



## Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șasea)

22 februarie 2024\*

„Trimitere preliminară – Politica socială – 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 – Agenți contractuali pe durată nedeterminată nepermanenți – Clauzele 2 și 3 – Domeniu de aplicare – Noțiunea de «lucrător pe durată determinată» – Clauza 5 – Măsuri de prevenire și de sancționare ale recurgerii abuzive la contractele sau la raporturile de muncă pe durată determinată succesive – Măsuri legale echivalente”

În cauzele conexe C-59/22, C-110/22 și C-159/22,

având ca obiect cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid, Spania), prin deciziile din 22 decembrie 2021, din 21 decembrie 2021 și din 3 februarie 2022, primite de Curte la 27 ianuarie, la 17 februarie și, respectiv, la 3 martie 2022, în procedurile

**MP**

împotriva

**Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (C-59/22),**

și

**IP**

împotriva

**Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (C-110/22),**

și

**IK**

împotriva

**Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid (C-159/22),**

CURTEA (Camera a șasea),

\* Limba de procedură: spaniola.

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

avocat general: domnul M. Szpunar,

grefier: A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid și Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid, de A. Caro Sánchez, în calitate de agent;
- pentru guvernul spaniol, de M. J. Ruiz Sánchez, în calitate de agent;
- 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 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea clauzelor 2, 3 și 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-59/22, MP, pe de o parte, și Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (Ministerul Președinției, Justiției și Afacerilor Interne al Comunității Madrid, Spania), pe de altă parte, în cauza C-110/22, IP, pe de o parte, și Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (Universitatea Națională de Învățământ la Distanță, Spania), pe de altă parte, iar în cauza C-159/22, IK, pe de o parte, și Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid (Agenția madrilenă de ajutor social a Comunității Madrid, Spania), pe de altă parte, cu privire la calificarea raportului de muncă dintre persoanele interesate și administrația publică în cauză.

## Cadrul juridic

### *Dreptul Uniunii*

#### *Directiva 1999/70*

3 Considerentul (17) al Directivei 1999/70 are următorul cuprins:

„În ceea ce privește termenii folosiți în acordul-cadru, fără a fi definiți în mod specific în acesta, prezenta directivă permite statelor membre să definească acești termeni în conformitate cu legislația sau practicile naționale, la fel ca și în cazul altor directive de politică socială care utilizează termeni asemănători, cu condiția ca definițiile menționate să respecte conținutul acordului-cadru.”

4 Articolul 2 primul paragraf din această directivă prevede:

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

#### *Acordul-cadru*

5 Clauza 2 din acordul-cadru, intitulată „Domeniul de aplicare”, prevede:

„(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.

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali pot prevedea ca acest acord să nu se aplice:

(a) relațiilor de formare profesională inițială și de ucenicie;

(b) contractelor sau raporturilor de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice.”

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

„În sensul prezentului acord:

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

[...]”

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

## ***Dreptul spaniol***

### *Constituția*

- 8 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”.
- 9 Articolul 103 alineatul 3 din Constituție prevede în special 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*

- 10 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”.
- 11 Articolul 15 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor prevede:

„Fără a se aduce atingere dispozițiilor alineatului 1 litera a) și ale alineatelor 2 și 3 ale prezentului articol, lucrătorii angajați, cu sau fără întreruperi, 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 întreprinderi de muncă temporară, potrivit unor modalități contractuale pe durată determinată identice sau diferite, dobândesc statutul de lucrători permanenți. [...]”

- 12 A cincisprezecea dispoziție adițională din Statutul lucrătorilor, care privește „aplicarea în privința unui contract a limitelor privind durata pentru o sarcină sau un serviciu determinate și în privința contractelor succesive în administrațiile publice”, precizează că încălcarea acestor limite în „administrațiile publice și [...] organismele publice care au legături cu acestea sau care depind de ele” nu poate împiedica „aplicarea principiilor constituționale ale egalității, meritului și competenței în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă în sectorul public și nu aduce atingere obligației de a ocupa posturile în cauză prin proceduri obișnuite, în conformitate cu dispozițiile prevăzute în reglementarea aplicabilă”, astfel încât „lucrătorul păstrează postul pe care îl ocupa până când acesta va fi ocupat potrivit procedurilor menționate anterior, ceea ce marchează sfârșitul raportului de muncă, cu excepția cazului în care lucrătorul accede la un post în funcția publică după ce a promovat cu succes procedura de selecție corespunzătoare”.

– *EBEP*

- 13 Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (textul consolidat al Legii privind statutul de bază al lucrătorilor angajați în sectorul public), aprobată prin Real Decreto Legislativo 5/2015 (Decretul regal legislativ nr. 5/2015) din 30 octombrie 2015 (BOE nr. 261 din 31 octombrie 2015, p. 103105), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiile principale (denumită în continuare „EBEP”), a fost modificată, printre altele, prin 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), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiile principale (denumit în continuare „Decretul-lege regal 14/2021”).

- 14 Articolul 8 din EBEP prevede:

„(1) Personalul din sectorul public include persoanele care exercită atribuții remunerate în administrația publică în interes general.

(2) Personalul din sectorul public se clasifică în:

a) funcționari de carieră;

b) funcționari temporari;

c) personal contractual, indiferent dacă este vorba de personal permanent, pe durată nedeterminată sau determinată;

d) personal auxiliar.”

- 15 Potrivit articolului 11 alineatele 1 și 3 din EBEP:

„1. Prin personal contractual se înțelege orice persoană care, în temeiul unui contract de muncă încheiat în scris, indiferent de modalitățile de recrutare prevăzute de dreptul muncii, prestează servicii remunerate de administrațiile publice. În funcție de durata sa, contractul poate fi permanent, pe durată nedeterminată sau pe durată determinată.

[...]

3. Procedurile de selecție a personalului angajat sunt publice, reglementate în toate cazurile de principii egalității, meritului și competenței. În cazul personalului contractual temporar, acesta este guvernat și de principiul rapidității, cu scopul de a răspunde unor motive de necesitate și de urgență justificate în mod expres.”

16 Articolul 55 alineatul 1 din EBEP prevede:

„Toți cetățenii au dreptul la un loc de muncă în cadrul funcției publice, în conformitate cu principiile constituționale ale egalității, meritului și competenței, cu dispozițiile prezentului statut și cu celelalte norme în vigoare în ordinea juridică.”

17 Articolul 70 din EBEP, intitulat „Oferta de locuri de muncă în sectorul public”, 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 trei 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.

[...]”

18 Articolul 1 alineatul 3 din Decretul-lege regal 14/2021 a introdus a șaptesprezecea dispoziție adițională la EBEP. Această a șaptesprezecea dispoziție adițională, mai întâi, prevede printre altele obligația administrațiilor publice de a asigura evitarea oricărui tip de neregularitate în contractele de muncă pe durată determinată și în numirile funcționarilor temporari. În continuare, a șaptesprezecea dispoziție adițională menționată indică în special că „comportamentele nelegale” în materie „implică responsabilități adecvate în conformitate cu reglementarea în vigoare în fiecare dintre administrațiile publice”. În sfârșit, aceeași a șaptesprezecea dispoziție adițională prevede de asemenea dreptul lucrătorilor de a primi, fără a aduce atingere eventualelor indemnizații prevăzute de reglementarea în materia dreptului muncii, o compensație pentru angajarea temporară nelegală constând în plata diferenței dintre quantumul maxim care rezultă din aplicarea regulii a 20 de zile de salariu pe an de vechime, plafonată la un an de salariu, și despăgubirea care ar trebui primită pentru rezilierea contractului. Această compensație devine exigibilă în momentul rezilierii contractului și se limitează la contractul prin care a fost încălcată reglementarea.

– *Legi privind bugetul de stat pentru anii 2017 și 2018*

19 A patruzeci și treia dispoziție adițională 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), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiile principale

(denumită în continuare „Legea privind bugetul de stat pentru anul 2018”), care a înlocuit a treizeci și patra dispoziție adițională 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) (denumită în continuare „Legea privind bugetul de stat pentru anul 2017”) prevede printre altele că acordarea statutului de lucrător pe durată nedeterminată nepermanent poate fi dispusă numai în temeiul unei hotărâri judecătorești. Această a patruzeci și treia dispoziție adițională prevede că „comportamentele nelegale” săvârșite în materie de recrutare temporară de „organele competente în materie de personal” „în fiecare administrație publică și în entitățile care compun serviciul public auxiliar” angajează răspunderea „organelor competente în materie de personal, în conformitate cu reglementarea în vigoare în fiecare dintre administrațiile publice”.

## Litigiile principale și întrebările preliminare

### *Cauza C-59/22*

- 20 Începând din 22 octombrie 1994, MP lucrează în fiecare vară în cadrul Serviciului de prevenire a incendiilor al Comunidad de Madrid (Comunitatea Madrid, Spania). Prin hotărârea din 27 decembrie 2007, Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid, Spania), care este instanța de trimitere, considerase că MP era angajată, de la începutul raportului său de muncă, în cadrul unui „raport de muncă pe durată nedeterminată pe fracțiuni de normă de tip vertical ciclic”.
- 21 La 13 noiembrie 2020, MP a introdus o cerere la Ministerul Președinției, Justiției și Afacerilor Interne al Comunității Madrid, având ca obiect, pe de o parte, recalificarea contractului său de muncă în contract de muncă permanent și, pe de altă parte, obținerea unei indemnizații echivalente cu cea prevăzută în dreptul spaniol pentru concediere abuzivă. Administrația în cauză nu a dat curs acestei cereri.
- 22 În aceste condiții, MP a formulat o acțiune la Juzgado de lo Social n° 18 de Madrid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 18 din Madrid, Spania). În susținerea acestei acțiuni, ea a formulat aceleași concluzii precum cele prezentate în susținerea cererii menționate la punctul anterior. Prin hotărârea din 10 iunie 2021, instanța menționată a respins această acțiune. MP a formulat apel împotriva acestei hotărâri în fața instanței de trimitere. În susținerea apelului formulat, aceasta arată că respingerea acțiunii menționate ar fi rezultat dintr-o încălcare, pe de o parte, a dreptului spaniol și, pe de altă parte, a acordului-cadru, astfel cum a fost interpretat de jurisprudența Curții. În opinia MP, sancțiunea adecvată pentru recurgerea abuzivă de către administrație la contracte contrare oricărei norme este recunoașterea caracterului permanent al raportului său de muncă și plata unei despăgubiri.
- 23 Având îndoieli, în primul rând, cu privire la aplicabilitatea acordului-cadru și în special a clauzei 5 din acesta în cazul unui lucrător precum MP, care, de la începutul raportului său de muncă, este legat de administrația publică printr-un contract pe durată nedeterminată nepermanent, în al doilea rând, cu privire la conformitatea dreptului spaniol aferent acestui tip de contract cu această clauză și, în al treilea rând, cu privire la consecințele care trebuie deduse dintr-o

eventuală neconformitate a acestui drept cu clauza menționată, Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) În sensul clauzei 2 din acordul-cadru anexat la Directiva [1999/70], un lucrător pe durată nedeterminată nepermanent (așa-numit «indefinido no fijo»), astfel cum este descris în prezenta decizie, trebuie considerat un «lucrător pe durată determinată» și intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru și, în special, al clauzei 5 din acesta?
- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, în vederea aplicării clauzei 5 din [acordul-cadru], trebuie să se considere că a existat o «folosire a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive» în cazul unui lucrător cu contract de muncă pe durată nedeterminată nepermanent încheiat cu o autoritate publică, în cazul în care acest contract nu prevede un termen, durata sa depinde de o cerere de candidaturi și de ocuparea postului, aceasta determinând rezilierea contractului respectiv, și între data începerii raportului de muncă și primul semestru al anului 2021 nu a avut loc nicio cerere de candidaturi pentru ocuparea acestui post?
- 3) Clauza 5 din [acordul-cadru] trebuie interpretată în sensul că se opune unei interpretări a articolului 15 alineatul 5 din [Statutul lucrătorilor] (care are ca obiectiv punerea în aplicare a directivei și care prevede, în acest scop, o durată maximă de 24 de luni pentru ansamblul contractelor temporare succesive ale lucrătorilor într-o perioadă de referință de 30 de luni), potrivit căreia perioadele lucrate în calitate de lucrător pe durată nedeterminată nepermanent (așa-numit «indefinido no fijo») sunt excluse din calculul acestei durate maxime cumulate, întrucât, în acest caz, nu ar exista nicio limitare aplicabilă pentru aceste contracte, nici în ceea ce privește durata, numărul sau cauza reînnoirii lor, nici în ceea ce privește includerea lor într-o succesiune de contracte?
- 4) Clauza 5 din [acordul-cadru] se opune unei reglementări naționale care nu stabilește nicio limită (ca număr, durată sau cauze) pentru reînnoirea expresă sau tacită a unui anumit tip de contract pe durată determinată, precum un contract pe durată nedeterminată nepermanent (așa-numit «indefinido no fijo») din sectorul public, stabilind doar o limită pentru durata totală a unui astfel de contract împreună cu o succesiune de contracte pe durată determinată?
- 5) Întrucât legiuitorul spaniol nu a adoptat nicio reglementare care să limiteze reînnoirea expresă sau tacită a contractelor lucrătorilor pe durată nedeterminată nepermanentă (așa-numiți «trabajadores indefinidos no fijos»), o situație precum cea din prezenta cauză, respectiv a unui lucrător din sectorul public, care are un contract de muncă pe durată nedeterminată nepermanent, a cărui durată nu a fost niciodată stabilită sau precizată și care s-a prelungit până în 2021, fără să fi fost organizată o procedură de selecție pentru ocuparea postului său și pentru a pune capăt duratei determinate a raportului de muncă, trebuie considerată o încălcare a clauzei 5 din [acordul-cadru]?
- 6) Se poate considera că legislația națională conține măsuri suficient de disuasive împotriva folosirii contractelor sau a reînnoirilor succesive ale contractelor de muncă pe durată determinată, contrare clauzei 5 din [acordul-cadru], care respectă cerințele stabilite de jurisprudența Curții în Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166) și în Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387) în ceea ce privește repararea integrală a prejudiciului suferit de lucrător, atunci când prevede numai o indemnizație forfetară și obiectivă (20 de zile de salariu pentru



fiecare an de muncă, plafonată la un an de salariu), dar nu prevede nicio indemnizație suplimentară pentru repararea integrală a prejudiciului cauzat, în cazul în care valoarea acestuia ar fi superioară cuantumului indemnizației forfetare?

- 7) Se poate considera că legislația națională conține măsuri suficient de disuasive împotriva folosirii contractelor sau a reînnoirilor contractelor de muncă pe durată determinată succesive, contrare clauzei 5 din [acordul-cadru], care respectă cerințele stabilite de jurisprudența Curții în Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), și în Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387), în ceea ce privește repararea prejudiciului suferit de lucrător, atunci când prevede numai o indemnizație datorată la momentul încetării contractului pentru motivul că postul a fost ocupat, dar nu prevede nicio indemnizație pe durata de valabilitate a contractului ca alternativă la declararea acestuia ca fiind pe durată nedeterminată? În cazul unui litigiu în care se pune în discuție doar statutul permanent al lucrătorului, dar contractul nu a fost reziliat, ar fi necesar să se acorde o despăgubire pentru prejudiciul cauzat de durata determinată a raportului de muncă, ca alternativă la recunoașterea unei durate nedeterminate?
- 8) Se poate considera că legislația națională conține măsuri suficient de disuasive împotriva administrațiilor publice și a entităților din sectorul public pentru folosirea unor contracte sau reînnoiri ale contractelor pe durată determinată succesive contrare clauzei 5 din [acordul-cadru], de natură «să prevină și să sancționeze abuzurile care rezultă din folosirea contractelor pe durată determinată» de către angajator în legătură cu alți lucrători și în viitor, care îndeplinesc cerințele stabilite de jurisprudența Curții în Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), și în Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387), atunci când aceste măsuri constau în dispoziții legale introduse începând cu anul 2017 (dispoziția adițională nr. 34 din Legea 3/27 iunie 2017 privind bugetul general de stat pentru anul 2017, dispoziția adițională nr. 43 din Legea nr. 6/3 iulie 2018 privind bugetul general al statului pentru anul 2018 și Decretul-lege regal 14/2021) care prevăd că se va atrage responsabilitatea pentru «comportamente nelegale», fără a preciza aceste responsabilități altfel decât printr-o trimitere generică la o reglementare pe care nu o specifică și fără să se menționeze niciun caz concret de atragere a responsabilităților, în contextul miilor de hotărâri prin care lucrătorii sunt calificați drept lucrători cu contract pe durată nedeterminată nepermanentă (așa-numiți «trabajadores indefinidos no fijos») pentru nerespectarea normelor privind contractele pe durată determinată?
- 9) În cazul în care aceste norme ar fi considerate suficient de disuasive, dat fiind că au fost introduse pentru prima dată în 2017, acestea pot fi aplicate pentru a evita transformarea contractelor în contracte pe durată nedeterminată în cazul în care condițiile unei astfel de transformări pentru nerespectarea clauzei 5 din [acordul-cadru] erau anterioare intrării lor în vigoare sau dimpotrivă, acest lucru ar presupune o aplicare retroactivă și cu un efect de expropriere a acestor norme?
- 10) În cazul în care se consideră că nu există măsuri suficient de disuasive în legislația spaniolă, încălcarea clauzei 5 din [acordul-cadru] de către un angajator din sectorul public trebuie să aibă drept consecință faptul că contractul este considerat un contract pe durată nedeterminată nepermanent (așa-numit «indefinido no fijo») sau lucrătorul trebuie să fie recunoscut pe deplin ca lucrător permanent?

- 11) Transformarea contractului în contract pe durată nedeterminată în temeiul [acordului-cadru] și al jurisprudenței Curții cu privire la interpretarea acestuia trebuie să se impună chiar și în cazul în care s-ar considera că este contrară articolului 23 alineatul 2 și articolului 103 alineatul 3 din [Constituție], dacă aceste norme constituționale sunt interpretate în sensul că impun ca accesul la toate locurile de muncă din sectorul public, inclusiv angajarea în regim contractual, să aibă loc numai după ce candidatul a promovat cu succes o procedură de selecție competitivă în care se aplică principiile egalității, meritului, competenței și publicității?
- 12) Transformarea contractului unui lucrător în contract pe durată nedeterminată trebuie să înceteze să se aplice ca urmare a faptului că legea prevede organizarea unui proces de definitivare a angajării pe durată determinată, printr-o cerere de candidaturi pentru acoperirea postului ocupat de un lucrător, ținând seama de faptul că, în acest proces, trebuie să se asigure «respectarea principiilor liberei concurențe, egalității, meritului, competenței și publicității» și că, prin urmare, este posibil ca lucrătorul care face obiectul folosirii contractelor pe durată determinată sau a reînnoirilor succesive ale acestora să nu poată fi definitivat pe post, pentru că a fost atribuit unei alte persoane, caz în care contractul său va fi reziliat în schimbul plății unei indemnizații calculate la nivelul a 20 de zile de salariu pe an de muncă, plafonată la un an de salariu?
- 13) Lucrătorul, chiar dacă nu este concediat, are dreptul la o indemnizație egală sau mai mare decât această valoare și care urmează să fie stabilită de instanță dacă nu este cuantificată prin lege, pentru folosirea contractelor pe durată determinată succesive sau pentru reînnoirea contractelor pe durată determinată succesive, cu încălcarea clauzei 5 din [acordul-cadru]?
- 14) Faptul că este vorba despre un raport contractual de muncă pe durată nedeterminată pe fracțiune de normă de tip vertical ciclic (așa-numită relație «laboral indefinida discontinua») poate avea vreo relevanță pentru răspunsul la întrebările precedente (și, în caz afirmativ, în ce fel), atunci când acest raport de muncă s-a tradus într-o succesiune de contracte pe durată determinată, sezon după sezon, astfel cum se arată în acțiunea reclamantei?”

### *Cauza C-110/22*

- 24 Începând din 11 februarie 1994, IP lucrează pentru UNED în calitate de „director de producție video”, în temeiul unor contracte pe durată determinată succesive.
- 25 Prin hotărârea din 29 septembrie 2001, Juzgado de lo Social n° 15 de Madrid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 15 din Madrid, Spania) i-a recunoscut calitatea de lucrător pe durată nedeterminată nepermanent. Postul de lucru ocupat de reclamantul din litigiul principal în această calitate, deși era considerat de UNED post vacant, nu făcuse încă obiectul unei cereri de candidaturi la data sesizării Juzgado de lo Social n° 42 de Madrid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 42 din Madrid, Spania) de către acest reclamant din litigiul principal. În fața acestei din urmă instanțe, reclamantul din litigiul principal a solicitat recunoașterea pe cale judecătorească a dreptului său de a-și ocupa postul în calitate de lucrător pe durată nedeterminată și, în subsidiar, să i se atribuie acest post prin concurs pe bază de dosare. După respingerea acestor cereri printr-o hotărâre din 1 iunie 2021, același reclamant din litigiul principal a declarat apel împotriva acestei hotărâri la Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid), care este instanța de trimitere.

- 26 În susținerea apelului său, IP invocă o încălcare a dispozițiilor, pe de o parte, ale dreptului spaniol și, pe de altă parte, ale acordului-cadru, astfel cum a fost interpretat de Curte. În opinia sa, singura consecință posibilă care rezultă dintr-o astfel de încălcare ar fi recunoașterea calității de lucrător pe durată nedeterminată, conform jurisprudenței Curții.
- 27 Instanța de trimitere precizează că, întrucât Directiva 1999/70 nu era încă aplicabilă *ratione temporis* în cazul contractelor pe durată determinată încheiate înainte de anul 2001, obiectul litigiului principal ar privi numai împrejurările ulterioare hotărârii din 29 septembrie 2001.
- 28 În plus, potrivit acestei instanțe, spre deosebire de ceea ce susține UNED în cadrul procedurii principale, nu se poate aplica „teoria actului clar”. Astfel, întrucât Curtea nu a primit explicații suficiente cu privire la noțiunea de „lucrător pe durată nedeterminată nepermanent”, nu ar fi posibil să se considere că, în Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (C-726/19, EU:C:2021:439), Curtea a statuat că recunoașterea calității de lucrător pe durată nedeterminată nepermanent era suficientă pentru repararea prejudiciului suferit de lucrătorul în cauză.
- 29 În aceste condiții, Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) În sensul clauzei 2 din [acordul-cadru], un lucrător pe durată nedeterminată nepermanent (așa-numit «indefinido no fijo»), astfel cum este descris în prezenta decizie, trebuie considerat un «lucrător pe durată determinată» și intră în domeniul de aplicare al [acordului-cadru] și, în special, al clauzei 5 din acesta?
- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, în vederea aplicării clauzei 5 din [acordul-cadru], trebuie să se considere că a existat o «folosire a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive» în cazul unui lucrător cu contract de muncă pe durată nedeterminată nepermanent încheiat cu o autoritate publică, în cazul în care acest contract nu prevede un termen, durata sa depinde de o cerere de candidaturi și de ocuparea postului, aceasta determinând rezilierea contractului respectiv, și între data începerii raportului de muncă și primul semestru al anului 2021 nu a avut loc nicio cerere de candidaturi pentru ocuparea acestui post?
- 3) Clauza 5 din [acordul-cadru] trebuie interpretată în sensul că se opune unei interpretări a articolului 15 alineatul 5 din [Statutul lucrătorilor] (care are ca obiectiv punerea în aplicare a Directivei [1999/70] și care prevede, în acest scop, o durată maximă de 24 de luni pentru ansamblul contractelor temporare succesive ale lucrătorilor într-o perioadă de referință de 30 de luni), potrivit căreia perioadele lucrate în calitate de lucrător pe durată nedeterminată nepermanent (așa-numit «indefinido no fijo») sunt excluse din calculul acestei durate maxime cumulate, întrucât, în acest caz, nu ar exista nicio limitare aplicabilă pentru aceste contracte, nici în ceea ce privește durata, numărul sau cauza reînnoirii lor, nici în ceea ce privește includerea lor într-o succesiune de contracte?
- 4) Clauza 5 din [acordul-cadru] se opune unei reglementări naționale care nu stabilește nicio limită (ca număr, durată sau cauze) pentru reînnoirea expresă sau tacită a unui anumit tip de contract pe durată determinată, precum un contract pe durată nedeterminată nepermanent (așa-numit «indefinido no fijo») din sectorul public, stabilind doar o limită pentru durata totală a unui astfel de contract împreună cu o succesiune de contracte pe durată determinată?

- 5) Întrucât legiuitorul spaniol nu a adoptat nicio reglementare care să limiteze reînnoirea expresă sau tacită a contractelor lucrătorilor pe durată nedeterminată nepermanenți (așa-numiți «trabajadores indefinidos no fijos»), o situație precum cea din prezenta cauză, respectiv a unui lucrător din sectorul public, care are un contract de muncă pe durată nedeterminată nepermanent, a cărui durată nu a fost niciodată stabilită sau precizată și care s-a prelungit cel puțin din anul 2002 (reîncadrare în urma concedierii) până în anul 2021, fără să fi fost organizată o procedură de selecție pentru ocuparea postului său și pentru a pune capăt duratei determinate a raportului de muncă, trebuie considerată o încălcare a clauzei 5 din [acordul-cadru]?
- 6) Se poate considera că legislația națională conține măsuri suficient de disuasive împotriva folosirii contractelor sau a reînnoirilor succesive ale contractelor de muncă pe durată determinată, contrare clauzei 5 din [acordul-cadru], care respectă cerințele stabilite de jurisprudența Curții în Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), și în Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387) în ceea ce privește repararea integrală a prejudiciului suferit de lucrător, atunci când prevede numai o indemnizație forfetară și obiectivă (20 de zile de salariu pentru fiecare an de muncă, plafonată la un an de salariu), dar nu prevede nicio indemnizație suplimentară pentru repararea integrală a prejudiciului cauzat, în cazul în care valoarea acestuia ar fi superioară cuantumului indemnizației forfetare?
- 7) Se poate considera că legislația națională conține măsuri suficient de disuasive împotriva folosirii contractelor sau a reînnoirilor contractelor de muncă pe durată determinată succesive, contrare clauzei 5 din [acordul-cadru], care respectă cerințele stabilite de jurisprudența Curții în Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), și în Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387), în ceea ce privește repararea prejudiciului suferit de lucrător, atunci când prevede pe durata de valabilitate a contractului ca alternativă la declararea acestuia ca fiind pe durată nedeterminată? În cazul unui litigiu în care se pune în discuție doar statutul permanent al lucrătorului, dar contractul nu a fost reziliat, ar fi necesar să se acorde o despăgubire pentru prejudiciul cauzat de durata determinată a raportului de muncă, ca alternativă la recunoașterea unei durate nedeterminate?
- 8) Se poate considera că legislația națională conține măsuri suficient de disuasive împotriva administrațiilor publice și a entităților din sectorul public pentru folosirea unor contracte sau reînnoiri ale contractelor pe durată determinată succesive contrare clauzei 5 din [acordul-cadru], de natură „să prevină și să sancționeze abuzurile care rezultă din folosirea contractelor pe durată determinată” de către angajator în legătură cu alți lucrători și în viitor, care îndeplinesc cerințele stabilite de jurisprudența Curții în Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), și în Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387), atunci când aceste măsuri constau în dispoziții legale introduse începând cu anul 2017 (dispoziția adițională nr. 34 din Legea 3/27 iunie 2017 privind bugetul general de stat pentru anul 2017, dispoziția adițională nr. 43 din Legea nr. 6/3 iulie 2018 privind bugetul general al statului pentru anul 2018 și Decretul-lege regal 14/2021) care prevăd că se va atrage responsabilitatea pentru «comportamente nelegale», fără a preciza aceste responsabilități altfel decât printr-o trimitere generică la o reglementare pe care nu o specifică și fără să se menționeze niciun caz concret de atragere a responsabilităților, în contextul miilor de hotărâri prin care lucrătorii sunt calificați drept

lucrători cu contract pe durată nedeterminată nepermanenți (așa-numiți «trabajadores indefinidos no fijos») pentru nerespectarea normelor privind contractele pe durată determinată?

- 9) În cazul în care aceste norme ar fi considerate suficient de disuasive, dat fiind că au fost introduse pentru prima dată în 2017, acestea pot fi aplicate pentru a evita transformarea contractelor în contracte pe durată nedeterminată în cazul în care condițiile unei astfel de transformări pentru nerespectarea clauzei 5 din [acordul-cadru] erau anterioare intrării lor în vigoare sau dimpotrivă, acest lucru ar presupune o aplicare retroactivă și cu un efect de expropriere a acestor norme?
- 10) În cazul în care se consideră că nu există măsuri suficient de disuasive în legislația spaniolă, încălcarea clauzei 5 din [acordul-cadru] de către un angajator din sectorul public trebuie să aibă drept consecință faptul că contractul este considerat un contract pe durată nedeterminată nepermanent (așa-numit «indefinido no fijo») sau lucrătorul trebuie să fie recunoscut pe deplin ca lucrător permanent?
- 11) Transformarea contractului în contract pe durată nedeterminată în temeiul [acordului-cadru] și al jurisprudenței Curții cu privire la interpretarea acestuia trebuie să se impună chiar și în cazul în care s-ar considera că este contrară articolului 23 alineatul 2 și articolului 103 alineatului 3 din [Constituție], dacă aceste norme constituționale sunt interpretate în sensul că impun ca accesul la toate locurile de muncă din sectorul public, inclusiv angajarea în regim contractual, să aibă loc numai după ce candidatul a promovat cu succes o procedură de selecție competitivă în care se aplică principiile egalității, meritului, competenței și publicității? Având în vedere că este posibilă o altă interpretare a acestor dispoziții, și anume cea aplicată de Tribunal Constitucional (Curtea Constituțională), normelor constituționale ale statului trebuie să li se aplice principiul interpretării conforme, astfel încât să se opteze în mod obligatoriu pentru interpretarea care le face compatibile cu dreptul Uniunii, în acest caz considerându-se că articolul 23 alineatul 2 și articolul 103 alineatul 3 din Constituție nu impun aplicarea principiilor egalității, meritului și competenței în cadrul procedurilor de recrutare de personal contractual?
- 12) Transformarea contractului unui lucrător în contract pe durată nedeterminată în temeiul [acordului-cadru] și al jurisprudenței Curții cu privire la interpretarea acestuia trebuie să înceteze să se aplice în cazul în care înainte de pronunțarea unei asemenea transformări pe cale judecătorească, legea prevede o procedură de definitivare a angajării pe durată determinată, care trebuie să fie pusă în aplicare în următorii ani și care presupune cereri de candidaturi pentru acoperirea postului ocupat de un lucrător, ținând seama de faptul că, în această procedură, trebuie să se asigure «respectarea principiilor liberei concurențe, egalității, meritului, competenței și publicității» și de faptul că acest lucrător, care a făcut obiectul folosirii contractelor pe durată determinată sau a reînnoirilor succesive ale acestora, se poate să fie definitivat pe post, dar se poate și să nu fie definitivat pe post, dacă acesta a fost atribuit unei alte persoane, caz în care contractul său va fi reziliat în schimbul plății unei indemnizații calculate la nivelul a 20 de zile de salariu pe an de muncă, plafonată la un an de salariu?”

### *Cauza C-159/22*

- 30 De la 21 decembrie 1998, IK lucrează pentru agenția madrilenă de ajutor social a Comunității Madrid, în temeiul unor contracte pe durată determinată succesive, cu o întrerupere a contractelor între anii 1999 și 2010.
- 31 La 14 octombrie 2020, IK a introdus o acțiune la Juzgado de lo Social n° 21 de Madrid (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 21 din Madrid, Spania) având ca obiect recunoașterea faptului că contractul de muncă încheiat cu angajatorul său era pe durată nedeterminată și, în subsidiar, că acest contract era pe durată nedeterminată nepermanent. Prin hotărârea din 19 aprilie 2021, instanța menționată a respins această acțiune.
- 32 IK a declarat apel împotriva acestei hotărâri la Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid), care este instanța de trimitere. În susținerea apelului formulat, aceasta invocă o încălcare atât a dreptului spaniol, cât și a clauzei 5 din acordul-cadru, astfel cum a fost interpretată de Curte. În plus, IK arată că singura soluție conformă cu cerințele stabilite de instanța Uniunii Europene ar consta în a declara că raportul său de muncă este pe durată nedeterminată și, în subsidiar, că acest raport de muncă este pe durată nedeterminată nepermanent.
- 33 Instanța de trimitere precizează că obiectul litigiului principal privește exclusiv contractul de muncă cel mai recent, și anume contractul de funcționar temporar care ocupă un post vacant, încheiat la 1 august 2016 de părțile din litigiul principal și care s-a prelungit cel puțin până la data hotărârii atacate, și anume 19 aprilie 2021. Această instanță precizează că, potrivit dreptului spaniol, în special potrivit Hotărârii Tribunal Supremo (Curtea supremă, Spania) din 28 iunie 2021, pronunțată pentru punerea în aplicare a clauzei 5 din acordul-cadru, astfel cum a fost interpretată în Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (C-726/19, EU:C:2021:439), în speță trebuie să se concluzioneze în sensul unei folosiri abuzive de către administrația în cauză a contractelor pe durată determinată succesive, contrară acestei clauze 5. Astfel, această administrație nu a publicat o cerere de candidaturi pentru postul vacant și a reînnoit așadar în mod tacit, an după an, contractul în discuție în litigiul principal. Cu toate acestea, potrivit instanței menționate, ar rămâne să se stabilească dacă o astfel de încălcare trebuie să aibă drept consecință să se acorde lucrătoarei din litigiul principal statutul de lucrătoare angajată pe durată nedeterminată.
- 34 În plus, potrivit instanței de trimitere, aplicarea „teoriei actului clar” nu se impune în speță, pentru același motiv precum cel evocat la punctul 28 din prezenta hotărâre.
- 35 În aceste condiții, Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Curtea Superioară de Justiție din Madrid) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
- „1) Se poate considera că legislația națională conține măsuri suficient de disuasive împotriva folosirii contractelor sau a reînnoirilor succesive ale contractelor de muncă pe durată determinată, contrare clauzei 5 din [acordul-cadru], care respectă cerințele stabilite de jurisprudența Curții în Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), și în Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387) în ceea ce privește repararea integrală a prejudiciului suferit de lucrător, atunci când prevede numai o indemnizație forfetară și obiectivă (20 de zile de salariu pentru

fiecare an de muncă, plafonată la un an de salariu), dar nu prevede nicio indemnizație suplimentară pentru repararea integrală a prejudiciului cauzat, în cazul în care valoarea acestuia ar fi superioară cuantumului indemnizației forfetare?

- 2) Se poate considera că legislația națională conține măsuri suficient de disuasive împotriva folosirii contractelor sau a reînnoirilor contractelor de muncă pe durată determinată succesive, contrare clauzei 5 din [acordul-cadru], care respectă cerințele stabilite de jurisprudența Curții în Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), și în Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387) în ceea ce privește repararea prejudiciului suferit de lucrător, atunci când prevede numai o indemnizație datorată la momentul încetării contractului pentru motivul că postul a fost ocupat, dar nu prevede nicio indemnizație pe durata de valabilitate a contractului ca alternativă la declararea acestuia ca fiind pe durată nedeterminată? În cazul unui litigiu în care se pune în discuție doar statutul permanent al lucrătorului, dar contractul nu a fost reziliat, ar fi necesar să se acorde o despăgubire pentru prejudiciul cauzat de durata determinată a raportului de muncă, ca alternativă la recunoașterea unei durate nedeterminate?
- 3) Se poate considera că legislația națională conține măsuri suficient de disuasive împotriva administrațiilor publice și a entităților din sectorul public pentru folosirea unor contracte sau reînnoiri ale contractelor pe durată determinată succesive contrare clauzei 5 din [acordul-cadru], de natură «să prevină și să sancționeze abuzurile care rezultă din folosirea contractelor pe durată determinată» de către angajator în legătură cu alți lucrători și în viitor, care îndeplinesc cerințele stabilite de jurisprudența Curții în Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), și în Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387), atunci când aceste măsuri constau în dispoziții legale introduse începând cu anul 2017 (dispoziția adițională nr. 34 din Legea 3/27 iunie 2017 privind bugetul general de stat pentru anul 2017, dispoziția adițională nr. 43 din Legea nr. 6/3 iulie 2018 privind bugetul general al statului pentru anul 2018 și Decretul-lege regal 14/2021) care prevăd că se va atrage responsabilitatea pentru «comportamente nelegale», fără a preciza aceste responsabilități altfel decât printr-o trimitere generică la o reglementare pe care nu o specifică și fără să se menționeze niciun caz concret de atragere a responsabilităților, în contextul miilor de hotărâri prin care lucrătorii sunt calificați drept lucrători cu contract pe durată nedeterminată nepermanentă (așa-numiți «trabajadores indefinidos no fijos») pentru nerespectarea normelor privind contractele pe durată determinată?
- 4) În cazul în care se consideră că nu există măsuri suficient de disuasive în legislația spaniolă, încălcarea clauzei 5 din [acordul-cadru] de către un angajator din sectorul public trebuie să aibă drept consecință faptul că contractul este considerat un contract pe durată nedeterminată nepermanent (așa-numit «indefinido no fijo») sau lucrătorul trebuie să fie recunoscut pe deplin ca lucrător permanent?
- 5) Transformarea contractului în contract pe durată nedeterminată în temeiul [acordului-cadru] și al jurisprudenței Curții cu privire la interpretarea acestuia trebuie să se impună chiar și în cazul în care s-ar considera că este contrară articolului 23 alineatul 2 și articolului 103 alineatului 3 din [Constituție], dacă aceste norme constituționale sunt interpretate în sensul că impun ca accesul la toate locurile de muncă din sectorul public, inclusiv angajarea în regim contractual, să aibă loc numai după ce candidatul a promovat cu succes o procedură de selecție competitivă în care se aplică principiile egalității, meritului, competenței și

publicității? Având în vedere că este posibilă o altă interpretare a acestor dispoziții, și anume cea aplicată de Tribunal Constitucional (Curtea Constituțională), normelor constituționale ale statului trebuie să li se aplice principiul interpretării conforme, astfel încât să se opteze în mod obligatoriu pentru interpretarea care le face compatibile cu dreptul Uniunii, în acest caz considerându-se că articolul 23 alineatul 2 și articolul 103 alineatul 3 din [Constituție] nu impun aplicarea principiilor egalității, meritului și competenței în cadrul procedurilor de recrutare de personal contractual?

- 6) Transformarea contractului unui lucrător în contract pe durată nedeterminată în temeiul [acordului-cadru] și al jurisprudenței Curții cu privire la interpretarea acestuia trebuie să înceteze să se aplice în cazul în care înainte de pronunțarea unei asemenea transformări pe cale judecătorească, legea prevede o procedură de definitivare sau de stabilizare a angajării pe durată determinată, care trebuie să fie pusă în aplicare în următorii ani și care presupune cereri de candidaturi pentru acoperirea postului ocupat de un lucrător, ținând seama de faptul că, în această procedură, trebuie să se asigure «respectarea principiilor liberei concurențe, egalității, meritului, competenței și publicității» și de faptul că acest lucrător, care a făcut obiectul folosirii contractelor pe durată determinată sau a reînnoirilor succesive ale acestora, se poate să fie definitivat pe post, dar se poate și să nu fie definitivat pe post, dacă acesta a fost atribuit unei alte persoane, caz în care contractul său va fi reziliat în schimbul plății unei indemnizații calculate la nivelul a 20 de zile de salariu pe an de muncă, plafonată la un an de salariu?”

### **Procedura în fața Curții**

- 36 Prin decizia din 27 aprilie 2022, cauzele C-59/22, C-110/22 și C-159/22 au fost conexe pentru buna desfășurare a fazei scrise și a fazei orale a procedurii, precum și în vederea pronunțării hotărârii.

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

- 37 Pârâtele din litigiile principale în cauzele C-59/22 și C-159/22, precum și guvernul spaniol consideră că Curtea nu este competentă să răspundă la cererile de decizie preliminară și că, în orice caz, acestea din urmă trebuie declarate inadmisibile.
- 38 În primul rând, potrivit acestor pârâte, precum și guvernului menționat, Curtea nu este competentă să se pronunțe cu privire la cererile de decizie preliminară în măsura în care acestea ar implica o interpretare a dreptului național.
- 39 În plus, potrivit pârâtelor și guvernului menționat, aceste cereri echivalează cu a pretinde Curții să emită un aviz consultativ cu aplicabilitate generală cu privire la noțiunea, proprie dreptului spaniol, de „lucrător pe durată nedeterminată nepermanent”, întemeindu-se pe aspecte asupra cărora s-a pronunțat deja în mai multe rânduri.
- 40 Mai precis, cererile menționate ar urmări să repună în discuție două jurisprudențe consacrate ale Curții, și anume, *primo*, cea potrivit căreia transformarea unui contract de muncă într-un „contract de muncă pe durată nedeterminată nepermanent” constituie o sancțiune adecvată pentru recurgerea abuzivă la contractele pe durată determinată succesive și, *secundo*, cea potrivit căreia statele membre nu au obligația, în temeiul acordului-cadru, de a transforma un raport de



muncă pe durată determinată într-un raport de muncă pe durată nedeterminată atunci când există norme interne care permit sancționarea și descurajarea recurgerii abuzive la contracte pe durată determinată succesive.

- 41 În al doilea rând, pârâtele din cauzele C-59/22 și C-159/22 susțin că, prin includerea în cadrul cererilor de decizie preliminară a întrebărilor referitoare la acordarea unei indemnizații în beneficiul lucrătorului în cauză, instanța de trimitere extinde obiectul litigiilor principale. Or, în cadrul acestor litigii, reclamanții din litigiile principale ar fi solicitat numai recunoașterea duratei nedeterminate a raportului lor de muncă. Prin urmare, aceste cereri ar trebui declarate inadmisibile în măsura în care privesc întrebările referitoare la acordarea unei astfel de indemnizații, având în vedere că aceste întrebări ridică o problemă de natură ipotetică.
- 42 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)
- 43 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].
- 44 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, punctele 36, precum și jurisprudența citată)].
- 45 În speță, trebuie să se constate că din elementele furnizate de instanța de trimitere reiese cu claritate că, în cauzele conexate C-59/22, C-110/22 și C-159/22, reclamanții din litigiile principale au încheiat mai multe contracte de muncă pe durată determinată succesive și că, în cadrul cauzelor C-59/22 și C-110/22, raportul de muncă a fost deja recalificat printr-o hotărâre din 27 decembrie 2007 și, respectiv, printr-o hotărâre din 29 septembrie 2001, într-un „raport de muncă pe durată nedeterminată nepermanent”. În aceste condiții, potrivit instanței menționate, îndoiala persistă în special cu privire la aspectul dacă, în conformitate cu clauzele 2 și 3 din acordul-cadru, un astfel de raport intră în domeniul de aplicare al acestui acord-cadru.

- 46 În plus, reiese fără echivoc din cererile de decizie preliminară că instanța de trimitere consideră că recalificarea unui raport de muncă abuziv într-un „raport de muncă pe durată nedeterminată nepermanent” nu constituie o măsură care sancționează în mod corespunzător acest raport de muncă abuziv, astfel încât, în cadrul litigiilor principale, aceasta va trebui să stabilească măsurile naționale care permit, în conformitate cu cerințele care rezultă din Directiva 1999/70, sancționarea folosirii abuzive a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive.
- 47 Or, în aceste condiții, nu este evident că interpretarea dreptului Uniunii solicitată de instanța de trimitere, și anume cea a clauzelor 2, 3 și 5 din acordul-cadru, nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiilor principale ori că întrebările privind acordarea unei indemnizații, prevăzută în dreptul spaniol, ca măsură de sancționare în conformitate cu cerințele Directivei 1999/70 a recurgerii abuzive la raporturile de muncă temporare în cauză ridică o problemă de natură ipotetică.
- 48 Pe de altă parte, pretinsa repunere în discuție, prin cererile de decizie preliminară, a celor două jurisprudențe consacrate ale Curții, ține de analiza pe fond a acestor cereri și, prin urmare, este irelevantă pentru competența Curții de a răspunde la cererile menționate sau pentru admisibilitatea acestora.
- 49 În aceste condiții, prin intermediul celei de a treisprezecea întrebări adresate în cauza C-59/22, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă acordarea unei indemnizații suplimentare în raport cu cea vizată în cadrul celei de a șasea și al celei de a șaptea întrebări adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, precum și în cadrul primei și al celei de a doua întrebări adresate în cauza C-159/22, care ar fi stabilită de instanțele naționale, ar putea constitui o măsură adecvată, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, pentru a sancționa abuzurile care rezultă din utilizarea unor contracte pe durată nedeterminată nepermanente prelungite în mod succesiv.
- 50 În această privință, trebuie amintit că, din moment ce, în cadrul procedurii instituite la articolul 267 TFUE, cererea de decizie preliminară constituie temeiul acestei proceduri urmate în fața Curții, este indispensabil ca instanța națională să clarifice în această cerere cadrul factual și normativ în care se înscrie litigiul principal și să ofere un minim de explicații cu privire la motivele care au stat la baza alegerii prevederilor dreptului Uniunii a căror interpretare o solicită, precum și cu privire la legătura pe care o stabilește între aceste dispoziții și reglementarea națională aplicabilă litigiului cu care este sesizată (Hotărârea din 5 mai 2022, Universiteit Antwerpen și alții, C-265/20, EU:C:2022:361, punctul 24, precum și jurisprudența citată).
- 51 Aceste cerințe cumulative privind conținutul unei cereri de decizie preliminară figurează în mod explicit la articolul 94 din Regulamentul de procedură al Curții, despre care instanța de trimitere se presupune, în cadrul cooperării instituite la articolul 267 TFUE, că are cunoștința și pe care este obligată să îl respecte cu scrupulozitate, și care sunt amintite în special în Recomandările Curții de Justiție a Uniunii Europene în atenția instanțelor naționale, referitoare la efectuarea trimiterilor preliminare (JO 2019, C 380, p. 1) (Hotărârea din 5 mai 2022, Universiteit Antwerpen și alții, C-265/20, EU:C:2022:361, punctul 25, precum și jurisprudența citată).
- 52 Trebuie amintit de asemenea că informațiile care figurează în deciziile de trimitere sunt destinate nu numai să permită Curții să dea răspunsuri utile, ci și să ofere guvernelor statelor membre, precum și celorlalte părți interesate posibilitatea de a prezenta observații conform articolului 23 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene. Este de competența Curții să se asigure cu privire la menținerea acestei posibilități, ținând seama de faptul că, în temeiul dispoziției menționate, părților interesate le sunt notificate numai deciziile de trimitere, însoțite de o

traducere în limba oficială a fiecărui stat membru, iar nu și dosarul național transmis eventual la Curte de instanța de trimitere (Hotărârea din 5 mai 2022, Universiteit Antwerpen și alții, C-265/20, EU:C:2022:361, punctul 26, precum și jurisprudența citată).

- 53 Or, trebuie să se constate că cererea de decizie preliminară formulată în cauza C-59/22 nu conține nicio explicație cu privire la indemnizația vizată în cadrul celei de a treisprezecea întrebări adresate și nu precizează printre altele conținutul dispozițiilor sau al jurisprudenței relevante privind această indemnizație în dreptul spaniol.
- 54 Prin urmare, a treisprezecea întrebare adresată în cauza C-59/22 trebuie declarată inadmisibilă.
- 55 În ceea ce privește a paisprezecea întrebare adresată în cauza C-59/22, prin care instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă împrejurarea că reclamanta din litigiul principal a fost angajată ca lucrătoare pe durată nedeterminată pe fracțiune de normă „de tip vertical ciclic” are vreo relevanță pentru răspunsul care trebuie dat la întrebările preliminare, deși din dosarul de care dispune Curtea reiese că, în dreptul spaniol, contractele aferente statutului de „personal contractual pe durată nedeterminată cu fracțiune de normă de tip ciclic” fac parte din categoria contractelor pe durată nedeterminată nepermanente, instanța de trimitere nu precizează conținutul dispozițiilor sau al jurisprudenței relevante privind acest statut în dreptul spaniol. În plus, această instanță nu explică motivele pentru care consideră că statutul menționat ar putea avea vreo relevanță pentru interpretarea clauzelor 2, 3 și 5 din acordul-cadru.
- 56 Prin urmare, având în vedere jurisprudența menționată la punctele 50-52 din prezenta hotărâre, a paisprezecea întrebare adresată în cauza C-59/22 trebuie declarată inadmisibilă.
- 57 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 treisprezecea și a paisprezecea întrebări adresate în cauza C-59/22.

## **Cu privire la întrebările preliminare**

### ***Cu privire la prima întrebare adresată în cauzele C-59/22 și C-110/22***

- 58 Prin intermediul primei întrebări adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauzele 2 și 3 din acordul-cadru trebuie interpretate în sensul că un lucrător pe durată nedeterminată nepermanent trebuie considerat lucrător pe durată determinată, în sensul acestui acord-cadru, și, prin urmare, ca intrând în domeniul de aplicare al acestuia.
- 59 În această privință, în primul rând, potrivit unei jurisprudențe consacrate, trebuie amintit că din însuși modul de redactare a clauzei 2 punctul (1) din acordul-cadru rezultă că domeniul de aplicare al acestuia este larg, având în vedere că vizează în general „lucrătorii pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definit în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru”. În plus, definiția noțiunii de „lucrător pe durată determinată”, în sensul clauzei 3 punctul (1) din acordul-cadru, cuprinde toți lucrătorii, fără a face distincție în funcție de calitatea publică sau privată a angajatorului lor și indiferent de calificarea contractului lor în dreptul intern (Hotărârea din 3 iunie 2021, Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, punctul 31 și jurisprudența citată).

- 60 În al doilea rând, trebuie amintit că, astfel cum reiese cu claritate din titlul și din modul de redactare a clauzei 3 punctul (1) din acordul-cadru, această dispoziție se limitează să definească noțiunea de „lucrător pe durată determinată” și să desemneze, în acest cadru, elementul caracteristic al unui contract pe durată determinată, și anume împrejurarea că încetarea unui astfel de contract este determinată de „condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat” (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 iulie 2014, Fiamingo și alții, C-362/13, C-363/13 și C-407/13, EU:C:2014:2044, punctul 46).
- 61 Acordul-cadru se aplică, prin urmare, tuturor lucrătorilor care prestează servicii remunerate în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată în care se află cu angajatorul lor, în măsura în care aceștia au un contract sau un raport de muncă în sensul dreptului național și numai sub rezerva marjei de apreciere conferite statelor membre de clauza 2 punctul (2) din acordul-cadru în ceea ce privește aplicarea acestuia din urmă anumitor categorii de contracte sau de raporturi de muncă, precum și excluderea, în conformitate cu al patrulea paragraf al preambulului acordului-cadru, a lucrătorilor temporari (Hotărârea din 3 iunie 2021, Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, punctul 32 și jurisprudența citată).
- 62 În speță, din cererile de decizie preliminară reiese că, în cadrul sectorului public, noțiunea de „lucrător pe durată nedeterminată nepermanent” (așa-numit „trabajador indefinido no fijo”) constituie o creație a jurisprudenței și că aceasta trebuie diferențiată de noțiunea de „lucrător permanent” (așa-numit „trabajador fijo”).
- 63 În această privință, instanța de trimitere subliniază că, în timp ce încetarea contractului unui lucrător permanent este supusă cauzelor de încetare și condițiilor generale stabilite de statutul lucrătorilor, cea a contractului unui lucrător pe durată nedeterminată nepermanent este supusă, potrivit jurisprudenței Tribunal Supremo (Curtea Supremă), unei cauze de încetare specifice. Astfel, în cazul recalificării raportului de muncă în cauză într-un contract pe durată nedeterminată nepermanent, administrația în cauză ar fi obligată să respecte procedura care vizează acoperirea postului ocupat de lucrătorul pe durată nedeterminată nepermanent, aplicând principiile constituționale ale publicității, egalității, meritului și competenței. Odată ocupat acest post, contractul lucrătorului pe durată nedeterminată nepermanent ar fi reziliat, cu excepția cazului în care acest lucrător ar fi participat el însuși la această procedură și i s-ar fi atribuit postul menționat.
- 64 Această instanță precizează că, potrivit Tribunal Supremo (Curtea Supremă), un contract pe durată nedeterminată nepermanent, a cărui durată este limitată de producerea unui eveniment determinat, și anume atribuirea definitivă a postului ocupat de lucrătorul în cauză persoanei care a câștigat concursul ce trebuie organizat de administrația în cauză în vederea ocupării acestui post, trebuie considerat contract pe durată determinată în vederea aplicării Directivei 1999/70.
- 65 Prin urmare, ținând seama de natura contractului pe durată nedeterminată nepermanent, astfel cum este definit, potrivit instanței de trimitere, în dreptul spaniol, trebuie să se considere că lucrătorii precum reclamantii din litigiile principale în cauzele C-59/22 și C-110/22 au calitatea de „lucrător pe durată determinată”, în sensul clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru, și că, prin urmare, intră în domeniul de aplicare al acestuia din urmă.

- 66 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare adresată în cauzele C-59/22 și C-110/22 că clauzele 2 și 3 din acordul-cadru trebuie interpretate în sensul că un lucrător pe durată nedeterminată nepermanent trebuie considerat lucrător pe durată determinată, în sensul acestui acord-cadru, și, prin urmare, ca intrând în domeniul de aplicare al acestuia din urmă.

***Cu privire la cea de a doua întrebare adresată în cauzele C-59/22 și C-110/22***

- 67 Prin intermediul celei de a doua întrebări adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă expresia „folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive”, care figurează în clauza 5 din acordul-cadru, trebuie interpretată în sensul că acoperă o situație în care un lucrător este legat de administrația vizată printr-un singur contract pe durată nedeterminată nepermanent, atunci când acest contract nu stabilește un termen, ci este reziliat în cazul atribuirii postului în cauză în urma unei cereri de candidaturi, iar această cerere de candidaturi nu a fost organizată în termenul stabilit de această administrație.
- 68 În această privință, trebuie amintit că clauza 5 din acordul-cadru are ca scop 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 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).
- 69 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 pe care această clauză le enumeră, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 27, precum și jurisprudența citată).
- 70 Prin urmare, din modul de redactare a acestei dispoziții, precum și dintr-o jurisprudență constantă rezultă că dispoziția menționată 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 și unic contract de muncă pe durată determinată nu intră în domeniul de aplicare al acesteia (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 28, precum și jurisprudența citată).
- 71 În plus, este necesar să se precizeze că, potrivit unei jurisprudențe consacrate, clauza 5 punctul (2) litera (a) din acordul-cadru lasă, în principiu, statelor membre și/sau partenerilor sociali sarcina de a stabili în ce condiții contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată sunt considerate „succesive” în sensul acordului-cadru (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 29, precum și jurisprudența citată).
- 72 Deși o asemenea trimitere la autoritățile naționale în scopul definirii modalităților concrete de aplicare a termenului „succesive” în sensul acordului-cadru se explică prin preocuparea de a menține diversitatea reglementărilor naționale în materie, trebuie amintit totuși că marja de apreciere lăsată astfel statelor membre nu este nelimitată, întrucât aceasta nu poate în niciun caz

ajunge până la a repune în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru. În special, această putere de apreciere nu trebuie să fie exercitată de aceste autorități astfel încât să conducă la o situație susceptibilă să dea naștere unor abuzuri și în acest mod să compromită obiectivul menționat (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 30, precum și jurisprudența citată).

- 73 Astfel, statele membre sunt obligate să garanteze obținerea rezultatului impus de dreptul Uniunii, după cum rezultă nu numai din articolul 288 al treilea paragraf TFUE, ci și din articolul 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, interpretat în lumina considerentului (17) al acesteia (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 31, precum și jurisprudența citată).
- 74 Limitele puterii de apreciere lăsate statelor membre, vizate la punctul 72 din prezenta hotărâre, se impun în special în ceea ce privește o noțiune-cheie precum cea a caracterului succesiv al raporturilor de muncă, noțiune determinantă pentru definirea domeniului de aplicare însuși al dispozițiilor naționale destinate punerii în aplicare a acordului-cadru (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 32, precum și jurisprudența citată).
- 75 În speță, din cererile de decizie preliminară din cauzele C-59/22 și C-110/22 reiese că, *primo*, atunci când un lucrător este declarat ca fiind „lucrător pe durată nedeterminată nepermanent”, această declarație, deși poate fi considerată ca reprezentând o sancțiune împotriva angajatorului în cauză pentru o folosire abuzivă a contractelor de muncă pe durată determinată succesive, are ca efect înlocuirea cu o asemenea calitate a contractelor pe durată determinată pe care acest lucrător le-a putut încheia anterior, astfel încât, prin declarația menționată, raportul de muncă în cauză ar deveni, de la început, un raport de muncă pe durată nedeterminată nepermanent. Astfel, contractele pe durată determinată încheiate anterior ar înceta să fie în vigoare, iar lucrătorul respectiv ar fi legat de la bun început printr-un singur contract pe durată nedeterminată nepermanent.
- 76 *Secundo*, în cadrul acestor cauze, instanța de trimitere precizează că contractul pe durată nedeterminată nepermanent nu ar conține un termen fix, ci încetarea acestuia ar fi condiționată de ocuparea postului în cauză și că administrația în cauză ar avea obligația de a deschide procedura publică pentru ocuparea acestui post.
- 77 *Tertio*, această instanță de trimitere arată, în cadrul cauzei C-59/22, că de la începutul raportului de muncă pe durată nedeterminată nepermanent în discuție în litigiul principal, și anume de 27 de ani, nu a fost organizată nicio probă de selecție. De asemenea, din cererea de decizie preliminară formulată în cauza C-110/22 reiese că cererea de candidaturi a fost amânată, iar la data introducerii acțiunii principale în această cauză încă nu avusese loc, astfel încât reclamantul din litigiul principal este legat de 20 ani de administrația în cauză în temeiul unui contract pe durată nedeterminată nepermanent.
- 78 Or, faptul de a concluziona în sensul lipsei unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, pentru simplul motiv că un lucrător este legat de administrația vizată prin unul și același contract de muncă pe durată nedeterminată nepermanent, în timp ce, astfel cum rezultă din cererile de decizie preliminară, pe de o parte, acest din urmă contract, de asemenea de natură temporară, se substituie, cu titlu de sancțiune, unor contracte pe durată determinată succesive, iar, pe de altă parte, menținerea permanentă a acestui lucrător pe durată nedeterminată nepermanent pe postul în cauză este consecința nerespectării de către

angajatorul în cauză a obligației sale legale de a organiza, în termenul stabilit, o procedură de selecție prin care se urmărește ocuparea definitivă a acestui post, astfel încât raportul său de muncă a fost, în consecință, prelungit în mod implicit timp de mai mulți ani, ar risca să compromită obiectul, finalitatea, precum și efectul util al acestui acord-cadru (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 35, precum și jurisprudența citată).

- 79 Astfel, o asemenea interpretare restrictivă a noțiunii de „raporturi de muncă pe durată determinată succesive” ar permite angajarea lucrătorilor în condiții de precaritate ani de zile (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 36, precum și jurisprudența citată).
- 80 În plus, aceeași interpretare restrictivă ar risca să aibă ca efect nu numai excluderea în fapt a unui mare număr de raporturi de muncă pe durată determinată de la beneficiul protecției lucrătorilor urmărite de Directiva 1999/70 și de acordul-cadru, golind obiectivul urmărit de acestea de o mare parte a conținutului său, ci și de a permite folosirea abuzivă a unor astfel de raporturi de către angajatori pentru a satisface nevoi permanente și durabile în materie de personal (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 37, precum și jurisprudența citată).
- 81 În speță, din moment ce, în lipsa organizării de către administrația în cauză, în termenul stabilit, a unei proceduri de selecție prin care să se urmărească ocuparea în mod definitiv a postului ocupat de un lucrător pe durată nedeterminată nepermanent, prelungirile automate ale acestui contract pe perioadă determinată pot fi asimilate unor reînnoiri și, în consecință, încheierii unor contracte pe durată determinată distincte. Rezultă că situațiile în discuție în cauzele C-59/22 și C-110/22 nu se caracterizează prin încheierea unui singur contract, ci prin încheierea unor contracte care pot fi calificate efectiv drept „succesive”, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, aspect a cărui verificare va reveni instanței de trimitere.
- 82 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare adresată în cauzele C-59/22 și C-110/22 că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că expresia „folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive”, care figurează în această dispoziție, include o situație în care, în lipsa organizării de către administrația în cauză, în termenul stabilit, a unei proceduri de selecție care vizează ocuparea în mod definitiv a postului ocupat de un lucrător pe durată nedeterminată nepermanent, contractul pe durată determinată încheiat între acest lucrător și administrația menționată a fost prelungit de plin drept.

### ***Cu privire la întrebările a treia-a cincea adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22***

- 83 În ceea ce privește întrebările a treia-a cincea adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, instanța de trimitere precizează că în măsura în care noțiunea de contract pe perioadă nedeterminată nepermanent este o creație a jurisprudenței, nu există o reglementare spaniolă pentru acest tip de contract. Prin urmare, niciuna dintre măsurile prevăzute în clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c) din acordul-cadru nu ar fi fost adoptată de legiuitorul spaniol pentru a preveni abuzurile care pot rezulta dintr-o folosire a contractelor pe durată nedeterminată nepermanente prelungite în mod succesiv.

- 84 În aceste condiții, instanța de trimitere consideră că nu este exclus ca, în temeiul principiului interpretării conforme, articolul 15 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor, care stabilește o limită pentru succesiunea de contracte pe durată determinată, să se aplice și contractelor pe durată nedeterminată nepermanente.
- 85 Cu toate acestea, instanța de trimitere subliniază că, chiar și în această ipoteză, ar persista o îndoială cu privire la conformitatea reglementării spaniole cu clauza 5 din acordul-cadru, dat fiind că acest articol 15 alineatul 5 nu ar stabili o limitare pentru durată sau pentru reînnoirea expresă sau tacită a unor contracte pe durată nedeterminată nepermanente, ci s-ar limita să stabilească o limită temporală pentru succesiunea dintre unul și același contract pe durată nedeterminată nepermanent și alte contracte pe durată determinată.
- 86 În acest context, prin intermediul întrebărilor a treia-a cincea adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, 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 care nu prevede niciuna dintre măsurile vizate la punctul (1) literele (a)-(c) din această clauză, nici o „măsură legală echivalentă”, în sensul acesteia, pentru a preveni folosirea abuzivă a contractelor pe durată nedeterminată nepermanente.
- 87 În această privință, trebuie să se amintească, după cum s-a arătat la punctele 68 și 69 din prezenta hotărâre, că clauza 5 din acordul-cadru, care are ca scop punerea în aplicare a unuia dintre obiectivele urmărite de acesta, și anume delimitarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, impune statelor membre, la punctul 1, adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile pe care le enumeră, 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 asemenea contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată, la durata totală maximă a acestor contracte sau a acestor raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 43, precum și jurisprudența citată).
- 88 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 sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de lucrători (Hotărârea din 3 iunie 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 44, precum și jurisprudența citată).
- 89 În acest mod, clauza 5 punctul (1) din acordul-cadru stabilește în sarcina statelor 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, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punctul 45, precum și jurisprudența citată).
- 90 În plus, 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).

- 91 Revine, așadar, instanței de trimitere sarcina de a aprecia 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 folosirii abuzive a contractelor sau a raporturilor 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 51, precum și jurisprudența citată).
- 92 Cu toate acestea, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi, dacă este cazul, precizări destinate să orienteze instanțele naționale 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).
- 93 Din dosarul de care dispune Curtea reiese că atât pârâta din litigiul principal în cauza C-59/22, cât și guvernul spaniol susțin că, astfel cum ar fi considerat Tribunal Supremo (Curtea Supremă), noțiunea de „lucrător pe durată nedeterminată nepermanent” corespunde caracteristicilor celor trei măsuri enunțate în clauza 5 din acordul-cadru. Astfel, *primo*, aplicarea tipului de contract corespunzător ar răspunde unui motiv obiectiv, și anume garantarea accesului la încadrarea în muncă în sectorul public în condiții de egalitate, de merit, de competență și de publicitate, remediind în același timp folosirea unor contracte nelegale în acest sector până la acoperirea postului care urmează să fie ocupat, *secundo*, acest tip de contract ar avea o durată maximă care ar depinde de publicarea cererii de candidaturi destinate să acopere postul, această cerere de candidaturi putând fi declanșată de lucrătorul însuși și trebuind să aibă loc într-un termen maxim în conformitate cu dreptul spaniol, și, *tertio*, orice caracter succesiv ar fi exclus în măsura în care nu există o reînnoire a tipului de contract menționat.
- 94 În acest context, din moment ce, potrivit instanței de trimitere, astfel cum se arată la punctele 83-85 din prezenta hotărâre, dreptul spaniol nu prevede, pentru categoria contractelor pe durată nedeterminată nepermanente, nicio măsură destinată să prevină recurgerea abuzivă la aceste contracte, în sensul clauzei 5 punctul (1) literele (a)-(c) din acordul-cadru, și nici articolul 15 alineatul 5 din Statutul lucrătorilor, deși este interpretat în conformitate cu cerințele acestei clauze, nu ar permite instituirea unei astfel de măsuri, pentru a oferi un răspuns util acestei instanțe, trebuie să se furnizeze precizări cu privire la argumentația invocată de pârâta din litigiul principal în cauza C-59/22, precum și de guvernul spaniol, astfel cum este menționată la punctul 93 din prezenta hotărâre.
- 95 În ceea ce privește, în primul rând, motivele obiective enunțate de aceste pârâte din litigiile principale și de guvernul spaniol, și anume garantarea accesului la încadrarea în muncă în sectorul public în condiții de egalitate, de merit, de competență și de publicitate, remediind în același timp folosirea unor contracte nelegale în acest sector până la acoperirea postului care urmează să fie ocupat, trebuie arătat, astfel cum reiese din însuși modul de redactare a clauzei 5 punctul (1) litera (a) din acordul-cadru, că această din urmă dispoziție privește motivele obiective care justifică „reînnoirea” contractelor pe durată determinată, iar nu motivele obiective care justifică aplicarea, ca atare, a unui tip de contract, precum contractul pe durată nedeterminată nepermanent.

- 96 În ceea ce privește, în al doilea rând, organizarea în termenele necesare a unor proceduri de selecție care vizează ocuparea în mod definitiv a posturilor ocupate provizoriu de lucrători pe durată determinată, trebuie să se observe că o astfel de măsură este de natură să evite ca statutul precar al acestor lucrători să se permanentizeze, asigurându-se că posturile pe care le dețin sunt ocupate rapid în mod definitiv (Hotărârea din 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 94).
- 97 În consecință, organizarea în termenele impuse a unor astfel de proceduri poate, în principiu, în situațiile în discuție în litigiile principale, să prevină abuzurile care rezultă din recurgerea la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, în așteptarea ocupării în mod definitiv a acestor posturi (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 95).
- 98 Odată făcute aceste precizări, din deciziile de trimitere reiese că, în speță, în pofida faptului că reglementarea în discuție în litigiile principale prevede termene precise pentru organizarea de către administrația în cauză a unor asemenea proceduri, în realitate, aceste termene nu sunt respectate, iar aceste proceduri nu sunt frecvente.
- 99 În aceste condiții, o reglementare națională care prevede organizarea unor proceduri de selecție care vizează ocuparea în mod definitiv a posturilor ocupate provizoriu de lucrători pe durată determinată, precum și termene precise în acest scop, dar care nu permite să se asigure că astfel de proceduri sunt organizate efectiv nu este de natură să prevină recurgerea abuzivă de către angajatorul în cauză la raporturi de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea 19 martie 2020, Sánchez Ruiz și alții, C-103/18 și C-429/18, EU:C:2020:219, punctul 97).
- 100 În consecință, sub rezerva unor verificări a căror efectuare va reveni instanței de trimitere, o astfel de reglementare nu pare să constituie o măsură suficient de eficientă și de disuasivă pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru și, prin urmare, nu poate fi calificată drept „măsură legală echivalentă”, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru.
- 101 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a treia-a cincea întrebare adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22 că clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care nu prevede niciuna dintre măsurile vizate la această dispoziție și nici o „măsură legală echivalentă”, în sensul acesteia, pentru a preveni folosirea abuzivă a contractelor pe durată nedeterminată nepermanente.

***Cu privire la a șasea și la a șaptea întrebare adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, precum și la prima și la a doua întrebare adresate în cauza C-159/22***

- 102 Prin intermediul celei de a șasea și al celei de a șaptea întrebări adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, precum și prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări adresate în cauza C-159/22, 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 care prevede plata unei indemnizații forfetare, egală cu 20 de zile de salariu pe an de muncă, plafonată la un an de salariu, oricărui lucrător al cărui angajator a recurs la o folosire abuzivă a unor contracte pe durată nedeterminată nepermanente prelungite în mod succesiv.
- 103 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).

- 104 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).
- 105 În speță, din cererile de decizie preliminară reiese că, în conformitate cu dreptul spaniol, indemnizația forfetară este datorată lucrătorilor pe durată nedeterminată nepermanenți la rezilierea contractelor lor ca urmare a ocupării postului lor, ceea ce ar presupune fie că aceștia au participat la procedura de selecție, dar fără succes, fie că nu au participat la această procedură.
- 106 Or, Curtea a statuat că plata unei indemnizații pentru încetarea contractului nu permitea atingerea finalității urmărite de clauza 5 din acordul-cadru, care constă în prevenirea abuzurilor ce rezultă din folosirea contractelor pe durată determinată succesive. Astfel, o asemenea plată pare să fie independentă de orice considerație referitoare la caracterul legitim sau abuziv al recurgerii la contracte pe durată determinată (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).
- 107 O astfel de măsură nu este, așadar, aptă să sancționeze în mod corespunzător un recurs abuziv la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive și să înlătore consecințele încălcării dreptului Uniunii și, prin urmare, nu pare să constituie, în sine, o măsură suficient de eficientă și de disuasivă pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în aplicarea acordului-cadru, în sensul jurisprudenței amintite la punctul 103 din prezenta hotărâre (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 75, precum și jurisprudența citată).
- 108 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a șasea și la a șaptea întrebare adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, precum și la prima și la a doua întrebare adresate în cauza C-159/22 că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede plata unei indemnizații forfetare, egală cu 20 de zile de salariu pe an de muncă, plafonată la un an de salariu, oricărui lucrător al cărui angajator a recurs la o folosire abuzivă a unor contracte pe durată nedeterminată nepermanente prelungite în mod succesiv, atunci când plata acestei indemnizații de încetare a contractului este independentă de orice considerație referitoare la caracterul legitim sau abuziv al recurgerii la aceste contracte.

***Cu privire la a opta și la a noua întrebare adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, precum și la a treia întrebare adresată în cauza C-159/22***

- 109 Prin intermediul celei de a opta întrebări adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, precum și prin intermediul celei de a treia întrebări adresate în cauza C-159/22, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune

unor dispoziții naționale potrivit cărora „comportamentele nelegale” angajează răspunderea administrațiilor publice, „în conformitate cu reglementarea în vigoare în fiecare dintre [aceste] administrații publice”.

- 110 În cazul unui răspuns negativ la aceste întrebări, instanța de trimitere, prin intermediul celei de a noua întrebări adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, solicită în esență să se stabilească dacă aceste dispoziții naționale, adoptate începând cu anul 2017, ar trebui să se aplice în privința abuzurilor comise înainte de datele lor respective de intrare în vigoare.
- 111 În această privință, trebuie amintit că, în conformitate cu cerințele care rezultă din jurisprudența citată la punctul 103 din prezenta hotărâre, sarcina de a verifica dacă dispozițiile naționale menționate au un caracter efectiv și disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru va reveni instanței de trimitere. Acestei instanțe îi va reveni în special sarcina de a verifica dacă aceleași dispoziții naționale constituie măsuri eficiente nu numai pentru a evita folosirea abuzivă a contractelor pe durată determinată succesive, ci și pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului Uniunii.
- 112 Din cererile de decizie preliminară reiese că instanța de trimitere pare să aibă ea însăși îndoieli cu privire la conformitatea dispozițiilor naționale în cauză, și anume a patruzeci și treia dispoziție adițională la Legea privind bugetul de stat pentru anul 2018 și cea de a șaptesprezecea dispoziție adițională la EBEP introdusă prin Decretul-lege regal 14/2021, cu clauza 5 din acordul-cadru. Astfel, *primo*, expresia „comportamente nelegale” nu ar fi definită și, prin urmare, ar rămâne prea vagă pentru a permite aplicarea unor sancțiuni sau imputarea unor răspunderi conforme cu principiile legalității și certitudinii. *Secundo*, aceste dispoziții naționale nu ar preciza responsabilitățile care pot fi angajate și s-ar limita să facă trimitere la „reglementarea în vigoare în fiecare dintre administrațiile publice”, aceasta neputând fi identificată. *Tertio*, instanța de trimitere nu ar avea cunoștință de nicio administrație publică a cărei răspundere ar fi fost angajată pentru că fie a încurajat, fie a încheiat contracte pe durată determinată succesive.
- 113 În aceste condiții, este necesar să se constate că, având în vedere cadrul juridic național menționat în cererile de decizie preliminară, modul de redactare a celei de a patruzeci și treia dispoziții adiționale la Legea privind bugetul de stat pentru anul 2018, precum și modul de redactare a celei de a șaptesprezecea dispoziții adiționale la EBEP par să aibă un nivel de ambiguitate și de abstracție care nu le fac comparabile cu mecanismul italian al răspunderii administrațiilor, la care Curtea se referă în Hotărârea din 7 martie 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), care, împreună cu alte măsuri eficiente și disuasive, fusese considerat, sub rezerva verificărilor care reveneau instanței de trimitere în cauza care a determinat pronunțarea acestei hotărâri, de natură să justifice conformitatea reglementării italiene cu clauza 5 din acordul-cadru.
- 114 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a opta întrebare adresată în cauzele C-59/22 și C-110/22, precum și la a treia întrebare adresată în cauza C-159/22 că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unor dispoziții naționale potrivit cărora „comportamentele nelegale” angajează răspunderea administrațiilor publice „în conformitate cu reglementarea în vigoare în fiecare dintre [aceste] administrații publice”, atunci când aceste dispoziții naționale nu au un caracter efectiv și disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acestei clauze.
- 115 Având în vedere răspunsul dat la a opta întrebare adresată în cauzele C-59/22 și C-110/22, nu este necesară pronunțarea cu privire la a noua întrebare adresată în cauzele 59/22 și C-110/22.

***Cu privire la a douăsprezecea întrebare adresată în cauzele C-59/22 și C-110/22, precum și la a șasea întrebare adresată în cauza C-159/22***

- 116 Prin intermediul celei de a douăsprezecea întrebări adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, precum și prin intermediul celei de a șasea întrebări adresate în cauza C-159/22, 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 care prevede organizarea unor proceduri de definitivare a angajărilor temporare prin intermediul unor cereri de candidaturi pentru acoperirea posturilor deținute de lucrătorii temporari, printre care lucrătorii pe durată nedeterminată nepermanenți.
- 117 În această privință, trebuie subliniat că Curtea a precizat că deși organizarea procedurilor 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, acest fapt nu poate dispensa statele membre de respectarea obligației de a prevedea o măsură adecvată pentru a sancționa în mod corespunzător recurgerea abuzivă la contractele și la raporturile 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 victime ale 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).
- 118 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 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).
- 119 În speță, din cererile de decizie preliminară reiese că, *primo*, prin procedurile de definitivare, legiuitorul spaniol încearcă să reducă recurgerea la contractele pe durată determinată succesive în administrațiile publice naționale, fără a renunța însă, în cadrul acestor proceduri, la respectarea principiilor egalității, liberei concurențe, publicității, meritului și competenței. *Secundo*, lucrătorii pe durată nedeterminată nepermanenți își pot pierde locul de muncă dacă nu reușesc la testele respective. *Tertio*, în cazul rezilierii contractului pe durată nedeterminată nepermanent, acești lucrători vor avea dreptul la o indemnizație forfetară care corespunde la 20 de zile de salariu pe an de muncă, plafonată la un an de salariu.
- 120 Or, în conformitate cu considerațiile care rezultă din jurisprudența citată la punctele 117 și 118 din prezenta hotărâre, care, ținând seama de elementele dosarului de care dispune Curtea, sunt aplicabile în speță, organizarea procedurilor de definitivare prevăzută în dreptul spaniol, sub rezerva verificării ce revine instanței de trimitere, nu este de natură să sancționeze în mod corespunzător recurgerea abuzivă la raporturile de muncă pe durată nedeterminată nepermanente succesive și, prin urmare, să înlăture consecințele încălcării dreptului Uniunii.
- 121 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea a douăsprezecea adresată în cauzele C-59/22 și C-110/22, precum și la a șasea întrebare adresată în cauza C-159/22 că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede organizarea unor proceduri de definitivare a angajărilor temporare prin

intermediul unor cereri de candidaturi pentru acoperirea posturilor ocupate de lucrătorii temporari, printre care și lucrătorii pe durată nedeterminată nepermanentă, atunci când organizarea acestora este independentă de orice considerație referitoare la caracterul abuziv al recurgerii la aceste contracte pe durată determinată.

***Cu privire la a zecea și a unsprezecea întrebare adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, precum și la a patra și la a cincea întrebare adresate în cauza C-159/22***

- 122 Din cererile de decizie preliminară rezultă că, în timp ce Tribunal Constitucional (Curtea Constituțională) consideră că principiile constituționale prevăzute la articolul 23 alineatul 2 și la articolul 103 alineatul 3 din Constituție, potrivit cărora accesul la încadrarea în muncă în funcția publică respectă principiile egalității, meritului și competenței, nu se aplică raporturilor de muncă contractuale, Secția pentru litigii de muncă a Tribunal Supremo (Curtea Supremă) aplică, în ceea ce o privește, aceste principii în cazul unor astfel de raporturi, ceea ce ar face imposibilă, potrivit acestei din urmă instanțe, calificarea drept lucrători care nu au fost recrutați pe baza unei proceduri de selecție care respectă principiile menționate drept „lucrători pe durată nedeterminată” și, prin urmare, ar fi făcut necesară introducerea noțiunii de „lucrător pe durată nedeterminată nepermanent”. Potrivit instanței de trimitere, din acestea rezultă că transformarea contractelor pe durată determinată succesive și, în special, a contractelor pe durată nedeterminată nepermanente prelungite în mod succesiv în contracte pe durată nedeterminată ar putea fi considerată contrară dispozițiilor Constituției menționate mai sus, astfel cum au fost interpretate de Tribunal Supremo (Curtea Supremă).
- 123 În acest context, prin intermediul celei de a zecea și al celei de a unsprezecea întrebări adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, precum și prin intermediul celei de a patra și al celei de a cincea întrebări adresate în cauza C-159/22, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că, în lipsa unor măsuri adecvate în dreptul național pentru a preveni și, dacă este cazul, pentru a sancționa, în temeiul acestei clauze 5, abuzurile care rezultă din folosirea unor contracte pe durată determinată succesive, inclusiv a unor contracte pe durată nedeterminată nepermanente prelungite în mod succesiv, aceste contracte pe durată determinată ar trebui transformate în contracte pe durată nedeterminată, chiar dacă o astfel de transformare este contrară articolului 23 alineatul 2 și articolului 103 alineatul 3 din Constituție, astfel cum au fost interpretate de Tribunal Supremo (Curtea Supremă).
- 124 În această privință, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că clauza 5 din acordul-cadru nu legiferează o obligație a statelor membre de a prevedea transformarea în contract pe durată nedeterminată a contractelor de muncă pe durată determinată și, după cum se menționează la punctul 103 din prezenta hotărâre, nici nu enunță sancțiuni specifice în ipoteza în care s-ar fi constatat abuzuri [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].
- 125 Pe de altă parte, trebuie arătat că din clauza 5 punctul (2) din acordul-cadru rezultă că statele membre dispun de facultatea, în temeiul măsurilor de natură să prevină recurgerea abuzivă la contracte de muncă pe durată determinată succesive, de a transforma raporturile de muncă pe durată determinată în raporturi de muncă pe durată nedeterminată, stabilitatea locului de muncă procurat de acestea din urmă constituind elementul major al protecției lucrătorilor (Hotărârea din 8 mai 2019, Rossato și Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, punctul 39).

- 126 Revine, așadar, autorităților naționale sarcina de a adopta măsuri proporționale, eficace și disuasive pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, care pot prevedea, în acest sens, transformarea contractelor pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată. Cu toate acestea, atunci când a avut loc o recurgere abuzivă 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 [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].
- 127 Pentru ca o reglementare națională precum reglementarea spaniolă în discuție în litigiile principale, interpretată de Tribunal Supremo (Curtea Supremă), care interzice, în sectorul public, transformarea în contract de muncă pe durată nedeterminată a unei succesiuni de contracte pe durată determinată, precum contractele pe durată nedeterminată nepermanente în discuție în litigiile principale, să poată fi considerată conformă cu Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, ordinea juridică internă a statului membru în cauză trebuie să cuprindă, în sectorul menționat, o altă măsură eficientă pentru a evita și, dacă este cazul, a sancționa folosirea abuzivă a contractelor 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].
- 128 Rezultă din cele ce precedă că o reglementare care prevede o normă imperativă potrivit căreia, în cazul recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată, precum contractele pe durată nedeterminată nepermanente în discuție în litigiile principale, aceste contracte sunt transformate în raport de muncă pe durată nedeterminată, este susceptibilă să cuprindă o măsură care sancționează efectiv o astfel de recurgere abuzivă 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).
- 129 În aceste condiții, în ceea ce privește neconformitatea unei astfel de transformări cu principiile constituționale ale egalității, meritului și competenței, astfel cum au fost interpretate de Tribunal Supremo (Curtea Supremă), evocată de instanța de trimitere, 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 întră 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 determine în mod suficient protecția minimă care ar trebui, indiferent de situație, să fie 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].
- 130 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 ansamblul dispozițiilor dreptului național, atât anterioare, cât și ulterioare acestei

directive [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].

- 131 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].
- 132 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 ale dreptului, 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].
- 133 Principiul interpretării conforme impune însă ca instanțele naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare dreptul intern în ansamblul său și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, 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].
- 134 În speță, 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, instanței de trimitere îi va reveni sarcina de a aprecia dacă dispozițiile relevante ale Constituției 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 pe durată determinată succesive în sectorul public), C-760/18, EU:C:2021:113, punctul 69, precum și jurisprudența citată].
- 135 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).
- 136 Din ansamblul elementelor care precedă rezultă, pe de o parte, că, în ipoteza în care instanța de trimitere ar considera că ordinea juridică internă în cauză nu cuprinde, în sectorul public, nicio măsură eficientă pentru a evita și, dacă este cazul, a sancționa folosirea abuzivă a contractelor pe



durată determinată succesive, inclusiv a contractelor pe durată nedeterminată nepermanente prelungite în mod succesiv, transformarea acestor contracte într-un raport de muncă pe durată nedeterminată poate constitui o astfel de măsură.

- 137 Pe de altă parte, dacă, într-o asemenea ipoteză, instanța de trimitere ar considera, în plus, că jurisprudența consacrată a Tribunal Supremo (Curtea Supremă), spre deosebire de cea a Tribunal Constitucional (Curtea Constituțională), se opune unei astfel de transformări, această instanță trebuia să modifice 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, ale clauzei 5 din acordul-cadru.
- 138 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a zecea și la a unsprezecea întrebare adresate în cauzele C-59/22 și C-110/22, precum și la a patra și la a cincea întrebare adresate în cauza C-159/22 că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că, în cazul inexistenței în dreptul național a unor măsuri adecvate pentru a preveni și, dacă este cazul, pentru a sancționa, în temeiul acestei clauze 5, abuzurile care rezultă din folosirea contractelor pe durată determinată succesive, inclusiv a contractelor pe durată nedeterminată nepermanente prelungite în mod succesiv, transformarea acestor contracte pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată poate constitui o astfel de măsură. Instanței naționale îi revine, dacă este cazul, sarcina de a modifica jurisprudența națională consacrată dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dispozițiilor naționale, inclusiv constituționale, incompatibilă cu obiectivele Directivei 1999/70 și, în special, ale clauzei 5 menționate.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

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

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

- 1) Clauzele 2 și 3 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 interpretate în sensul că**

**un lucrător pe durată nedeterminată nepermanent trebuie considerat lucrător pe durată determinată, în sensul acestui acord-cadru, și, prin urmare, ca intrând în domeniul de aplicare al acestuia din urmă.**

- 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,**

**trebuie interpretată în sensul că**

expresia „folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive”, care figurează în această dispoziție, include o situație în care, în lipsa organizării de către administrația în cauză, în termenul stabilit, a unei proceduri de selecție care vizează ocuparea în mod definitiv a postului ocupat de un lucrător pe durată nedeterminată nepermanent, contractul pe durată determinată încheiat între acest lucrător și administrația menționată a fost prelungit de plin drept.

- 3) Clauza 5 punctul (1) literele (a)-(c) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70,

trebuie interpretată în sensul că

se opune unei reglementări naționale care nu prevede niciuna dintre măsurile vizate la această dispoziție și nici o „măsură legală echivalentă”, în sensul acesteia, pentru a preveni folosirea abuzivă a contractelor pe durată nedeterminată nepermanente.

- 4) 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,

trebuie interpretată în sensul că

se opune unei reglementări naționale care prevede plata unei indemnizații forfetare, egală cu 20 de zile de salariu pe an de muncă, plafonată la un an de salariu, oricărui lucrător al cărui angajator a recurs la o folosire abuzivă a unor contracte pe durată nedeterminată nepermanente prelungite în mod succesiv, atunci când plata acestei indemnizații de încetare a contractului este independentă de orice considerație referitoare la caracterul legitim sau abuziv al recurgerii la aceste contracte.

- 5) 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,

trebuie interpretată în sensul că

se opune unor dispoziții naționale potrivit cărora „comportamentele nelegale” angajează răspunderea administrațiilor publice „în conformitate cu reglementarea în vigoare în fiecare dintre [aceste] administrații publice”, atunci când aceste dispoziții naționale nu au un caracter efectiv și disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acestei clauze.

- 6) 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,

trebuie interpretată în sensul că

se opune unei reglementări naționale care prevede organizarea unor proceduri de definitivare a angajărilor temporare prin intermediul unor cereri de candidaturi pentru acoperirea posturilor ocupate de lucrătorii temporari, printre care și lucrătorii pe durată nedeterminată nepermanenți, atunci când organizarea acestora este independentă de orice considerație referitoare la caracterul abuziv al recurgerii la aceste contracte pe durată determinată.

**7) 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,**

**trebuie interpretată în sensul că,**

**în cazul inexistenței în dreptul național a unor măsuri adecvate pentru a preveni și, dacă este cazul, pentru a sancționa, în temeiul acestei clauze 5, abuzurile care rezultă din folosirea contractelor pe durată determinată succesive, inclusiv a contractelor pe durată nedeterminată nepermanente prelungite în mod succesiv, transformarea acestor contracte pe durată determinată în contracte pe durată nedeterminată poate constitui o astfel de măsură. Instanței naționale îi revine, dacă este cazul, sarcina de a modifica jurisprudența națională consacrată dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dispozițiilor naționale, inclusiv constituționale, incompatibilă cu obiectivele Directivei 1999/70 și, în special, ale clauzei 5 menționate.**

Semnături