale articolului 19 alineatul 1 punctul 9 din Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 [Legea 6/2018 privind bugetul general al statului pentru anul 2018] din 3 iulie 2018 (BOE nr. 161 din 4 iulie 2018, p. 66621),] prezenta lege autorizează o rată suplimentară de transformare a posturilor ocupate de lucrători pe durată determinată în posturi ocupate de funcționari, denumit «rată de stabilizare» [(«*tasa de estabilización*»)], care include posturile de natură structurală prevăzute în buget ocupate în mod neîntrerupt și pe durată determinată cel puțin în cei 3 ani anteriori datei de 31 decembrie 2020, indiferent dacă aceste posturi sunt sau nu incluse pe listele de posturi, în tabelul de personal sau în alte forme de organizare a resurselor umane aplicate în diferitele administrații publice.

Fără a aduce atingere primei dispoziții tranzitorii, posturile vizate de procesele de stabilizare a încadrării în muncă prevăzute la articolul 19 alineatul 1 punctul 6 din Legea 3/2017 privind bugetul general de stat pentru anul 2017 și la articolul 19 alineatul 1 punctul 9 din Legea 6/2018 privind bugetul general de stat pentru anul 2018 sunt incluse în procesul de stabilizare a încadrării în muncă descrise la paragraful precedent, cu condiția ca acestea să fi fost incluse în ofertele corespunzătoare de locuri de muncă în sectorul public de stabilizare și să nu fi făcut obiectul unei cereri de candidaturi la data intrării în vigoare a prezentei legi sau ca acestea să fi făcut obiectul unei cereri de candidaturi și să nu fi fost ocupate în urma procedurii de selecție.

2. Ofertele de locuri de muncă care pun în aplicare procesele de stabilizare menționate la alineatul 1, precum și noul proces de stabilizare sunt aprobate și publicate în jurnalele oficiale relevante înainte de 1 iunie 2022 și sunt coordonate de administrațiile publice competente.

Anunțurile de concurs pentru procedurile de selecție destinate să acopere locurile incluse în ofertele de locuri de muncă în sectorul public sunt publicate înainte de 31 decembrie 2022.

Aceste proceduri de selecție se finalizează până la 31 decembrie 2024.

3. Gradul de acoperire a posturilor de către lucrătorii pe durată determinată trebuie să fie mai mic de [8 %] din posturile structurale.

4. Punerea în aplicare a acestor proceduri de selecție, care garantează în toate situațiile respectarea principiilor liberei concurențe, egalității, meritului, competenței și publicității, poate face obiectul unor negocieri în fiecare dintre circumscripțiile administrației generale de stat, ale comunităților autonome și ale autorităților locale și pot fi luate măsuri în cadrul Comisión de Coordinación del Empleo Público [(Comisia de Coordonare a Forței de Muncă Publică, Spania)] pentru a permite coordonarea punerii în aplicare a acestor proceduri între diferitele administrații publice.

Fără a aduce atingere eventualelor dispoziții ale reglementării funcției publice specifice fiecărei administrații sau ale reglementării specifice, sistemul de selecție este concursul pe bază de dosare și examene, [40 %] din nota totală fiind atribuită etapei de selecție pe bază de dosare, în cadrul căreia experiența în corpul, clasa, categoria sau clasificarea echivalentă relevantă va fi luată în considerare în cea mai mare parte, înțelegându-se că exercițiile etapei de selecție pe bază de

examene pot să nu fie eliminatorii, în cadrul negocierii colective prevăzute la articolul 37 alineatul 1 litera c) din [EBEP].

Mecanismele de mobilitate sau de promovare internă prealabile ocupării posturilor sunt compatibile cu procesele de stabilizare, dacă acest lucru este prevăzut de reglementarea sectorială specifică sau de reglementarea fiecărei administrații.

5. Aceste procese trebuie în mod necesar să propună posturi de natură structurală ocupate de personal pe durată determinată, iar îndeplinirea lor nu poate conduce în niciun caz la o creștere a cheltuielilor sau a efectivelor.

6. Funcționarii interimari sau membrii personalului contractual pe durată determinată al căror contract este reziliat de administrație ca urmare a nereușitei la procesul de selecție de stabilizare, deși erau în serviciu în această calitate, au dreptul la o compensație financiară echivalentă cu 20 de zile de remunerație fixă pe an de serviciu, perioadele mai mici de un an fiind calculate proporțional cu lunile efectuate, până la concurența a maximum 12 luni.

Pentru personalul contractual pe durată determinată, această indemnizație corespunde diferenței dintre, pe de o parte, maximum 20 de zile de remunerație fixă pe an de serviciu, până la concurența a maximum 12 luni, și, pe de altă parte, indemnizația pe care lucrătorul o poate pretinde ca urmare a rezilierii contractului său, perioadele mai scurte de un an fiind calculate proporțional cu lunile efectuate. În cazul în care indemnizația menționată este acordată pe cale judiciară, sumele sunt compensate.

Neparticiparea candidatului sau a candidatei la procesul de selecție de stabilizare nu îi conferă în niciun caz dreptul la vreo indemnizație financiară.

7. Pentru a permite monitorizarea ofertei, autoritățile publice certifică Ministerului Finanțelor și Funcției Publice, prin intermediul Secretariatului de Stat pentru Buget și Cheltuieli, numărul de posturi structurale ocupate pe durată determinată constatat în fiecare dintre domeniile în cauză.”

15 Conform celei de a șasea dispoziții adiționale din Legea 20/2021:

„În mod excepțional și în conformitate cu dispozițiile articolului 61 alineatele (6) și (7) din [EBEP], administrațiile publice publică o cerere de candidaturi sub formă de concurs pe bază de dosare pentru posturile care îndeplinesc cerințele prevăzute la articolul 2 alineatul (1) și erau ocupate pe durată determinată în mod neîntrerupt înainte de 1 ianuarie 2016.

Aceste proceduri de selecție, organizate o singură dată, pot face obiectul unei negocieri în fiecare dintre circumscripțiile teritoriale ale administrației de stat, ale comunităților autonome și ale colectivităților locale și respectă, în orice caz, termenele prevăzute de prezenta lege.”

16 A opta dispoziție adițională la Legea 20/2021 prevede:

„Procesele de stabilizare menționate în cea de a șasea dispoziție adițională includ, în plus, în cererile de candidaturi posturile vacante de natură structurală ocupate pe durată determinată de personal care are un raport de muncă de această natură anterior datei de 1 ianuarie 2016.”

– *Legea 40/2015*

- 17 Articolul 87 alineatul 5 din Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público (Legea 40/2015 privind regimul juridic al sectorului public) din 1 octombrie 2015 (BOE nr. 236 din 2 octombrie 2015, p. 89411), astfel cum a fost modificată prin Ley 11/2020, Presupuestos Generales del Estado para el 2021 (Legea 11/2020 privind bugetul general de stat pentru anul 2021) din 30 decembrie 2020 (BOE nr. 341 din 31 decembrie 2020, p. 125958) (denumită în continuare „Legea 40/2015”), permite angajaților privați ai unor întreprinderi și entități de drept privat care se alătură sectorului public să exercite aceleași funcții ca un funcționar, în calitate de lucrători pe un post denumit „rezidual care urmează să fie desființat” („*a extinguir*”).

Litigiile principale și întrebările preliminare

Cauza C-331/22

- 18 La 5 mai 2005, KT a fost numită, în calitate de funcționar interimar, într-o funcție de conducere în cadrul administrației Generalitat de Catalunya (comunitatea autonomă Catalonia, Spania). De la această dată, ea a făcut obiectul mai multor numiri temporare succesive în cadrul acestei administrații publice, ultima dintre aceste numiri datând din 5 august 2015. Numirea lui KT era rezultatul unei proceduri de selecție desfășurate, printre altele, cu respectarea principiilor meritului, competenței și egalității, prevăzute la articolul 103 alineatul 3 din Constituție.
- 19 După deschiderea procedurii principale în cauza C-331/22, pârâta din litigiul principal a anunțat organizarea unei proceduri de selecție publică pentru a ocupa, printre altele, postul ocupat de KT. Aceasta din urmă a solicitat atunci adoptarea unei măsuri provizorii având ca obiect excluderea acestui post din procedura de selecție menționată. Cererea respectivă fost admisă de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 17 de Barcelona (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 17 din Barcelona, Spania), care este instanța de trimitere în această cauză.
- 20 În fața instanței de trimitere, reclamanta din litigiul principal consideră că, în măsura în care a ocupat un post vacant de la intrarea sa în funcție, iar acest post nu a făcut obiectul unei oferte de muncă, ar trebui, pentru a remedia utilizarea abuzivă a numirilor temporare succesive la care ar fi fost supusă, să i se acorde statutul de lucrător pe durată nedeterminată nepermanent (denumit „*indefinido no fijo*”) sau, cu titlu subsidiar, să se adopte o măsură care să implice menținerea locului său de muncă.
- 21 Pârâta din litigiul principal consideră, în schimb, că, potrivit unei jurisprudențe constante a Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania), nu ar fi posibilă transformarea raportului de muncă temporară al unui funcționar interimar într-un raport de muncă permanent. În plus, aceasta respinge existența unei situații de abuz. În sfârșit, aceasta arată că, în orice caz, Legea 20/2021, care prevede măsuri efective ce urmăresc reducerea recurgerii abuzive la încadrarea în muncă temporară în sectorul public, ar permite regularizarea situației funcționarilor interimari.
- 22 Instanța de trimitere arată că reclamanta din litigiul principal a inițiat procedura în cauza C-331/22 într-o perioadă în care dreptul național nu prevedea nicio consecință juridică în cazul recurgerii abuzive la încadrarea în muncă temporară în sectorul public. În aceste condiții, Legea 20/2021, ale cărei dispoziții ar fi aplicabile litigiului principal în această cauză, ar stabili măsuri în vederea reducerii unor astfel de abuzuri. Totuși, instanța de trimitere are îndoieli cu privire la conformitatea acestei legi cu acordul-cadru.

23 În acest context, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona (Tribunalul de Contencios Administrativo nr. 17 din Barcelona) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) [Legea 20/2021] prevede drept unică măsură de sancționare organizarea unor proceduri de selecție și acordarea unei despăgubiri doar în favoarea victimelor abuzurilor [recurgerii la încadrarea în muncă temporară] care nu reușesc în procedurile de selecție respective. Această lege încalcă clauza 5 din [acordul-cadru] prin faptul că nu sancționează abuzurile asupra angajaților temporari din sectorul public care au reușit în procedurile de selecție menționate, în condițiile în care sancțiunea este întotdeauna obligatorie, iar reușita în procedura de selecție nu constituie o măsură de sancționare care îndeplinește condițiile prevăzute de [Directiva 1999/70], astfel cum reține Curtea în Ordonanța din 2 iunie 2021, [SUSH și CGT Sanidad de Madrid (C-103/19, EU:C:2021:460)]?
- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la [prima întrebare] și dacă Legea 20/2021 nu prevede alte măsuri eficiente pentru a sancționa folosirea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată succesive sau prelungirea abuzivă a unui contract de muncă temporar, omisiunea legislativă constând în nereglementarea transformării în contract de muncă pe durată nedeterminată a unor contracte de muncă pe durată determinată succesive sau a unui contract de muncă temporar prelungit în mod abuziv încalcă clauza 5 din [acordul-cadru], astfel cum reține Curtea în Ordonanța din 30 septembrie 2020, [Câmara Municipal de Gondomar (C-135/20, EU:C:2020:760)]?
- 3) Prin hotărârile sale nr. 1425/2018 și nr. 1426/2018 din 26 septembrie 2018, Tribunal Supremo [Curtea Supremă] a stabilit o jurisprudență, care a fost confirmată prin hotărârea nr. 1534/2021 din 20 decembrie 2021, potrivit căreia măsura care trebuie adoptată într-o situație de folosire abuzivă a contractelor de muncă temporare poate consta pur și simplu în menținerea pe post a angajatului public care este victima unui abuz în contextul precarității încadrării în muncă, până când administrația angajatoare stabilește dacă există o necesitate structurală și organizează procedurile de selecție corespunzătoare – la care pot participa candidați care nu au suferit o astfel de folosire abuzivă a contractelor de muncă temporare – pentru a ocupa postul cu funcționari publici permanenți sau de carieră. Această jurisprudență încalcă clauza 5 din [acordul-cadru] în cazul în care organizarea unei proceduri deschise de selecție și reușita în procedura respectivă nu constituie o măsură de sancționare care îndeplinește condițiile prevăzute de [Directiva 1999/70], astfel cum reține Curtea în Ordonanța din 2 iunie 2021, [SUSH și CGT Sanidad de Madrid (C-103/19, EU:C:2021:460)]?
- 4) În cazul unui răspuns afirmativ la [a treia întrebare] și dacă jurisprudența Tribunal Supremo [Curtea Supremă] nu prevede alte măsuri eficiente pentru a sancționa folosirea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată succesive sau prelungirea abuzivă a unui contract de muncă temporar, omisiunea jurisprudențială constând în nereglementarea transformării în contract de muncă pe durată nedeterminată a unor contracte de muncă pe durată determinată succesive sau a unui contract de muncă temporar prelungit în mod abuziv încalcă clauza 5 din acordul-cadru anexat la Directiva [1999/70], astfel cum reține Curtea în Ordonanța din 30 septembrie 2020, [Câmara Municipal de Gondomar (C-135/20, EU:C:2020:760)]?

- 5) În cazul în care legislația adoptată în vederea transpunerii clauzei 5 din [acordul-cadru] încalcă dreptul Uniunii prin faptul că nu prevede nicio măsură specifică de sancționare pentru a asigura respectarea obiectivelor prevăzute de norma [Uniunii] menționată și pentru a pune capăt situației precare a angajaților din sectorul public, autoritățile judiciare naționale trebuie să dispună transformarea raportului de muncă temporar utilizat în mod abuziv într-unul permanent, diferit de cel al unui funcționar de carieră, dar care să ofere victimei abuzului o stabilitate a locului de muncă, pentru a evita ca acest abuz să rămână nepedepsit și să submineze obiectivele clauzei 5 din acordul-cadru, chiar dacă transformarea respectivă nu este prevăzută de legislația națională, cu condiția ca raportul temporar menționat să fi fost precedat de o procedură de concurs publică, conformă cu principiile egalității, meritului și competenței?”

Cauza C-332/22

- 24 HM lucrează în calitate de funcționar interimar în cadrul administrației judiciare din Catalonia de la 14 decembrie 1984. Vechimea sa în cadrul acestei administrații depășea 37 de ani la data introducerii acțiunii principale în cauza C-332/22. Raportul său de muncă s-a materializat prin mai multe numiri și prin încheierea unor diferite contracte. De peste 8 ani, HM ocupă postul vacant de administrator procedural și administrativ la Juzgado de lo Penal nº 3 de Vilanova i la Geltrú (Tribunalul Penal Provincial nr. 3 din Vilanova i la Geltrú, Spania).
- 25 VD lucrează în calitate de funcționar interimar în cadrul administrației judiciare din Catalonia de la 15 mai 1991. Între această dată și 31 mai 2012, ea a fost numită în cadrul a diferite organe judiciare din Barcelona. La 20 iunie 2012, ea a fost numită, ca funcționar interimar al Cuerpo de tramitación Procesal y Administrativa (organismul însărcinat cu prelucrarea procedurală și administrativă, Spania), la Juzgado Penal nr. 3 de Barcelona (Tribunalul Penal Provincial nr. 3 din Barcelona, Spania). VD ocupă postul vacant menționat începând cu această din urmă dată, și anume de peste 9 de ani.
- 26 În fața Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona (Tribunalul de Contencios Administrativo nr. 17 din Barcelona), care este, precum în cauza C-331/22, instanța de trimitere în cauza C-332/22, reclamantele din litigiul principal arată că ar fi exercitat, în cursul tuturor anilor de activitate în cadrul administrării justiției din Catalonia, funcții identice cu cele ale funcționarilor aflați într-o situație comparabilă și, prin urmare, ar fi răspuns unor nevoi care nu sunt temporare, urgente și excepționale, ci obișnuite, durabile și permanente. Astfel, s-ar impune constatarea unei recurgeri abuzive de către administrația publică în cauză la contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive, incompatibilă cu clauza 5 din acordul-cadru. În opinia acestora, întrucât dreptul spaniol nu prevede, în sectorul public, o măsură care să permită sancționarea unei astfel de acțiuni, sancțiunea care trebuie aplicată în acest sector ar trebui să fie transformarea raportului lor de muncă într-un raport de muncă pe durată nedeterminată, iar aceasta prin dobândirea statutului de funcționar sau, în subsidiar, prin transformarea raportului de muncă pe durată determinată abuziv într-un raport de muncă pe durată nedeterminată comparabil cu cel al funcționarilor. Cu titlu încă mai subsidiar, acestea solicită ca administrația în cauză să le recunoască dreptul de a se menține pe posturile pe care le ocupă în prezent, în calitate de titulari ale posturilor respective. În sfârșit, ele solicită plata unei sume în cuantum de 18 000 de euro sau a unei sume adecvate, cu titlu de sancțiune pentru recurgera abuzivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive ale căror victime ar fi fost.

- 27 În schimb, pârâta din litigiul principal, pe de o parte, invocă lipsa unui abuz, în măsura în care cererile de candidaturi pentru posturile ocupate de reclamantele din litigiul principal ar fi fost publicate aproape în fiecare an. Pe de altă parte, aceasta se referă la Legea 20/2021, care ar permite regularizarea situației reclamantelor din litigiul principal.
- 28 În acest context, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 17 de Barcelona (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 17 din Barcelona) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Măsurile dispuse prin hotărârile Tribunal Supremo (Curtea Supremă) nr. 1425/2018 și nr. 1426/2018 din 26 septembrie 2018, al căror criteriu a fost menținut până în prezent (30 noiembrie 2021) – constând în menținerea angajatului public care a suferit un abuz în aceeași situație precară abuzivă în ceea ce privește încadrarea în muncă până când administrația angajatoare stabilește dacă există o nevoie structurală și organizează procedurile de selecție corespunzătoare pentru ocuparea postului cu funcționari publici permanenți sau de carieră –, constituie măsuri care respectă condițiile de sancționare prevăzute în clauza 5 din [acordul-cadru]?

Sau, dimpotrivă, aceste măsuri au drept rezultat menținerea situației precare și a lipsei de protecție până când administrația angajatoare decide în mod aleatoriu să organizeze o procedură de selecție pentru ocuparea postului său cu un angajat permanent, care are un rezultat incert, deoarece astfel de proceduri sunt deschise și candidaților care nu au suferit asemenea abuzuri, și constituie măsuri care nu pot fi concepute ca măsuri de sancționare disuasive în sensul clauzei 5 din acordul-cadru și nici ca unele care garantează îndeplinirea obiectivelor sale?

2) În cazul în care o instanță națională, respectându-și obligația de a sancționa, în orice caz, abuzul constatat (sancțiunea este «indispensabilă» și «imediată»), ajunge la concluzia că principiul interpretării conforme nu permite garantarea efectului util al [D]irectivei [1999/70] fără a efectua o interpretare *contra legem* a dreptului național, tocmai pentru că ordinea juridică internă a statului membru nu a prevăzut nicio măsură de sancționare în vederea aplicării clauzei 5 din acordul-cadru în sectorul public, trebuie să aplice considerațiile din Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), sau din Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223), astfel încât articolele 21 și 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [(denumită în continuare «carta»)] ar permite înlăturarea aplicării dispozițiilor de drept național care împiedică garantarea eficacității depline a Directivei [1999/70], chiar dacă acestea ar avea rang constituțional?

Prin urmare, este necesar ca raportul de muncă pe durată determinată abuziv să fie transformat în unul permanent, identic sau echivalent cu cel al funcționarilor permanenți comparabili, astfel încât victimei abuzului să i se garanteze stabilitatea locului de muncă, pentru a evita ca acest abuz să rămână nesancționat și să aducă atingere obiectivelor și efectului util al clauzei 5 din acord, chiar dacă această transformare este interzisă de legislația internă, de jurisprudența Tribunal Supremo [Curtea Supremă] sau ar putea fi contrară [Constituției]?

3) Având în vedere că Curtea a statuat, în Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), și în Hotărârea din 13 ianuarie 2022, MIUR și Ufficio Scolastico Regionale per la Campania (C-282/19, EU:C:2022:3), că clauza 5 din acordul-cadru se opune unei reglementări naționale care exclude anumiți funcționari publici de la aplicarea normelor care

sanctionează recurgerea abuzivă la contractele pe durată determinată succesive, atunci când nu există nicio altă măsură efectivă în ordinea juridică internă prin care să se sanctioneze această măsură abuzivă și în condițiile în care legislația spaniolă nu conține nicio măsură de sancționare a abuzurilor săvârșite în sectorul public asupra personalului angajat în cadrul unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive,

aplicarea acestei jurisprudențe a Curții și a principiului comunitar al echivalenței impun transformarea angajaților publici temporari care au suferit un abuz în funcționari publici permanenți sau de carieră și supunerea lor aceluiași motive de concediere și de încetare a raportului de muncă care se aplică acestora din urmă, în timp ce, în sectorul privat, articolul 15 din Statutul lucrătorilor impune transformarea în angajați permanenți a lucrătorilor temporari care au lucrat în mod neîntrerupt pentru același angajator mai mult de 24 de luni într-o perioadă de 30 de luni, iar articolul 8[7] alineatul [5] din [Legea 40/2015], aplicând dreptul național, permite ca lucrătorii privați din cadrul întreprinderilor și al entităților care se transferă în sectorul public să îndeplinească aceleași atribuții ca funcționarii de carieră, cu condiția încetării și, prin urmare, fiind supuși aceluiași motive de încetare ca aceștia din urmă?

- 4) Având în vedere că condițiile legate de încetarea raportului de muncă și cele privind finalizarea unui contract de muncă fac parte din «condițiile de încadrare în muncă» incluse în clauza 4 din acordul-cadru (conform Hotărârii din 13 martie 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punctele 27 și 29, și Hotărârii din 14 septembrie 2016, Ana de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctele 30 și 31),

în cazul unui răspuns negativ la [a treia întrebare], se solicită Curții să stabilească dacă stabilizarea situației personalului public temporar care suferă un abuz, prin supunerea acestuia aceluiași cauze de încetare și de concediere care se aplică funcționarilor de carieră sau angajaților permanenți comparabili, fără a dobândi acest statut, reprezintă o măsură care trebuie respectată de autoritățile naționale în temeiul clauzelor 4 și 5 din [acordul-cadru] și al principiului interpretării conforme, luând în considerare faptul că legislația națională interzice dobândirea statutului de funcționar permanent sau de carieră doar celor care nu îndeplinesc anumite condiții, iar stabilizarea situației acestui personal în condițiile indicate nu conduce la dobândirea statutului respectiv?

- 5) În măsura în care articolul 15 din Statutul lucrătorilor stabilește o durată maximă de 2 ani în ceea ce privește contractele temporare, considerând că, după expirarea acestei perioade, necesitatea acoperită nu mai este provizorie sau excepțională, ci obișnuită și stabilă, ceea ce obligă angajatorii din sectorul privat să transforme raportul de muncă temporar în unul pe durată nedeterminată, și în măsura în care articolul 10 din EBEP impune obligația de a include posturile vacante ocupate de personal interimar/temporar în oferta de angajare în sectorul public din anul numirii și, dacă acest lucru nu este posibil, cu alte cuvinte în termen de maximum 2 ani, în cea din anul următor, astfel încât postul să fie ocupat de un funcționar permanent sau de carieră,

trebuie să se concluzioneze că folosirea abuzivă a raporturilor de muncă pe durată determinată succesivă în sectorul public are loc din momentul în care administrația angajatoare nu ocupă postul acoperit de un funcționar public temporar cu un funcționar permanent sau de carieră în termenele stabilite de legislația națională, și anume prin includerea acestuia într-o ofertă de angajare în sectorul public în termen de maximum 2 ani

de la numirea angajatului interimar/temporar, cu obligația de a înceta raportul său de muncă prin executarea respectivei oferte de angajare în sectorul public în termenul maxim de 3 ani prevăzut la articolul 70 din EBEP?

- 6) [Legea 20/2021] încalcă principiile [de drept al Uniunii] ale legalității și neretroactivității dispozițiilor penale prevăzute, printre altele, la articolul 49 din [cartă], deoarece prevede, drept sancțiune pentru abuzul privind încadrarea temporară în muncă, proceduri de selecție care se aplică în pofida faptului că acțiunile sau omisiunile care constituie încălcarea – și, prin urmare, abuzul – și denunțarea acestora au avut loc și s-au consumat anterior (cu mulți ani înaintea) adoptării Legii 20/2021?
- 7) [Legea 20/2021], prin faptul că prevede drept măsură de sancționare organizarea unor proceduri de selecție și acordarea unei indemnizații doar în favoarea victimelor unui abuz care nu reușesc în procedurile de selecție respective, încalcă clauza 5 din [acordul-cadru] și Directiva [1999/70], deoarece nu sancționează abuzurile săvârșite în privința angajaților publici temporari care au reușit în respectiva procedură de selecție, în condițiile în care este cert că sancțiunea este întotdeauna indispensabilă, iar reușita în procedura de selecție nu constituie o măsură de sancționare care îndeplinește condițiile prevăzute de această directivă, astfel cum arată Curtea în Ordonanța din 2 iunie 2021, [SUSH și CGT Sanidad de Madrid (C-103/19, EU:C:2021:460)]?

Sau, cu alte cuvinte, [Legea 20/2021], prin faptul că limitează recunoașterea indemnizației la personalul care este victimă a abuzurilor și care nu reușește în procedura de selecție, excluzând de la acest drept angajații care au fost supuși abuzurilor și care au dobândit statutul de personal permanent ulterior, prin intermediul respectivelor proceduri de selecție, încalcă Directiva [1999/70] și, în special, aspectele reținute în Ordonanța Curții din 2 iunie 2021, [SUSH și CGT Sanidad de Madrid (C-103/19, EU:C:2021:460)], punctul 45, potrivit căreia, deși organizarea unor proceduri de selecție deschise angajaților publici numiți în mod abuziv în cadrul unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive permite acestora din urmă să aspire la obținerea unui post permanent și stabil și, în consecință, la accesul la statutul de angajat public permanent, acest lucru nu scutește statele membre de obligația de a stabili o măsură adecvată pentru a sancționa în mod corespunzător folosirea abuzivă a contractelor și a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive?

- 8) [Legea 20/2021], prin faptul că prevede că procedurile de selecție care vizează reducerea încadrării temporare în muncă în sectorul public trebuie să se organizeze într-o perioadă de 3 ani, până la 31 decembrie 2024, și prin faptul că stabilește drept sancțiune o indemnizație care se acordă la momentul încetării raportului de muncă sau al concedierii victimei abuzului, încalcă clauza 5 din acordul-cadru, în lumina Ordonanței din 9 februarie 2017 [Rodrigo Sanz (C-44[3]/16, EU:C:2017:109)], sau a Hotărârii din 14 septembrie 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), ori a Hotărârii din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936), deoarece nu face altceva decât să perpetueze sau să prelungească situația de abuz, de lipsă de protecție și de precaritate în ceea ce privește încadrarea în muncă, subminând efectul util al Directivei 1999/70 până când lucrătorul respectiv este în cele din urmă concediat și poate primi indemnizația menționată?
- 9) [Legea 20/2021] încalcă principiul echivalenței, deoarece conferă drepturi în temeiul [Directivei 1999/70] care sunt inferioare celor care rezultă din dreptul intern, având în vedere că:

- Legea 11/2020, prin modificarea articolului 87 alineatul [5] din Legea 40/2015, aplicând dreptul intern, permite ca lucrătorii din cadrul întreprinderilor private care sunt transferați în sectorul public să îndeplinească aceleași atribuții ca funcționarii de carieră, în calitate de lucrători pe un post «rezidual care urmează să fie desființat», fiind supuși acelorași cauze de încetare, chiar dacă nu au reușit în procedura de selecție, cu condiția încetării, în timp ce [Legea 20/2021], aplicând dreptul Uniunii, nu permite lucrătorilor publici care au fost selectați în conformitate cu procedurile de selecție supuse principiilor egalității, publicității și liberei concurențe să continue să îndeplinească aceleași atribuții ca funcționarii de carieră, fiind supuși acelorași cauze de încetare;
 - articolul 15 din Statutul lucrătorilor, în versiunea rezultată din [Real Decreto Legislativo] 1/1995, [por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decretul regal legislativ 1/1995 de aprobare a textului reformat al Legii privind statutul lucrătorilor) din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654)], cu alte cuvinte înainte de adoptarea Directivei 1999/70, permite – în temeiul dreptului intern – transformarea în angajați permanenți a lucrătorilor din sectorul privat care lucrează pentru același angajator de mai mult de 2 ani, în timp ce, în temeiul directivei, lucrătorii din sectorul public care sunt victime ale unui abuz primesc o indemnizație echivalentă cu doar 20 de zile de salariu pe an de muncă, al cărei quantum total nu poate depăși 12 remunerații lunare, iar transformarea raporturilor de muncă ale acestora în raporturi permanente este interzisă;
 - articolul 32 și următoarele din [Legea 40/2015], care consacră principiul despăgubirii integrale și care obligă administrațiile să repare toate prejudiciile cauzate victimelor comportamentului său, și, cu toate acestea, aplicând dreptul Uniunii, indemnizația acordată victimelor unui abuz este limitată *a priori*, atât ca valoare – 20 de zile de salariu pe an de muncă – cât și ca timp – 12 remunerații lunare?
- 10) [Legea 20/2021], prin faptul că stabilește ca unică măsură de sancționare efectivă o indemnizație echivalentă cu 20 de zile de salariu pe an de muncă în favoarea victimelor unui abuz care nu au reușit în procedura de selecție, este contrară jurisprudenței stabilite de Curte prin Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), potrivit căreia, în sectorul public, pentru a respecta [Directiva 1999/70], nu este suficient să se acorde o indemnizație, ci aceasta trebuie să fie însoțită de măsuri de sancționare suplimentare efective, proporționale și disuasive?
- 11) [Legea 20/2021], prin faptul că stabilește o indemnizație echivalentă cu 20 de zile de salariu pe an de muncă, al cărei quantum total nu poate depăși 12 remunerații lunare, în favoarea victimelor care nu reușesc în procedura de selecție, încalcă principiile [de drept al Uniunii] ale reparării adecvate și integrale a prejudiciilor și proporționalității, prin excluderea câștigului nerealizat și a altor indemnizații sau compensații financiare, ca de exemplu cele care rezultă din pierderea unor șanse [expresie utilizată în Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166)], din imposibilitatea de a dobândi statutul de angajați permanenți ca urmare a neorganizării unor proceduri de selecție în termenele prevăzute de legislația națională sau a nereușitei în cadrul acestora, din prejudiciul moral care decurge din lipsa de protecție rezultată din orice situație de precaritate a locului de muncă, din concedierea victimei unui abuz, în condiții de vârstă și de sex (de exemplu, femei de peste 50 de ani) în care nu există o piață alternativă a muncii, sau din reducerea pensiilor pentru limită de vârstă?

- 12) [Legea 20/2021], prin stabilirea unei indemnizații maxime echivalente cu 20 de zile de salariu pe an de muncă, al cărei quantum total nu poate depăși 12 remunerații lunare, încalcă reglementarea Uniunii, în lumina Hotărârii Curții din 2 august 1993, Marshall (C-271/91, EU:C:1993:335), și a Hotărârii din 17 decembrie 2015, Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831), potrivit cărora dreptul Uniunii se opune ca despăgubirea pentru prejudiciul suferit de o persoană ca urmare a concedierii să fie limitată *a priori* de un plafon maxim?”

Procedura în fața Curții

- 29 Prin decizia din 19 septembrie 2023, cauzele C-331/22 și C-332/22 au fost conexate în vederea pronunțării hotărârii, conform articolului 54 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții.

Cu privire la competența Curții și la admisibilitatea cererilor de decizie preliminară

- 30 În primul rând, pârătele din litigiile principale și guvernul spaniol consideră că Curtea nu este competentă să răspundă cererilor de decizie preliminară, în măsura în care, prin intermediul acestora, instanța de trimitere ar solicita Curții să interpreteze măsurile de sancționare prevăzute de Legea 20/2021 și să se pronunțe cu privire la conformitatea acestor măsuri cu acordul-cadru. Potrivit acestui guvern, cererile menționate echivalează cu a impune Curții să emită un aviz consultativ cu aplicabilitate generală cu privire la noțiunea de „funcționar interimar”, astfel cum este prevăzută în dreptul spaniol.
- 31 În al doilea rând, pârătele din litigiile principale și guvernul spaniol susțin că cererile de decizie preliminară, întrucât privesc măsuri care figurează în Legea 20/2021 sau care reies din jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă), depășesc obiectul litigiilor principale și, prin urmare, ridică o problemă de natură ipotetică.
- 32 Reclamantele din litigiile principale ar solicita de fapt numai recalificarea raportului lor de muncă temporară într-un raport de muncă pe durată nedeterminată, fără ca cererile menționate să se întemeieze pe aceste măsuri sau pe această jurisprudență. Astfel, de exemplu, *primo*, despăgubirea pentru încetarea raportului de muncă în cazul nereușitei la procedura de selecție, prevăzută la articolul 2 din Legea 20/2021, *secundo*, participarea la această procedură de selecție ca mijloc de a obține un post permanent sau, *tertio*, măsura, stabilită prin jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă), de menținere a locului de muncă până la organizarea și finalizarea procedurii de selecție corespunzătoare ar constitui măsuri care nu ar face obiectul litigiilor principale și, prin urmare, nu ar avea nicio relevanță pentru soluționarea litigiilor respective.
- 33 În această privință, trebuie amintit că sistemul de cooperare stabilit la articolul 267 TFUE este întemeiat pe o separare clară a funcțiilor între instanțele naționale și Curte. În cadrul unei proceduri inițiate în temeiul acestui articol, interpretarea prevederilor naționale este de competența instanțelor statelor membre, iar nu a Curții și nu incumbă acesteia din urmă să se pronunțe asupra compatibilității normelor de drept intern cu prevederile dreptului Uniunii. În schimb, Curtea este competentă să furnizeze instanței naționale toate elementele de interpretare proprii dreptului Uniunii care să îi permită acesteia să aprecieze compatibilitatea normelor de drept intern cu reglementarea Uniunii (Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 27 și jurisprudența citată).

- 34 Trebuie amintit de asemenea că, în cadrul cooperării dintre Curte și instanțele naționale, instituită prin articolul 267 TFUE, numai instanța națională care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și relevanța întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate privesc interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe [Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 35, precum și jurisprudența citată].
- 35 Rezultă că întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de relevanță. Refuzul Curții de a se pronunța asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională este posibil numai dacă este evident că interpretarea unei norme a Uniunii solicitate nu are nicio legătură cu realitatea ori cu obiectul litigiului principal, atunci când problema are caracter ipotetic ori atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate [a se vedea Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 36, precum și jurisprudența citată].
- 36 În speță, deși este adevărat că textul literal al întrebărilor adresate cu titlu preliminar de instanța de trimitere invită Curtea să se pronunțe cu privire la compatibilitatea unei dispoziții de drept intern cu dreptul Uniunii, inclusiv a unor măsuri stabilite de jurisprudența națională, nimic nu împiedică Curtea să dea un răspuns util instanței menționate, furnizându-i acesteia elementele de interpretare proprii dreptului Uniunii care îi vor permite să se pronunțe ea însăși asupra compatibilității dreptului intern cu dreptul Uniunii (a se vedea Hotărârea din 25 octombrie 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punctul 28 și jurisprudența citată).
- 37 În plus, reiese fără echivoc din cererile de decizie preliminară că instanța de trimitere va trebui, în cadrul soluționării litigiilor principale, să stabilească măsurile naționale care permit, în conformitate cu cerințele care rezultă din Directiva 1999/70, sancționarea folosirii abuzive a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive.
- 38 În aceste condiții, nu rezultă în mod evident că interpretarea clauzei 5 din acordul-cadru, solicitată de instanța de trimitere, nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiilor principale ori că întrebările referitoare la măsurile naționale menționate la punctul 32 din prezenta hotărâre, ca măsuri susceptibile să sancționeze, în conformitate cu cerințele Directivei 1999/70, recurgerea abuzivă la raporturi de muncă temporare în cauză ridică o problemă de natură ipotetică.
- 39 În aceste condiții, prin intermediul celei de a șasea întrebări adresate în cauza C-332/22, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă principiile legalității și neretroactivității dispozițiilor penale, enunțate în special la articolul 49 din cartă, se opun aplicării retroactive a unei reglementări naționale precum Legea 20/2021, în măsura în care aceasta prevede, în vederea reducerii ratei de încadrare în muncă temporare, măsuri mai puțin favorabile pentru lucrătorii victime ale unei folosiri abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive decât reglementarea națională anterioară.
- 40 Or, trebuie să se constate că principiile legalității și neretroactivității dispozițiilor penale nu sunt aplicabile într-o situație în care dispozițiile naționale în cauză nu au o asemenea natură, ci enunță, astfel cum arată instanța de trimitere, măsuri urgente care sunt destinate să reducă rata

de încadrare în muncă pe durată determinată în sectorul public și, în acest scop, impun, sub rezerva anumitor condiții, administrației publice în cauză să organizeze proceduri de selecție sau să plătească o indemnizație lucrătorilor angajați succesiv pe durată determinată.

- 41 În aceste condiții, este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii în cadrul celei de a șasea întrebări adresate în cauza C-332/22 nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiilor principale. Prin urmare, conform jurisprudenței menționate la punctul 35 din prezenta hotărâre, această întrebare trebuie declarată inadmisibilă.
- 42 Din considerațiile care precedă rezultă că, pe de o parte, Curtea este competentă să se pronunțe cu privire la cererile de decizie preliminară și că, pe de altă parte, cererile de decizie preliminară sunt admisibile, cu excepția celei de a șasea întrebări adresate în cauza C-332/22.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la a cincea întrebare adresată în cauza C-332/22

- 43 Prin intermediul celei de a cincea întrebări adresate în cauza C-332/22, care trebuie analizată în primul rând, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei legislații naționale potrivit căreia recurgerea la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public devine abuzivă atunci când administrația publică interesată nu respectă termenele prevăzute în dreptul intern pentru acoperirea postului ocupat de lucrătorul temporar în cauză pentru motivul că, la expirarea termenelor respective, aceste contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive răspund unor nevoi care nu sunt provizorii, ci permanente și durabile ale administrației respective.
- 44 În această privință, trebuie amintit că, în temeiul clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, printre altele, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.
- 45 Clauza 5 din acordul-cadru are ca scop punerea în aplicare a acestui obiectiv, și anume limitarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, considerată o sursă potențială de abuz în defavoarea lucrătorilor, prin prevederea unui anumit număr de dispoziții minime de protecție în vederea evitării unei situații de precaritate a salariaților (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 26, precum și jurisprudența citată).
- 46 În consecință, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru impune statelor membre, pentru a preveni folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile prevăzute de această clauză, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate la punctul 1 literele (a)-(c) din această clauză, în număr de trei, se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor astfel de contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată, la durata totală maximă a acestor contracte sau raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora [Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 56, precum și jurisprudența citată].

- 47 Statele membre dispun în această privință de o marjă de apreciere, întrucât pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile prevăzute în clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c) din acordul-cadru sau la măsuri legale echivalente existente, ținând cont în același timp de nevoile unor sectoare specifice și/sau ale unor categorii de lucrători [Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 57, precum și jurisprudența citată].
- 48 În acest mod, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru stabilește pentru statele membre un obiectiv general, care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, lăsându-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 [Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 58, precum și jurisprudența citată].
- 49 Cu toate acestea, din modul de redactare a clauzei 5 din acordul-cadru, precum și dintr-o jurisprudență constantă rezultă că această clauză își găsește aplicarea numai în prezența unor contracte sau a unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive, astfel încât un contract care este primul sau unicul contract de muncă pe durată determinată nu intră sub incidența clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru [a se vedea Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 52, precum și jurisprudența citată].
- 50 În speță, din decizia de trimitere în cauza C-332/22 reiese că raporturile de muncă dintre reclamantele din litigiile principale și administrația publică în cauză s-au materializat prin intervenția unor numiri succesive și/sau prin încheierea de contracte pe durată determinată succesive. Prin urmare, sub rezerva verificărilor care revin instanței de trimitere, clauza 5 din acordul-cadru este aplicabilă situațiilor din litigiile principale din această cauză.
- 51 În plus, trebuie amintit că înlocuirea temporară a unui lucrător în vederea satisfacerii unor nevoi provizorii ale angajatorului în cauză în ceea ce privește personalul poate constitui, în principiu, un „motiv obiectiv”, în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acest acord-cadru (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 72, precum și jurisprudența citată).
- 52 În această privință, în primul rând, Curtea a precizat că nu se poate admite ca unele contracte de muncă pe durată determinată să poată fi reînnoite în vederea îndeplinirii în mod permanent și durabil a sarcinilor din cadrul serviciilor în cauză care țin de activitatea normală a personalului vizat (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 75, precum și jurisprudența citată).
- 53 Astfel, reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată pentru a acoperi nevoi care, de fapt, nu au un caracter provizoriu, ci un caracter permanent și durabil, nu este justificată în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, în condițiile în care un asemenea mod de folosire a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată este în directă contradicție cu premisa pe care se întemeiază acest acord-cadru, și anume că contractele de muncă pe durată nedeterminată constituie forma generală a raporturilor de muncă, chiar dacă contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare sau pentru anumite ocupații și activități (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 76, precum și jurisprudența citată).

- 54 Respectarea clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru impune, așadar, să se verifice în concret că reînnoirea succesivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată urmărește să acopere nevoi provizorii și că o dispoziție națională precum cea în discuție în cauza principală nu este utilizată, de fapt, pentru a satisface nevoi permanente și durabile ale angajatorului în materie de personal (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 77, precum și jurisprudența citată).
- 55 În al doilea rând, Curtea a considerat că o măsură națională care prevede organizarea în termenele impuse a unor proceduri de selecție prin care se urmărește ocuparea definitivă a posturilor ocupate provizoriu de lucrători pe durată determinată este de natură să evite ca statutul precar al acestor lucrători să se permanentizeze, asigurându-se că posturile pe care le ocupă sunt ocupate repede în mod definitiv (a se vedea Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 64, precum și jurisprudența citată).
- 56 În consecință, organizarea în termenele impuse a unor astfel de proceduri poate, în principiu, să prevină abuzurile ce rezultă din recurgerea la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, în așteptarea ocupării în mod definitiv a acestor posturi (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 65, precum și jurisprudența citată).
- 57 Cu toate acestea, Curtea a considerat de asemenea că o reglementare națională care prevede organizarea unor proceduri de selecție prin care se urmărește ocuparea definitivă a posturilor ocupate provizoriu de lucrători pe durată determinată, precum și un termen precis în acest scop, dar care nu permite să se asigure că astfel de proceduri sunt organizate efectiv nu pare de natură să prevină recurgerea abuzivă de către angajatorul în cauză la raporturi de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 67, precum și jurisprudența citată).
- 58 În acest context, trebuie amintit 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 (a se vedea Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 50, precum și jurisprudența citată).
- 59 Revine, așadar, instanței de trimitere sarcina de a aprecia în ce măsură condițiile de aplicare și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante de drept intern fac din reglementarea națională o măsură adecvată pentru prevenirea folosirii abuzive a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 51, precum și jurisprudența citată).
- 60 Cu toate acestea, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi, dacă este cazul, precizări destinate să orienteze aceste instanțe în aprecierea lor (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 52, precum și jurisprudența citată).

- 61 În speță, instanța de trimitere precizează că legislația spaniolă prevede norme care permit să se considere că recurgerea la contracte sau la raporturi de muncă succesive devine abuzivă atunci când aceste contracte sau raporturi de muncă depășesc o durată de 2 ani, pentru motivul că, într-o astfel de ipoteză, contractele sau raporturile de muncă menționate nu acoperă nevoi provizorii, ci permanente și durabile ale angajatorului în cauză. Astfel, în ceea ce privește lucrătorii din sectorul public, articolul 10 alineatul (4) din EBEP ar prevedea că posturile vacante acoperite de funcționari interimari sunt incluse în oferta publică de angajare în vederea ocupării de către un funcționar în termen de cel mult 2 ani de la numirea funcționarului interimar în cauză. În plus, în temeiul articolului 70 din EBEP, ar reveni administrației sarcina de a înceta aceleași contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată prin executarea acestei oferte publice de angajare în termen de maximum 3 ani.
- 62 Sub rezerva verificărilor care revin instanței de trimitere, o dispoziție națională precum articolul 10 din EBEP nu pare să edicteze o autorizație generală și abstractă de a recurge la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, ci limitează încheierea unor astfel de contracte pentru a satisface în esență nevoi provizorii.
- 63 În plus, din decizia de trimitere în cauza C-332/22 reiese că dispozițiile naționale menționate la punctul 61 din prezenta hotărâre conțin de asemenea măsurile indicate în clauza 5 punctul (1) literele (b) și (c) din acordul-cadru, și anume, în primul rând, o limită privind durata maximă totală a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive și, în al doilea rând, numărul maxim de reînnoiri ale acestor contracte sau raporturi, aspect a cărui verificare va reveni instanței de trimitere.
- 64 În aceste condiții, reiese de asemenea din decizia de trimitere în cauza C-332/22 că numirile succesive ale reclamantelor din litigiile principale în această cauză și/sau încheierea de contracte succesive de către acestea din urmă nu răspundeau unor simple nevoi provizorii ale administrării justiției din Catalonia, ci urmăreau satisfacerea unor nevoi permanente și durabile în materie de personal în cadrul acestei administrații. Astfel, din decizia de trimitere amintită rezultă că, la data introducerii acțiunilor lor, aceste reclamante fuseseră angajate de administrația menționată de mai mult de 37 sau de 17 ani consecutivi și că efectuau sarcini care țin de activitatea normală a personalului care beneficiază de un statut fix. Trebuie adăugat că o reglementare națională precum cea vizată la punctul 61 din prezenta hotărâre ar conduce de asemenea la un risc de recurgere abuzivă la contracte sau la raporturi pe durată determinată succesive dacă nu ar fi respectată obligația legală de a ocupa posturile acoperite temporar de funcționarii interimari în termenul indicat. Or, ținând seama de elementele de fapt care figurează în decizia de trimitere menționată, un asemenea risc s-a produs în speță.
- 65 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a cincea întrebare adresată în cauza C-332/22 că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei legislații naționale potrivit căreia recurgerea la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public devine abuzivă atunci când administrația publică interesată nu respectă termenele prevăzute în dreptul intern pentru acoperirea postului ocupat de lucrătorul temporar în cauză, din moment ce, într-o asemenea situație, aceste contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive răspund unor nevoi care nu sunt provizorii, ci permanente și durabile ale acestei administrații.

Cu privire la prima și la a treia întrebare adresate în cauza C-331/22, precum și la prima întrebare și la întrebările a șaptea-a douăsprezecea adresate în cauza C-332/22

- 66 Prin intermediul primei și al celei de a treia întrebări adresate în cauza C-331/22, precum și prin intermediul primei întrebări și al întrebărilor a șaptea-a douăsprezecea adresate în cauza C-332/22, care trebuie analizate împreună și în al doilea rând, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru, interpretată în lumina principiilor echivalenței și proporționalității, precum și a principiului reparării integrale a prejudiciului suferit, trebuie interpretată în sensul că se opune unei jurisprudențe și unei reglementări naționale care prevăd drept măsuri prin care se urmărește sancționarea folosirii abuzive a unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive, respectiv menținerea lucrătorului în cauză până la organizarea și finalizarea procedurilor de selecție de către administrația angajatoare, precum și organizarea unor astfel de proceduri și plata unei indemnizații financiare prin care se stabilește un plafon dublu numai în favoarea lucrătorului respectiv care nu reușește la aceste proceduri.
- 67 În această privință, trebuie amintit că clauza 5 din acordul-cadru nu prevede sancțiuni specifice în ipoteza în care s-ar fi constatat abuzuri. Într-un astfel de caz, autorităților naționale le revine 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 13 ianuarie 2022, MIUR și Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, punctul 81, precum și jurisprudența citată).
- 68 Deși, în lipsa unei reglementări a Uniunii în materie, modalitățile de punere în aplicare a unor astfel de norme sunt stabilite de ordinea juridică internă a statelor membre în temeiul principiului autonomiei procedurale a acestora, modalitățile respective nu trebuie totuși să fie mai puțin favorabile decât cele care guvernează situații similare de natură internă (principiul echivalenței) și nici să facă imposibilă în practică sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii (principiul efectivității) (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 47, precum și jurisprudența citată).
- 69 În plus, Curtea a precizat că, 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 13 ianuarie 2022, MIUR și Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, punctul 84 și jurisprudența citată).
- 70 Trebuie amintit de asemenea, astfel cum se menționează la punctul 58 din prezenta hotărâre, că nu este de competența Curtii să se pronunțe cu privire la interpretarea reglementării și a jurisprudenței naționale, această misiune revenind instanțelor naționale competente, care trebuie să stabilească dacă cerințele prevăzute în clauza 5 din acordul-cadru sunt îndeplinite de aceste reglementări și jurisprudență (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 50, precum și jurisprudența citată).

- 71 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 a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 51, precum și jurisprudența citată).
- 72 Cu toate acestea, astfel cum rezultă din jurisprudența citată la punctul 60 din prezenta hotărâre, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate, dacă este cazul, să ofere precizări destinate să orienteze aceste instanțe în aprecierea lor.
- 73 În speță, din deciziile de trimitere reiese, în primul rând, că, în conformitate cu jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă), în situații de recurgere abuzivă la angajarea temporară a funcționarilor publici, menținerea funcționarului public victimă a abuzului în postul său până când administrația care îl angajează, *primo*, stabilește dacă există o nevoie structurală și, prin urmare, organizează procedura de selecție corespunzătoare, deschisă și candidaților care nu au fost victime ale unui asemenea abuz, pentru ocuparea în mod permanent a postului în cauză și, *secundo*, finalizează această procedură, trebuie considerată o măsură eficientă pentru sancționarea acestor situații.
- 74 În al doilea rând, pentru lucrătorii numiți înainte de intrarea în vigoare a Legii 20/2021, precum cei în discuție în litigiile principale, articolul 2 din această lege ar prevedea două măsuri prin care se urmărește sancționarea folosirii abuzive a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, și anume, pe de o parte, organizarea procedurilor de selecție, deschise și candidaților care nu au făcut obiectul unei astfel de folosiri, și, pe de altă parte, plata unei indemnizații financiare de 20 de zile pentru fiecare an de serviciu, în limita a 12 rate lunare, în măsura în care lucrătorul în cauză nu a reușit la procedura de selecție organizată pentru acoperirea postului ocupat până atunci de acesta.
- 75 În ceea ce privește organizarea unor proceduri de selecție ca măsură de sancționare conformă cu clauza 5 din acordul-cadru, precum cea aplicată de jurisprudența spaniolă sau prevăzută la articolul 2 din Legea 20/2021, trebuie arătat că Curtea a precizat că, deși organizarea unor proceduri de selecție oferă ocazia lucrătorilor care au fost angajați în mod abuziv în cadrul unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive să încerce să acceadă la stabilitatea locului de muncă, aceștia putând, în principiu, să participe la procedurile respective, o asemenea împrejurare nu poate dispensa statele membre de respectarea obligației de a prevedea o măsură adecvată pentru a sancționa în mod corespunzător recurgerea abuzivă la aceste contracte sau la aceste raporturi de muncă pe durată determinată succesive. Astfel, asemenea proceduri, al căror rezultat este în plus incert, sunt în general deschise și candidaților care nu au fost victimele unui asemenea abuz (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 100).
- 76 În consecință, întrucât organizarea unor astfel de proceduri este independentă de orice considerație referitoare la caracterul abuziv al recurgerii la contracte pe durată determinată, aceasta nu este de natură să sancționeze în mod corespunzător recurgerea abuzivă la asemenea contracte sau la asemenea raporturi de muncă și să înlăture consecințele încălcării dreptului Uniunii. Aceasta nu pare, așadar, să permită atingerea finalității urmărite de clauza 5 din acordul-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 101).

- 77 În speță, în conformitate cu considerațiile care rezultă din jurisprudența citată la punctele 75 și 76 din prezenta hotărâre, care, ținând seama de elementele dosarului de care dispune Curtea amintite la punctele 73 și 74 din prezenta hotărâre, par a fi aplicabile, organizarea procedurilor de selecție, astfel cum este prevăzută de jurisprudența națională sau la articolul 2 din Legea 20/2021, sub rezerva verificării care revine instanței de trimitere, nu este de natură să sancționeze în mod corespunzător recurgerea abuzivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive și, prin urmare, să înlăture consecințele încălcării dreptului Uniunii.
- 78 În acest context, trebuie arătat că împrejurările, indicate în decizia de trimitere din cauza C-332/22, potrivit cărora procedurile de selecție prevăzute la articolul 2 din Legea 20/2021 trebuie să fie finalizate într-un termen precis, și anume înainte de 31 decembrie 2024, și că aceste proceduri țin seama de meritele lucrătorului în cauză nu afectează cu nimic relevanța jurisprudenței menționate la punctele 75 și 76 din prezenta hotărâre.
- 79 În ceea ce privește acordarea unei indemnizații precum cea prevăzută la articolul 2 din Legea 20/2021, ca măsură de sancționare conformă cu clauza 5 din acordul-cadru, din deciziile de trimitere reiese că această indemnizație este datorată la rezilierea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive ca urmare a acoperirii postului vizat de o altă persoană decât lucrătorul care a ocupat postul respectiv, ceea ce ar presupune fie că acest lucrător a participat la procedura de selecție și nu a reușit, fie că nu a participat la această procedură.
- 80 Or, Curtea a statuat că plata unei indemnizații de încetare a contractului nu ar permite atingerea finalității urmărite prin clauza 5 din acordul-cadru, care constă în prevenirea abuzurilor ce rezultă din folosirea unor contracte sau a unor raporturi de muncă 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 sau la raporturi de muncă pe durată determinată (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 74, precum și jurisprudența citată).
- 81 În plus, trebuie arătat că, întrucât o indemnizație precum cea prevăzută la articolul 2 din Legea 20/2021 stabilește un plafon dublu, și anume limitarea la 20 de zile de remunerație pe an de serviciu, plafonată, în total, la 12 salarii lunare, aceasta nu poate permite nici o reparare proporțională și efectivă în situații de abuz care depășesc o anumită durată în termeni de ani, nici o reparare adecvată și integrală a prejudiciilor care rezultă din astfel de abuzuri.
- 82 În această privință, trebuie amintit că nici principiul reparării integrale a prejudiciului suferit, nici principiul proporționalității nu impun plata de daune interese punitive (Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F. A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, punctul 42, precum și jurisprudența citată).
- 83 Astfel, aceste principii impun statelor membre obligația de a prevedea o reparație adecvată, care depășește o indemnizare pur simbolică, fără să depășească, în același timp, o compensație integrală (Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F. A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, punctul 43, precum și jurisprudența citată).
- 84 Din considerațiile care precedă rezultă că o indemnizație financiară care stabilește un plafon dublu numai în favoarea lucrătorului în cauză care nu reușește la procedurile de selecție nu pare să constituie o măsură de natură să sancționeze în mod corespunzător o recurgere abuzivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive și să înlăture consecințele

încălțării 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 67 din prezenta hotărâre (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 75, precum și jurisprudența citată).

- 85 În cadrul primei și al celei de a noua întrebări adresate în cauza C-332/22, instanța de trimitere consideră că atât jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă), cât și acordarea indemnizației prevăzute la articolul 2 din Legea 20/2021 ar încălca principiul echivalenței din dreptul Uniunii pentru motivul că, în primul rând, în dreptul spaniol s-ar prevedea că, atunci când o entitate comercială publică sau o agenție privată de stat se transformă în entitate publică, personalul său, și anume lucrători cu raporturi reglementate de dreptul privat, în aplicarea dreptului intern, ar putea exercita atribuțiile rezervate funcționarilor fără a avea statutul acestora din urmă și, prin urmare, acest personal ar putea fi menținut, în anumite condiții, în sectorul public. În al doilea rând, articolul 15 din Statutul lucrătorilor, chiar înainte de intrarea în vigoare a Directivei 1999/70, prevedea deja transformarea în lucrători pe durată nedeterminată a lucrătorilor pe durată determinată angajați de același angajator timp de peste 24 de luni. În al treilea rând, în timp ce Legea 20/2021 ar prevedea un regim restrictiv de despăgubire, administrațiile publice ar fi obligate, în temeiul reglementării naționale referitoare la regimul juridic al sectorului public, să despăgubească integral prejudiciile care rezultă din acțiunile lor. Pe de altă parte, Código Civil (Codul civil) ar prevedea același regim de despăgubire pentru răspunderea civilă privată între particulari.
- 86 În această privință, este necesar să se arate că din principiul echivalenței rezultă că persoanele care invocă drepturile conferite de ordinea juridică a Uniunii nu trebuie să fie defavorizate în raport cu cele care invocă drepturi de natură pur internă (Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctul 39).
- 87 În aceste condiții, pentru ca principiul amintit să fie aplicabil, este necesar și ca drepturile adoptate de legiuitorul național în cadrul transpunerii Directivei 1999/70 să fie comparabile, printre altele, în ceea ce privește obiectul și cauza lor, cu cele existente în dreptul intern [a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 70, și Ordonanța din 18 ianuarie 2011, Berkizi-Nikolakaki, C-272/10, EU:C:2011:19, punctul 40, precum și jurisprudența citată].
- 88 În plus, potrivit unei jurisprudențe consacrate, într-o situație în care atât măsurile adoptate de legiuitorul național în cadrul Directivei 1999/70, pentru a sancționa utilizarea abuzivă a contractelor pe durată determinată de către angajatorii din sectorul public, cât și cele adoptate de acest legiuitor în scopul de a sancționa folosirea abuzivă a acestui tip de contracte de către angajatorii din sectorul privat pun în aplicare dreptul Uniunii, principiul echivalenței nu este aplicabil. Astfel, într-o asemenea situație, toate măsurile în cauză au ca obiect drepturi conferite de ordinea juridică a Uniunii [a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 iunie 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR și alții (Cercetători universitari), C-326/19, EU:C:2021:438, punctul 70, precum și jurisprudența citată].
- 89 În acest context, trebuie amintit de asemenea că Curtea a precizat că clauza 5 din acordul-cadru nu se opune, ca atare, ca un stat membru să rezerve un tratament diferit recurgerii abuzive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, după cum aceste contracte

sau raporturi de muncă au fost încheiate cu un angajator care aparține sectorului privat sau cu un angajator din sectorul public (Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punctele 33 și 42).

- 90 În speță, va reveni instanței de trimitere, singura care cunoaște în mod direct drepturile conferite de dispozițiile naționale menționate la punctul 85 din prezenta hotărâre, sarcina de a verifica dacă principiul echivalenței este aplicabil și, dacă este cazul, respectat.
- 91 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima și la a treia întrebare în cauza C-331/22, precum și la prima întrebare și la întrebările a șaptea-a douăsprezecea în cauza C-332/22 că clauza 5 din acordul-cadru, interpretată în lumina principiilor proporționalității și reparării integrale a prejudiciului suferit, trebuie interpretată în sensul că se opune unei jurisprudențe și unei reglementări naționale care prevăd drept măsuri prin care se urmărește sancționarea folosirii abuzive a unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive menținerea lucrătorului în cauză până la organizarea și finalizarea procedurilor de selecție de către administrația angajatoare, precum și organizarea unor astfel de proceduri și, respectiv, plata unei indemnizații financiare prin care se stabilește un plafon dublu numai în favoarea lucrătorului respectiv care nu reușește la aceste proceduri, în cazul în care aceste măsuri nu constituie măsuri proporționale și nici măsuri suficient de eficiente și de disuasive pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acestei clauze 5.

Cu privire la a doua, la a patra și la a cincea întrebare adresate în cauza C-331/22, precum și cu privire la a doua, la a treia și la a patra întrebare adresate în cauza C-332/22

- 92 Prin intermediul celei de a doua, al celei de a patra și al celei de a cincea întrebări adresate în cauza C-331/22, precum și prin intermediul celei de a doua, al celei de a treia și al celei de a patra întrebări adresate în cauza C-332/22, care trebuie analizate împreună și în al treilea rând, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauzele 4 și 5 din acordul-cadru, interpretate în lumina articolelor 21 și 47 din cartă și a principiului echivalenței, trebuie interpretate în sensul că, în lipsa unor măsuri adecvate prevăzute de dreptul național pentru a preveni și, dacă este cazul, a sancționa, în temeiul acestei clauze 5, abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, aceste contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive ar trebui transformate în contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată identice sau comparabile cu cele dintre funcționari și administrație, chiar dacă o astfel de transformare este contrară unor dispoziții și jurisprudenței naționale.
- 93 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că din deciziile de trimitere reiese că obiectul litigiilor principale privește prevenirea și sancționarea folosirilor abuzive ale contractelor sau ale raporturilor de muncă pe durată determinată, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, întrucât niciun element din aceste decizii nu permite să se concluzioneze că principiul nediscriminării, vizat de clauza 4 din acest acord-cadru, ar fi aplicabil în speță.
- 94 Prin urmare, conform jurisprudenței menționate la punctul 35 din prezenta hotărâre, interpretarea acestei clauze 4, precum și a articolului 21 din cartă, ambele privind principiul nediscriminării și solicitată de instanța de trimitere, nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiilor principale, astfel încât nu este necesar să se efectueze o asemenea interpretare.

- 95 Acestea fiind precizate, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că clauza 5 din acordul-cadru nu stabilește o obligație a statelor membre de a prevedea transformarea în contract sau în raport de muncă pe durată nedeterminată a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată și, după cum se menționează la punctul 67 din prezenta hotărâre, nici nu enunță sancțiuni specifice în ipoteza în care s-ar fi constatat abuzuri [a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia și alții (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-236/20, EU:C:2022:263, punctul 60, precum și jurisprudența citată].
- 96 Cu toate acestea, rezultă din clauza 5 punctul (2) din acordul-cadru că statele membre dispun de facultatea, în temeiul măsurilor de natură să prevină recurgerea abuzivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, de a transforma aceste contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată în contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată, stabilitatea locului de muncă procurat de acestea din urmă constituind elementul major al protecției lucrătorilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F. A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, punctul 39).
- 97 Revine, așadar, autorităților naționale sarcina de a adopta măsuri proporționale, eficiente și disuasive pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru, care pot prevedea, în acest sens, transformarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată în contracte sau în raporturi de muncă pe durată nedeterminată. Totuși, atunci când s-a recurs abuziv la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să poată fi aplicată o măsură pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării acestui acord-cadru [a se vedea Hotărârea din 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia și alții (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-236/20, EU:C:2022:263, punctul 61, precum și jurisprudența citată].
- 98 Astfel, Curtea a precizat că, pentru ca o reglementare națională care interzice, în sectorul public, transformarea în raport de muncă pe durată nedeterminată a unei succesiuni de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată să poată fi considerată conformă cu acordul-cadru, ordinea juridică internă a statului membru în cauză trebuie să includă, în sectorul respectiv, o altă măsură efectivă pentru a evita și, dacă este cazul, a sancționa folosirea abuzivă a unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive [a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia și alții (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-236/20, EU:C:2022:263, punctul 62, precum și jurisprudența citată].
- 99 Rezultă din cele ce precedă că o reglementare care prevede o normă imperativă potrivit căreia, în caz de recurgere abuzivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, aceste contracte sau raporturi de muncă sunt transformate în raport de muncă pe durată nedeterminată, este susceptibilă să comporte o măsură de sancționare efectivă a unei asemenea utilizări abuzive și, prin urmare, trebuie considerată conformă cu clauza 5 din acordul-cadru (Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F. A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, punctul 40, precum și jurisprudența citată).
- 100 În speță, potrivit instanței de trimitere, clauza 5 din Directiva 1999/70 nu a fost transpusă corect în ordinea juridică spaniolă, din moment ce aceasta nu ar prevedea nicio măsură efectivă care să permită sancționarea abuzului rezultat dintr-o succesiune de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată. Această instanță precizează de asemenea că din articolul 23 din Constituție coroborat cu dispozițiile EBEP rezultă că beneficiul Statutului funcționarilor este rezervat persoanelor care au reușit într-o procedură de selecție destinată dobândirii acestui statut și care respectă principiile egalității, publicității, meritului, competenței și liberei concurențe.

Astfel, transformarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive în discuție în litigiile principale într-un raport de muncă pe durată nedeterminată care implică dobândirea statutului de funcționar, ca măsură care sancționează folosirea abuzivă a acestor contracte sau raporturi pe durată determinată succesive, ar putea fi contrară, printre altele, Constituției. Pe de altă parte, potrivit acestei instanțe, o astfel de transformare ar fi de asemenea contrară jurisprudenței Tribunal Supremo (Curtea Supremă).

- 101 În această privință, trebuie amintit că Curtea a declarat că clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru nu este, din punctul de vedere al conținutului său, necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de un particular în fața unei instanțe naționale. Astfel, în temeiul acestei dispoziții, recurgerea, în scopul de a preveni folosirea abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată, la una sau la mai multe dintre măsurile prevăzute de această clauză sau la măsuri legale echivalente existente intră în sfera de aplicare a puterii de apreciere a statelor membre, ținând cont în același timp de nevoile sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de lucrători. În plus, nu este posibil să se stabilească în mod suficient protecția minimă care, în orice împrejurare, ar trebui pusă în aplicare în temeiul clauzei 5 punctul (1) din acordul-cadru [Hotărârea din 11 februarie 2021, M.V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 64, precum și jurisprudența citată].
- 102 Cu toate acestea, dintr-o jurisprudență constantă reiese că, atunci când aplică dreptul intern, instanțele naționale sunt obligate, în măsura posibilului, să îl interpreteze în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și, prin urmare, să se conformeze articolului 288 al treilea paragraf TFUE. Această obligație de interpretare conformă privește toate dispozițiile dreptului național, atât anterioare, cât și posterioare directivei menționate [Hotărârea din 11 februarie 2021, M.V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 65, precum și jurisprudența citată].
- 103 Cerința unei interpretări conforme a dreptului național este astfel inerentă sistemului Tratatului FUE, întrucât permite instanțelor naționale să asigure, în cadrul competențelor lor, deplina eficacitate a dreptului Uniunii atunci când soluționează litigiile cu care sunt sesizate [Hotărârea din 11 februarie 2021, M.V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 66, precum și jurisprudența citată].
- 104 Desigur, obligația instanței naționale de a se raporta la conținutul unei directive atunci când interpretează și aplică normele relevante de drept intern este limitată de principiile generale de drept, în special de principiile securității juridice și neretroactivității, și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dispozițiilor de drept național [Hotărârea din 11 februarie 2021, M.V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 67, precum și jurisprudența citată].
- 105 Principiul interpretării conforme impune, cu toate acestea, ca instanțele naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare ansamblul dispozițiilor de drept intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acestea, în vederea garantării efectivității depline a directivei în discuție și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de aceasta [Hotărârea din 11 februarie 2021, M.V. și alții (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 68, precum și jurisprudența citată].

- 106 În plus, Curtea a precizat că, întrucât principiul protecției juridice efective constituie un principiu general al dreptului Uniunii recunoscut, de altfel, la articolul 47 din cartă, instanțelor naționale le revine atribuția ca, în absența unei măsuri care să transpună în mod corect Directiva 1999/70 în dreptul spaniol, să asigure protecția juridică a drepturilor pe care justițiabilii le au în temeiul dispozițiilor de drept al Uniunii și să garanteze efectul deplin al acestora (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 decembrie 2010, *Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres*, C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 75, precum și jurisprudența citată).
- 107 Prin urmare, este de competența instanței de trimitere să dea dispozițiilor relevante ale dreptului intern, în măsura posibilului și în cazul în care a avut loc o folosire abuzivă a unor contracte de muncă pe durată determinată succesive, o interpretare și o aplicare în măsură să sancționeze corespunzător acest abuz și să înlăture consecințele încălcării dreptului Uniunii. În acest cadru, acestei instanțe naționale îi va reveni sarcina de a aprecia dacă dispozițiile relevante ale dreptului național pot, dacă este cazul, să fie interpretate într-un mod conform cu clauza 5 din acordul-cadru pentru a garanta efectivitatea deplină a Directivei 1999/70 și pentru a identifica o soluție conformă cu finalitatea urmărită de aceasta [a se vedea prin analogie Hotărârea din 11 februarie 2021, *M.V. și alții* (Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 69, precum și jurisprudența citată].
- 108 În plus, Curtea a statuat că obligația de interpretare conformă impune instanțelor naționale să modifice, dacă este cazul, o jurisprudență consacrată dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dreptului național incompatibilă cu obiectivele unei directive. Prin urmare, o instanță națională nu poate, în special, să considere în mod valabil că se găsește în imposibilitatea de a interpreta o dispoziție națională în conformitate cu dreptul Uniunii pentru simplul motiv că această dispoziție a fost interpretată constant într-un sens care nu este compatibil cu dreptul menționat (Hotărârea din 3 iunie 2021, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 86, precum și jurisprudența citată).
- 109 Din ansamblul elementelor care precedă rezultă, în primul rând, că, în ipoteza în care instanța de trimitere ar trebui să considere că ordinea juridică internă în cauză nu cuprinde, în sectorul public, nicio măsură efectivă pentru a evita și, dacă este cazul, a sancționa folosirea abuzivă a unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive, precum cele în discuție în litigiile principale, transformarea acestor contracte sau raporturi de muncă într-un raport de muncă pe durată nedeterminată poate constitui o astfel de măsură.
- 110 În al doilea rând, dacă, într-o asemenea ipoteză, instanța de trimitere ar considera, în plus, că jurisprudența consacrată a Tribunal Supremo (Curtea Supremă) se opune unei astfel de transformări, instanța respectivă ar trebui să lase neaplicată jurisprudența menționată a Tribunal Supremo (Curtea Supremă) în cazul în care aceasta se întemeiază pe o interpretare a dispozițiilor Constituției incompatibilă cu obiectivele Directivei 1999/70 și în special cu clauza 5 din acordul-cadru.
- 111 În al treilea rând, o astfel de transformare poate constitui o măsură de natură să sancționeze în mod efectiv folosirea abuzivă a unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive, cu condiția ca aceasta să nu implice o interpretare *contra legem* a dreptului național.
- 112 Or, în speță, instanța de trimitere consideră că ar constitui o astfel de măsură de sancționare, conformă cu clauza 5 din acordul-cadru, transformarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive în discuție în litigiile principale într-un raport de muncă pe durată nedeterminată în cadrul căruia reclamantele din litigiile principale ar fi supuse aceluiași

motive de reziliere și de concediere precum cele aplicabile funcționarilor, fără a dobândi însă statutul propriu-zis de funcționar. Potrivit instanței menționate, această măsură de sancționare nu ar implica o interpretare *contra legem* a dreptului național.

- 113 În cadrul celei de a doua, al celei de a treia și al celei de a patra întrebări adresate în cauza C-332/22, instanța de trimitere solicită de asemenea, în esență, să se stabilească dacă principiul echivalenței dreptului Uniunii ar impune să se acorde lucrătorilor pe durată determinată din sectorul public, care au făcut obiectul unei folosiri abuzive a contractelor sau a raporturilor lor de muncă pe durată determinată succesive, statutul funcționarilor sau al lucrătorilor pe durată nedeterminată, în măsura în care, printre altele, articolul 15 din Statutul lucrătorilor ar impune, în sectorul privat, o astfel de soluție.
- 114 În această privință, trebuie arătat că va reveni instanței de trimitere, singura care cunoaște în mod direct drepturile conferite de dispozițiile naționale, sarcina de a verifica dacă, în conformitate cu jurisprudența citată la punctele 86-89 din prezenta hotărâre, principiul echivalenței este aplicabil și, dacă este cazul, respectat.
- 115 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a doua, la a patra și la a cincea întrebare adresate în cauza C-331/22, precum și la a doua, la a treia și la patra întrebare adresate în cauza C-332/22 că clauza 5 din acordul-cadru, interpretată în lumina articolului 47 din cartă, trebuie interpretată în sensul că, în lipsa unor măsuri adecvate prevăzute de dreptul național pentru a preveni și, dacă este cazul, a sancționa, în temeiul acestei clauze 5, abuzurile care rezultă din folosirea unor contracte sau a unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive, transformarea acestor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive într-un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată poate constitui o asemenea măsură, cu condiția ca o astfel de transformare să nu implice o interpretare *contra legem* a dreptului național.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 116 Întrucât, în privința părților din litigiile principale, 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 5 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 legislații naționale potrivit căreia recurgerea la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public devine abuzivă atunci când administrația publică interesată nu respectă termenele prevăzute în dreptul intern pentru acoperirea postului ocupat de lucrătorul temporar în cauză, din moment ce, într-o asemenea situație, aceste contracte sau raporturi de muncă pe

durată determinată succesive răspund unor nevoi care nu sunt provizorii, ci permanente și durabile ale acestei administrații.

- 2) Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70, interpretată în lumina principiilor proporționalității și reparării integrale a prejudiciului suferit,

trebuie interpretată în sensul că

se opune unei jurisprudențe și unei reglementări naționale care prevăd drept măsuri prin care se urmărește sancționarea folosirii abuzive a unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive menținerea lucrătorului în cauză până la organizarea și finalizarea procedurilor de selecție de către administrația angajatoare, precum și organizarea unor astfel de proceduri și, respectiv, plata unei indemnizații financiare prin care se stabilește un plafon dublu numai în favoarea lucrătorului respectiv care nu reușește la aceste proceduri, în cazul în care aceste măsuri nu constituie măsuri proporționale și nici măsuri suficient de eficiente și de disuasive pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acestei clauze 5.

- 3) Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70, interpretată în lumina articolului 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene,

trebuie interpretată în sensul că,

în lipsa unor măsuri adecvate prevăzute de dreptul național pentru a preveni și, dacă este cazul, a sancționa, în temeiul acestei clauze 5, abuzurile care rezultă din folosirea unor contracte sau a unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive, transformarea acestor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive într-un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată poate constitui o asemenea măsură, cu condiția ca o astfel de transformare să nu implice o interpretare *contra legem* a dreptului național.

Semnături