



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a zecea)

14 septembrie 2016*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 1999/70/CE — Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP — Clauzele 3-5 — Contracte de muncă pe durată determinată succesive în sectorul sănătății publice — Măsuri de prevenire a recurgerii abuzive la raporturile de muncă pe durată determinată succesive — Sancțiuni — Recalificarea raportului de muncă — Drept la o indemnizație”

În cauza C-16/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 4 din Madrid, Spania), prin decizia din 16 ianuarie 2015, primită de Curte la 19 ianuarie 2015, în procedura

María Elena Pérez López

împotriva

Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid),

CURTEA (Camera a zecea),

compusă din domnul F. Biltgen (raportor), președinte de cameră, domnul A. Borg Barthet și doamna M. Berger, judecători,

avocat general: domnul M. Bobek,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Pérez López, de L. García Botella, abogado;
- pentru guvernul spaniol, de A. Gavela Llopis, în calitate de agent;
- pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de J. Guillem Carrau, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

* Limba de procedură: spaniola.

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzelor 3-5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna María Elena Pérez López, pe de o parte, și Servicio Madrileño de Salud, Comunidad de Madrid (Serviciul de Sănătate din Madrid, Spania), pe de altă parte, în legătură cu calificarea juridică a raportului său de muncă ce a luat forma unor numiri succesive în calitate de membru al personalului statutar ocazional.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Potrivit articolului 1 din Directiva 1999/70, aceasta are ca scop „punerea în aplicare a acordului-cadru [...], încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP”.
- 4 Punctele (6), (7) și (8) din considerațiile generale ale acordului-cadru sunt redactate după cum urmează:
 - „(6) întrucât contractele de muncă pe durată nedeterminată reprezintă forma generală pentru raporturile de muncă, contribuie la calitatea vieții lucrătorilor implicați și îmbunătățesc performanța;
 - (7) întrucât folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată constituie un mod de a împiedica abuzurile;
 - (8) întrucât contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare, ocupații și activități, care convine atât angajatorilor, cât și lucrătorilor”.
- 5 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.
- 6 Clauza 2 din acordul-cadru, intitulată „Domeniul de aplicare”, prevede la punctul 1:

„Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.”
- 7 Clauza 3 din acordul-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

„[...]”

1. În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiat direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.
 2. În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe [...]
- 8 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul 1:
- „În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.”
- 9 Clauza 5 din acordul-cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, prevede la punctul 1:
- „Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe din următoarele măsuri:
- (a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
 - (b) durata totală maximă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
 - (c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.”

Dreptul spaniol

- 10 Articolul 9 din Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (Legea 55/2003 privind statutul-cadru al personalului statutar din serviciile de sănătate) din 16 decembrie 2003 (BOE nr. 301 din 17 decembrie 2003, p. 44742, denumit în continuare „statutul-cadru”) prevede:
- „1. Din motive de necesitate, de urgență sau pentru desfășurarea programelor cu caracter temporar, conjunctural sau extraordinar, serviciile de sănătate pot numi personal statutar temporar.
- Numirile de personal statutar temporar pot avea caracter interimar, caracter ocazional sau pot fi în regim de suplinire.
2. Numirea cu caracter interimar se efectuează pentru ocuparea unui post vacant în centrele sau în serviciile de sănătate, în cazul în care este necesară îndeplinirea funcțiilor corespunzătoare.
- Se dispune încetarea contractului de muncă al personalului statutar interimar la momentul angajării de personal statutar pe durată nedeterminată, prin procedura legală sau administrativă prevăzută, pe postul pe care îl ocupă personalul statutar interimar, precum și atunci când postul este desființat.
3. Numirea cu caracter ocazional se efectuează în următoarele situații:
- a) în cazul prestării de servicii determinate de natură temporară, conjuncturală sau extraordinară;

- b) în cazul în care se impune pentru garantarea funcționării permanente și neîntrerupte a centrelor de sănătate;
- c) pentru prestarea de servicii complementare unei reduceri a timpului de lucru normal.

Se dispune încetarea contractului de muncă al personalului statutar ocazional ca urmare a îndeplinirii scopului acestuia sau la împlinirea termenului stabilit expres prin actul de numire, precum și în cazul desființării funcțiilor care au stat la baza sa inițial.

Dacă se efectuează mai mult de două numiri pentru prestarea acelorași servicii pentru o perioadă cumulată de 12 sau mai multe luni pe parcursul a 2 ani, vor fi examinate motivele numirilor pentru a se stabili, de la caz la caz, dacă se impune crearea unui post permanent în cadrul schemei de personal a centrului.

[...]"

- 11 Potrivit articolului 15 alineatul 3 din texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (textul reformat al Legii privind statutul lucrătorilor care rezultă din Decretul legislativ regal 1/1995) din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654), în versiunea aplicabilă la data faptelor din litigiul principal (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”), „contractele temporare încheiate cu încălcarea legii sunt prezumate a fi încheiate pe durată nedeterminată”.
- 12 Conform articolului 3 din Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Decretul regal 2720/1998 de punere în aplicare a articolului 15 din Statutul lucrătorilor în materie de contracte pe durată determinată) din 18 decembrie 1998 (BOE nr. 7 din 8 ianuarie 1999, p. 568), contractul de muncă ocazională, care face parte din categoria contractelor pe durată determinată, este conceput pentru a răspunde unei necesități de natură conjuncturală.
- 13 Articolul 49 alineatul (1) litera (c) din Statutul lucrătorilor prevede că, la încetarea contractului de muncă, exceptând cazul contractelor de „interinidad” și al contractelor de formare profesională, lucrătorul are dreptul să perceapă o indemnizație în cuantum egal cu partea proporțională din suma corespunzătoare a 12 zile de salariu pentru fiecare an de serviciu.

Situația de fapt din litigiul principal și întrebările preliminare

- 14 Doamna Pérez López a fost recrutată în cadrul personalului statutar ocazional ca asistentă medicală la spitalul universitar din Madrid pentru perioada cuprinsă între 5 februarie și 31 iulie 2009. În conformitate cu dispozițiile articolului 9 alineatul 3 din statutul-cadru, în actul de numire se preciza că aceasta avea ca scop „prestarea anumitor servicii cu caracter temporar, conjunctural sau extraordinar”, iar descrierea postului consta în „desfășurarea activității în acest spital în vederea asigurării asistenței medicale”.
- 15 La capătul acestui prim contract de muncă, numirea doamnei Pérez López a fost reînnoită în șapte rânduri, prin intermediul unor contracte cu durată determinată de câte trei, șase sau nouă luni, redactate de fiecare dată în mod identic, astfel încât prestarea muncii de către doamna Pérez López a fost neîntreruptă în perioada cuprinsă între 5 februarie 2009 și 31 martie 2013.
- 16 În cursul ultimului dintre contractele de muncă menționate anterior, aferent perioadei cuprinse între 1 ianuarie 2013 și 31 martie 2013, Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid (Ministerul Regional al Economiei și Finanțelor din Madrid, Spania) a emis ordinul din 28 ianuarie 2013, care, în vederea reducerii cheltuielilor publice, impunea încetarea raportului de muncă al

personalului ocazional la data încetării numirii, precum și plata drepturilor aferente perioadei de prestare a serviciilor, inclusiv în cazul în care ulterior era prevăzută deja o nouă numire în favoarea aceluiași lucrător.

- 17 În aplicarea ordinului menționat, doamna Pérez López a fost informată, la 8 martie 2013, despre încetarea raporturilor sale de muncă cu Serviciul de Sănătate din Madrid, cu efect de la 31 martie 2013. La 21 martie 2013, administrația i-a comunicat însă noua sa numire, identică cu cele precedente și fără întrerupere în raport cu acestea, pentru perioada cuprinsă între 1 aprilie și 30 iunie 2013.
- 18 La 30 aprilie 2013, doamna Pérez López a formulat o cale de atac ierarhică administrativă împotriva deciziei menționate de încetare a raportului de muncă, precum și împotriva noii sale numiri în calitate de personal statutar ocazional. La expirarea termenului prevăzut de lege pentru a se considera respinsă calea de atac ierarhică prin tăcerea administrației, reclamanta a introdus, la 13 septembrie 2013, o acțiune în justiție în fața Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 4 din Madrid, Spania), în susținerea căreia afirmă în esență că numirile sale succesive nu aveau ca obiect să răspundă unei necesități conjuncturale sau extraordinare a serviciilor de sănătate, ci corespundeau, în realitate, unei activități permanente. În consecință, succesiunea de contracte pe durată determinată ar constitui o încălcare a legii și ar trebui să conducă la recalificarea raportului său de muncă.
- 19 Potrivit instanței de trimitere, legislația națională în cauză, îndeosebi articolul 9 din statutul-cadru, nu conține măsuri care să limiteze în mod efectiv utilizarea contractelor pe durată determinată succesive. Astfel, cu toate că se reține durata maximă a raportului de muncă al personalului ocazional, ar reveni administrației atribuția de a aprecia în mod liber motivele care justifică folosirea contractelor pe durată determinată, precum și oportunitatea de a crea un post permanent care să răspundă necesităților serviciilor de sănătate. Or, în ipoteza în care ar fi creat un asemenea post, situația de precaritate a lucrătorilor s-ar menține, dat fiind că administrația ar avea posibilitatea de a ocupa aceste posturi prin angajarea de personal temporar suplinitor, fără limite în privința duratei sau a numărului de reînnoiri ale contractelor de muncă pe durată determinată ale acestor lucrători.
- 20 Instanța de trimitere își exprimă totodată îndoielile în ceea ce privește compatibilitatea dispozițiilor naționale în cauză cu principiul nediscriminării, astfel cum este prevăzut în clauza 4 din acordul-cadru. Arată că personalul statutar ocazional din serviciile de sănătate supus statutului-cadru și angajații care au încheiat un contract de muncă ocazională, care este reglementat de Statutul lucrătorilor, constituie raporturi de muncă pe durată determinată comparabile. Or, spre deosebire de dispozițiile aplicabile personalului statutar ocazional, Statutul lucrătorilor nu numai că recunoaște lucrătorilor pe durată determinată beneficiul unei indemnizații echivalente cu 12 zile de salariu pentru fiecare an în care au prestat servicii sau pentru o fracțiune inferioară, ci în plus ar include o clauză de garanție în favoarea stabilității locului de muncă ce constă în prezumția potrivit căreia contractele temporare încheiate cu încălcarea legii sunt contracte pe durată nedeterminată.
- 21 În aceste condiții, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 4 din Madrid) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Articolul 9 alineatul 3 din statutul-cadru este contrar acordului-cadru și, prin urmare, inaplicabil, întrucât favorizează abuzurile care rezultă din utilizarea numirilor succesive de personal cu caracter ocazional, în măsura în care:
- a) nu prevede o durată maximă totală pentru numirile succesive cu caracter ocazional și nici un număr maxim de reînnoiri ale acestora;
 - b) lasă la libera apreciere a administrației decizia de a crea posturi permanente, în cazul în care se efectuează mai mult de două numiri pentru prestarea aceluiași servicii pentru o perioadă cumulată de 12 sau mai multe luni pe parcursul a 2 ani;

- c) permite efectuarea de numiri cu caracter ocazional fără a impune să se precizeze în acestea cauza obiectivă concretă de natură temporară, conjuncturală sau extraordinară care justifică respectivele numiri?
- 2) Articolul 11 alineatul 7 din Ordinul Ministerului Regional al Economiei și Finanțelor din Madrid din 28 ianuarie 2013 este contrar acordului-cadru și, prin urmare, inaplicabil, deoarece stabilește că, «la data prevăzută pentru încetarea numirii, trebuie să se procedeze, în orice caz, la încetarea și la lichidarea drepturilor aferente perioadei în care s-au prestat servicii, inclusiv în cazul în care, ulterior, se va efectua o nouă numire în favoarea aceleiași titular», așadar indiferent de faptul că a încetat cauza obiectivă concretă care a justificat numirea, astfel cum prevede clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru?
- 3) Interpretarea articolului 9 alineatul 3 al treilea paragraf din statutul-cadru în sensul că, în cazul în care se efectuează mai mult de două numiri pentru prestarea aceluiași servicii pentru o perioadă cumulată de 12 sau mai multe luni pe parcursul a 2 ani, trebuie creat un post permanent în cadrul schemei de personal a centrului, caz în care numirea de natură ocazională a lucrătorului devine o numire de natură interimară, este conformă cu obiectivul urmărit prin acordul-cadru?
- 4) Acordarea aceleiași indemnizații prevăzute pentru lucrătorii cu contract de muncă ocazională personalului statutar temporar ocazional este conformă cu principiul nediscriminării, consacrat în acordul-cadru, având în vedere identitatea substanțială dintre cele două situații, deoarece nu ar avea sens ca lucrători cu calificare identică pentru a presta servicii în cadrul aceleiași întreprinderi (Serviciul de Sănătate din Madrid), în aceeași funcție și răspunzând aceleiași necesități conjuncturale, să beneficieze de un tratament diferit la momentul încetării raportului de muncă, fără a exista un motiv aparent care să împiedice să fie comparate între ele contracte pe durată determinată pentru a evita situații discriminatorii?”
- 22 Instanța de trimitere a solicitat Curții judecarea cauzei potrivit procedurii accelerate în temeiul articolului 105 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții. Prin Ordonanța președintelui Curții din 24 aprilie 2015, această cerere a fost respinsă.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima și la a treia întrebare

- 23 Prin intermediul primei și al celei de a treia întrebări adresate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune ca o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal să fie aplicată de autoritățile statului membru vizat astfel încât reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive, în sectorul public al sănătății, este considerată ca fiind justificată de „motive obiective” în sensul clauzei menționate ca urmare a faptului că aceste contracte sunt întemeiate pe dispoziții legale care permit reînnoirea pentru asigurarea prestării de servicii determinate de natură temporară, conjuncturală sau extraordinară și a faptului că administrația dispune de o marjă de apreciere în ceea ce privește decizia de a crea posturi permanente prin care să se pună capăt angajării de personal statutar ocazional.

Cu privire la domeniul de aplicare al acordului-cadru

- 24 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că din însuși modul de redactare a clauzei 2 punctul 1 din acordul-cadru rezultă că domeniul de aplicare al acestuia este conceput în mod larg, din moment ce vizează în general „lucrătorii pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru”. În

plus, definiția noțiunii „lucrători pe durată determinată” în sensul acordului-cadru, prevăzută în clauza 3 punctul 1 din acesta, cuprinde ansamblul lucrătorilor, fără a face distincție în funcție de natura publică sau privată a angajatorului lor și indiferent de calificarea contractului lor în dreptul intern (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 56, Hotărârea din 13 martie 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, punctul 38, Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctele 28 și 29, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 67).

- 25 Dat fiind că acordul-cadru nu exclude niciun sector particular, un lucrător precum reclamanta din litigiul principal, care este angajată în calitate de asistentă medicală aparținând personalului statutar ocazional al serviciului de sănătate publică, intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru.

Cu privire la interpretarea clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru

- 26 În ceea ce privește interpretarea clauzei 5 din acordul-cadru, trebuie amintit că respectiva clauză are ca obiect punerea în aplicare a unuia dintre obiectivele urmărite de acesta, 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 număr de dispoziții minime de protecție în vederea evitării unei situații de precaritate a salariaților (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 63, Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 73, Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 25, Hotărârea din 13 martie 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, punctul 41, Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 54, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 72).
- 27 Astfel, după cum rezultă din al doilea paragraf al preambulului acordului-cadru, precum și din cuprinsul punctelor (6) și (8) din considerațiile generale ale acordului-cadru menționat, beneficiul stabilității locului de muncă este considerat un element major al protecției acordate lucrătorilor, în condițiile în care doar în anumite împrejurări contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 62, Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 55, și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 73).
- 28 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) al clauzei menționate, în număr de trei, se referă la motive obiective care justifică reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă, la durata totală maximă a acestor contracte sau raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora (a se vedea în special Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 74, Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 26, Hotărârea din 13 martie 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, punctul 42, Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 56, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 74).
- 29 Statele membre dispun în această privință de o marjă de apreciere, întrucât pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile enunțate la punctul 1 literele (a)-(c) din această clauză sau chiar la măsuri legale echivalente existente, luând în considerare în același timp nevoile unor sectoare și/sau

- categoriai specifice de lucrători (Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 59 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 75).
- 30 În acest mod, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru încredințează statelor membre un obiectiv general care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, acordându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestui obiectiv, cu condiția să nu repună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru (Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 60, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 76).
- 31 În plus, atunci când, precum în cauza principală, dreptul Uniunii nu prevede sancțiuni specifice în ipoteza în care au fost totuși constatate abuzuri, revine autorităților naționale obligația 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 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 62 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 77).
- 32 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, respectivele modalități 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 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 63 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 78).
- 33 Rezultă 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 (Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 64 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 79).
- 34 Pe de altă parte, trebuie amintit că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor dreptului intern, această misiune revenind în mod exclusiv instanței de trimitere sau, după caz, instanțelor naționale competente, care trebuie să stabilească dacă cerințele prevăzute în clauza 5 din acordul-cadru sunt îndeplinite de dispozițiile reglementării naționale aplicabile (Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 66 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 81).
- 35 În principiu, instanța de trimitere este deci 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 (Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 67 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 82).

- 36 Cu toate acestea, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi, dacă este cazul, precizări destinate să orienteze instanța de trimitere în aprecierea pe care aceasta o va efectua (Hotărârea din 3 iulie 2014, *Fiamingo și alții*, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 68 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, *Mascolo și alții*, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 83).
- 37 Acesta este contextul în care trebuie să se verifice dacă dispozițiile din reglementarea națională în discuție în litigiul principal, care permit reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată în domeniul serviciilor de sănătate, pot constitui măsuri dintre cele prevăzute în clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru și, mai precis, motive obiective care justifică reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată.
- 38 În ceea ce privește existența unor „motive obiective”, din jurisprudență rezultă că această noțiune trebuie interpretată în sensul că are în vedere împrejurări precise și concrete ce caracterizează o activitate determinată și care, astfel, sunt de natură să justifice, în acel context specific, folosirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Aceste împrejurări pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele menționate, din caracteristicile inerente ale acestora sau, eventual, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru (Hotărârea din 23 aprilie 2009, *Angelidaki și alții*, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 96 și jurisprudența citată, Hotărârea din 26 ianuarie 2012, *Kçük*, C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 27, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, *Márquez Samohano*, C-190/13, EU:C:2014:146, punctul 45).
- 39 În schimb, o prevedere națională care se limitează să autorizeze, în mod general și abstract, printr-o normă legislativă sau administrativă, recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive nu ar fi conformă cerințelor de natura celor menționate la punctul precedent din prezenta hotărâre (Hotărârea din 23 aprilie 2009, *Angelidaki și alții*, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 97 și jurisprudența citată, Hotărârea din 26 ianuarie 2012, *Kçük*, C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 28, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, *Márquez Samohano*, C-190/13, EU:C:2014:146, punctul 46).
- 40 Astfel, o asemenea dispoziție, de natură pur formală, nu permite identificarea unor criterii obiective și transparente în scopul de a verifica dacă reînnoirea unor astfel de contracte răspunde efectiv unei nevoi reale, este de natură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și este necesară în acest scop. Prin urmare, această dispoziție presupune un risc real de a se recurge în mod abuziv la acest tip de contracte și, în consecință, nu este compatibilă cu obiectivul și cu efectul util al acordului-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 aprilie 2009, *Angelidaki și alții*, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctele 98 și 100, precum și jurisprudența citată, Hotărârea din 26 ianuarie 2012, *Kçük*, C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 29, precum și Hotărârea din 13 martie 2014, *Márquez Samohano*, C-190/13, EU:C:2014:146, punctul 47).
- 41 În ceea ce privește cauza principală, trebuie arătat că reglementarea națională relevantă determină cu precizie condițiile în care pot fi încheiate contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive. Astfel, recurgerea la asemenea contracte este permisă, în temeiul articolului 9 alineatul 3 din statutul-cadru, după caz, atunci când privește prestarea de servicii determinate de natură temporară, conjuncturală sau extraordinară, atunci când se impune pentru garantarea funcționării permanente și neîntrerupte a centrelor de sănătate sau atunci când este vorba despre prestarea de servicii complementare unei reduceri a timpului de lucru normal.
- 42 Această dispoziție mai precizează că, dacă se efectuează mai mult de două numiri pentru prestarea aceluiași servicii pentru o perioadă cumulată de 12 sau mai multe luni pe parcursul a 2 ani, administrația competentă examinează motivele acestor numiri pentru a stabili dacă se impune crearea unui post permanent suplimentar.

- 43 Rezultă de aici că reglementarea națională în discuție în litigiul principal nu prevede o autorizație generală și abstractă pentru recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive, ci limitează încheierea unor asemenea contracte pentru a satisface în esență nevoi provizorii.
- 44 În această privință, trebuie amintit că înlocuirea temporară a unui lucrător în vederea satisfacerii în esență a unor nevoi provizorii ale angajatorului în ceea ce privește personalul poate constitui, în principiu, un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acest acord-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctele 101 și 102, Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 30, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 91).
- 45 Astfel, trebuie să se constate că, într-o administrație care dispune de personal numeros, cum este sectorul sănătății publice, este inevitabil să fie necesare suplینiri temporare, în special ca urmare a indisponibilității membrilor personalului aflați în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu pentru creșterea copilului sau în alte situații. Suplینirea temporară a lucrătorilor în aceste împrejurări poate constitui un motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, care justifică atât caracterul determinat al duratei contractelor încheiate cu personalul suplینitor, cât și reînnoirea acestor contracte în funcție de apariția altor nevoi, sub rezerva respectării cerințelor stabilite prin acordul-cadru în această privință (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 31, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 92).
- 46 În plus, trebuie precizat că obligația de a organiza serviciile de sănătate astfel încât să se asigure un echilibru constant între numărul de membri ai personalului de sănătate și numărul de pacienți revine administrației publice și este tributară unei multitudini de factori susceptibili să reflecte o nevoie deosebită de flexibilitate care, conform jurisprudenței amintite la punctul 40 din prezenta hotărâre, este de natură să justifice în mod obiectiv, în acest sector specific, în lumina clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive.
- 47 În schimb, 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 de sănătate care țin de activitatea normală a personalului obișnuit din spitale (a se vedea prin analogie Hotărârea din 13 martie 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, punctul 58).
- 48 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punctele 36 și 37, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 100).
- 49 Respectarea clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru impune, așadar, să se verifice în concret că reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive urmărește să acopere nevoi provizorii și că o dispoziție națională precum cea în discuție în cauza principală nu este utilizată, în fapt, pentru a satisface nevoi permanente și durabile ale angajatorului în materie de personal (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 39 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 101).

- 50 În această privință, din situația reclamantei din litigiul principal, astfel cum este descrisă în decizia de trimitere, rezultă că, aparent, numirile succesive ale doamnei Pérez López în vederea asigurării unor servicii spitalicești de sănătate nu țin de simple nevoi provizorii ale angajatorului.
- 51 Această constatare este susținută de aprecierea instanței de trimitere care califică acoperirea posturilor din sectorul serviciilor de sănătate prin numirea de personal statutar temporar drept „rău endemic” și consideră că aproximativ 25 % dintre cele 50 000 de posturi de personal medical și de sănătate din regiunea madrilenă sunt ocupate de personal angajat în cadrul unor numiri cu caracter ocazional cu o durată medie de 5-6 ani, dar dintre care unele depășesc chiar 15 ani de prestații neîntrerupte de servicii.
- 52 În aceste condiții, trebuie să se considere că clauza 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune ca o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal să fie aplicată de autoritățile statului membru vizat astfel încât reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive, în sectorul public al sănătății, este considerată ca fiind justificată de „motive obiective” în sensul clauzei respective ca urmare a faptului că aceste contracte sunt întemeiate pe dispoziții legale care permit reînnoirea pentru asigurarea prestării de servicii determinate de natură temporară, conjuncturală sau extraordinară, în condițiile în care, în realitate, nevoile respective sunt permanente și durabile.
- 53 În ceea ce privește, în plus, marja de apreciere ce revine administrației când se pune problema de a crea posturi permanente, trebuie amintit că existența unei asemenea modalități, care permite crearea unui post stabil, cum este cea care constă în convertirea unui contract pe durată determinată într-un raport de muncă pe durată nedeterminată, poate constitui un remediu eficient împotriva utilizării abuzive a contractelor temporare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 170).
- 54 Or, deși o reglementare națională care permite reînnoirea unor contracte de muncă pe durată determinată succesive pentru suplinirea personalului în așteptarea ocupării posturilor permanente create poate fi justificată dintr-un motiv obiectiv, aplicarea concretă a acestui motiv trebuie, având în vedere particularitățile activității respective și condițiile exercitării sale, să fie conformă cu cerințele acordului-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 34 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13, C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 99).
- 55 În speță, este necesar să se constate că reglementarea națională în discuție în litigiul principal nu conține nicio obligație în sarcina administrației competente de a crea posturi permanente suplimentare pentru a pune capăt angajării de personal statutar ocazional. În schimb, din constatările efectuate de instanța de trimitere reiese că posturile permanente create vor fi ocupate prin numirea de personal suplinitor „temporar”, neexistând în privința acestuia vreo limitare în privința duratei contractelor de suplinitură și nici în privința numărului de reînnoiri, astfel încât precaritatea lucrătorilor devine, în realitate, perenă. Or, o asemenea legislație este de natură să permită, cu încălcarea clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată pentru a acoperi nevoi cu un caracter permanent și durabil, în condițiile în care din constatările efectuate la punctul 52 din prezenta hotărâre reiese că există un deficit structural de posturi de personal titular în statul membru în cauză.

- 56 Ținând seama de ansamblul considerațiilor ce precedă, trebuie să se răspundă la prima și la a treia întrebare adresate că clauza 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune ca o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal să fie aplicată de autoritățile statului membru vizat astfel încât:
- reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive, în sectorul public al sănătății, este considerată ca fiind justificată de „motive obiective” în sensul clauzei respective ca urmare a faptului că aceste contracte sunt întemeiate pe dispoziții legale care permit reînnoirea pentru asigurarea prestării de servicii determinate de natură temporară, conjuncturală sau extraordinară, în condițiile în care, în realitate, nevoile respective sunt permanente și durabile;
 - nu există nicio obligație în sarcina administrației competente de a crea posturi permanente pentru a pune capăt angajării de personal statutar ocazional și i se permite acestuia să ocupe posturile permanente create prin angajarea de personal „temporar”, în așa fel încât situația de precaritate a lucrătorilor se perpetuează, în condițiile în care statul în cauză cunoaște un deficit structural de posturi de personal titular în acest sector.

Cu privire la a doua întrebare

- 57 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care impune ca raportul contractual să înceteze la data prevăzută de contractul pe durată determinată și să se lichideze drepturile aferente, fără a se aduce atingere unei eventuale noi numiri.
- 58 În această privință, trebuie amintit că acordul-cadru nu prevede condițiile în care se poate recurge la contractele de muncă pe durată nedeterminată și nu are ca obiectiv să armonizeze ansamblul normelor naționale referitoare la contractele de muncă pe durată determinată. Astfel, acest acord-cadru vizează exclusiv, prin stabilirea unor principii generale și a unor cerințe minime, să stabilească un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, și să prevină abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 63, precum și jurisprudența citată, și Ordonanța din 7 martie 2013, Bertazzi și alții, C-393/11, nepublicată, EU:C:2013:143, punctul 48).
- 59 Nu este mai puțin adevărat că puterea recunoscută statelor membre de a stabili conținutul normelor lor naționale referitoare la contractele de muncă nu poate merge până la a le permite să repună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru (Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza și alții, C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 64, precum și jurisprudența citată, și Ordonanța din 7 martie 2013, Bertazzi și alții, C-393/11, nepublicată, EU:C:2013:143, punctul 49).
- 60 Or, obiectivul urmărit de clauza 5 din acordul-cadru, care constă în a crea un cadru pentru recurgerea succesivă la contracte și la raporturi de muncă pe durată determinată, ar fi lipsit de orice conținut dacă doar caracterul nou al unui raport de muncă potrivit dreptului național ar putea constitui un „motiv obiectiv” în sensul acestei clauze, de natură să autorizeze reînnoirea unui contract de muncă pe durată determinată.
- 61 În consecință, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune, în principiu, unei legislații naționale care impune ca raportul contractual să înceteze la data prevăzută de contractul pe durată determinată și să se lichideze

drepturile aferente, fără a se aduce atingere unei eventuale noi numiri, cu condiția ca această legislație să nu fie de natură a repune în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.

Cu privire la a patra întrebare

- 62 Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care nu acordă nicio indemnizație la rezilierea contractului de muncă personalului statutar ocazional în condițiile în care o asemenea indemnizație este totuși acordată lucrătorilor comparabili angajați în cadrul contractelor de muncă ocazională.
- 63 În această privință, trebuie amintit că clauza 4 din acordul-cadru prevede, la punctul 1, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, o interdicție de a trata lucrătorii cu contract pe durată determinată 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.
- 64 Potrivit unei jurisprudențe constante, principiul nediscriminării impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv (Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 65 și jurisprudența citată).
- 65 În această privință, trebuie precizat că principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și concretizat de acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă (Ordonanța din 11 noiembrie 2010, Vino, C-20/10, nepublicată, EU:C:2010:677, punctul 56, Ordonanța din 22 iunie 2011, Vino, C-161/11, nepublicată, EU:C:2011:420, punctul 28, și Ordonanța din 7 martie 2013, Rivas Montes, C-178/12, nepublicată, EU:C:2013:150, punctul 43).
- 66 În schimb, o eventuală diferență de tratament între anumite categorii de personal pe durată determinată, precum cea pe care o invocă instanța de trimitere, care este întemeiată nu pe durata determinată sau nedeterminată a raportului de muncă, ci pe caracterul statutar sau contractual al acestuia, nu intră sub incidența principiului nediscriminării consacrat de acest acord-cadru (a se vedea în acest sens Ordonanța din 11 noiembrie 2010, Vino, C-20/10, nepublicată, EU:C:2010:677, punctul 57, și Ordonanța din 7 martie 2013, Rivas Montes, C-178/12, nepublicată, EU:C:2013:150, punctele 44 și 45).
- 67 Doar în ipoteza în care instanța de trimitere ar constata că lucrătorii angajați în temeiul unui contract de muncă pe durată nedeterminată și care efectuează o muncă comparabilă primesc o indemnizație de reziliere a contractului de muncă, în condițiile în care o asemenea indemnizație nu este acordată personalului statutar ocazional, această diferență de tratament poate intra sub incidența principiului nediscriminării consacrat în clauza 4 din acordul-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din aceeași zi, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punctele 37 și 38).
- 68 Or, în măsura în care din niciun element din dosarul înaintat Curții nu reiese că ar exista, în cauza principală, o diferență de tratament între personalul statutar ocazional și personalul pe durată nedeterminată, diferența de tratament care face obiectul celei de a patra întrebări adresate de instanța de trimitere nu intră sub incidența dreptului Uniunii (Ordonanța din 11 noiembrie 2010, Vino, C-20/10, nepublicată, EU:C:2010:677, punctul 64, Ordonanța din 22 iunie 2011, Vino, C-161/11, nepublicată, EU:C:2011:420, punctul 30, și Ordonanța din 7 martie 2013, Rivas Montes, C-178/12, nepublicată, EU:C:2013:150, punctul 52). Așadar, această diferență de tratament intră numai sub

incidența dreptului național, a cărui interpretare este atribuția exclusivă a instanței de trimitere (Ordonanța din 22 iunie 2011, *Vino*, C-161/11, nepublicată, EU:C:2011:420, punctul 35, și Ordonanța din 7 martie 2013, *Rivas Montes*, C-178/12, nepublicată, EU:C:2013:150, punctul 53).

⁶⁹ În aceste condiții, trebuie constatat că Curtea este vădit necompetentă să răspundă la a patra întrebare adresată.

Cu privire la cheltuielile de judecată

⁷⁰ Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

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

- 1) **Clauza 5 punctul 1 litera (a) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că se opune ca o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal să fie aplicată de autoritățile statului membru vizat astfel încât:**
 - **reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată succesive, în sectorul public al sănătății, este considerată ca fiind justificată de „motive obiective” în sensul clauzei respective ca urmare a faptului că aceste contracte sunt întemeiate pe dispoziții legale care permit reînnoirea pentru asigurarea prestării de servicii determinate de natură temporară, conjuncturală sau extraordinară, în condițiile în care, în realitate, nevoile respective sunt permanente și durabile;**
 - **nu există nicio obligație în sarcina administrației competente de a crea posturi permanente pentru a pune capăt angajării de personal statutar ocazional și i se permite acesteia să ocupe posturile permanente create prin angajarea de personal „temporar”, în așa fel încât situația de precaritate a lucrătorilor se perpetuează, în condițiile în care statul în cauză cunoaște un deficit structural de posturi de personal titular în acest sector.**
- 2) **Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că nu se opune, în principiu, unei legislații naționale care impune ca raportul contractual să înceteze la data prevăzută de contractul pe durată determinată și să se lichideze drepturile aferente, fără a se aduce atingere unei eventuale noi numiri, cu condiția ca această legislație să nu fie de natură a repune în discuție obiectivul sau efectul util al acestui acord-cadru, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere.**
- 3) **Curtea de Justiție a Uniunii Europene este vădit necompetentă să răspundă la a patra întrebare adresată de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 4 din Madrid, Spania).**

Semnături