



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

19 martie 2020*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP Clauza 5 – Noțiunea de «contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive» – Nerespectarea de către angajator a termenului legal acordat pentru ocuparea definitivă a postului ocupat provizoriu de lucrătorul pe durată determinată – Prolungire implicită din an în an a raportului de muncă – Ocuparea aceluiași post de către un lucrător pe durată determinată în cadrul a două numiri consecutive – Noțiunea de «motive obiective» care justifică reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive – Respectarea motivelor de recrutare prevăzute de reglementarea națională – Examinare concretă arătând că reînnoirea succesivă a raporturilor de muncă pe durată determinată urmărește să acopere nevoi de personal permanente și durabile ale angajatorului – Măsuri de prevenire și, dacă este cazul, de sancționare a abuzurilor care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive – Proceduri de selecție care vizează ocuparea definitivă a posturilor ocupate provizoriu de lucrători pe durată determinată – Transformarea statutului lucrătorilor pe durată determinată în «personal pe durată nedeterminată nepermanent» – Acordarea în favoarea lucrătorului a unei indemnizații echivalente cu cea plătită în caz de concediere abuzivă – Aplicabilitatea Acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, în pofida faptului că lucrătorul a consimțit la prelungirile succesive ale contractelor pe durată determinată – Clauza 5 punctul 1 – Lipsa obligației instanțelor naționale de a lăsa neaplicată o reglementare națională neconformă”

În cauzele conexe C-103/18 și C-429/18,

având ca obiect două cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 8 din Madrid, Spania) și de Juzgado Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 14 din Madrid, Spania), prin deciziile din 30 ianuarie și din 8 iunie 2018, primite de Curte la 13 februarie și, respectiv, la 28 iunie 2018, în procedurile

Domingo Sánchez Ruiz (C-103/18),

Berta Fernández Álvarez și alții (C-429/18)

împotriva

Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud),

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul A. Arabadjiev (raportor), președinte de cameră, și domnii P. G. Xuereb, T. von Danwitz, N. Piçarra și A. Kumin, judecători,

* Limba de procedură: spaniola.

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: doamna L. Carrasco Marco, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 15 mai 2019,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Sánchez Ruiz, de J. M. Ruiz de la Cuesta Vacas, procurador de los Tribunales, și de F. J. Araúz de Robles Dávila, abogado;
- pentru doamna Fernández Álvarez și alții, de F. J. Araúz de Robles Dávila, abogado;
- pentru Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud), de L. J. García Redondo și de A. Serrano Patiño, letrados;
- pentru guvernul spaniol, inițial de S. Jiménez García și de A. Gavela Llopis, ulterior de S. Jiménez García, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de N. Ruiz García, de M. van Beek și de J. Rius, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatei generale în ședința din 17 octombrie 2019,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea articolului 2 primul paragraf din 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), și a clauzei 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la această directivă.
- 2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul a două litigii între lucrători angajați de Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud) [Comunitatea Madrid (Serviciul de Sănătate din Madrid), Spania, în continuare „Comunitatea Madrid”], și anume, în cauza C-103/18, domnul Domingo Sánchez Ruiz și, în cauza C-429/18, doamna Berta Fernández Álvarez, precum și alte patru lucrătoare (în continuare „doamna Fernández Álvarez și alții”), pe de o parte, și Comunitatea Madrid, pe de altă parte, în legătură cu recunoașterea acestor persoane ca membri ai personalului statutar permanent sau, în subsidiar, ca agenți publici care beneficiază de un statut comparabil cu acest personal, cărora li se aplică principiile permanenței și inamovibilității.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Din considerentul (17) al Directivei 1999/70 reiese că, „în ceea ce privește termenii folosiți în acordul-cadru, fără a fi definiți în mod specific în acesta, directiv[a] [menționată] permite statelor membre să definească acești termeni în conformitate cu legislația sau practicile naționale, ca și în cazul altor directive de politică socială care utilizează termeni asemănători, cu condiția ca definițiile menționate să respecte conținutul acordului-cadru”.

4 Potrivit articolului 1 din Directiva 1999/70, aceasta urmărește „punerea în aplicare a [acordului-cadru], încheiat [...] între organizațiile de tip confederativ generale [Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UNICE) și Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEEP)] [...]”.

5 Articolul 2 primul paragraf din această directivă prevede:

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

6 Potrivit clauzei 1 din acordul-cadru, obiectivul acestuia este, pe de o parte, îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și, pe de altă parte, stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau a contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

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 din următoarele măsuri:

- (a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
- (b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
- (c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

(2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:

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

Dreptul spaniol

8 Articolul 8 din Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (Legea 55/2003 privind statutul-cadru al personalului statutar din serviciile de sănătate) din 16 decembrie 2003 (BOE nr. 301 din 17 decembrie 2003, p. 44742), în versiunea aplicabilă la data faptelor din litigiul principal (denumit în continuare „statutul-cadru”), definește „personalul statutar permanent” ca fiind „personalul care, după promovarea procedurii de selecție corespunzătoare, este numit pentru a exercita în mod permanent funcțiile care decurg din această numire”.

9 Articolul 9 din statutul-cadru prevede:

„1. Din motive de necesitate, de urgență sau pentru desfășurarea programelor cu caracter temporar, conjunctural sau extraordinar, serviciile de sănătate pot numi personal statutar temporar.

Numirile de personal statutar temporar pot avea caracter interimar, caracter ocazional sau pot fi în regim de suplینire.

2. Numirea cu caracter interimar se efectuează pentru ocuparea unui post vacant în centrele sau în serviciile de sănătate, în cazul în care este necesară îndeplinirea funcțiilor corespunzătoare.

Se dispune încetarea contractului de muncă al personalului statutar interimar la momentul angajării de personal statutar pe durată nedeterminată, prin procedura legală sau administrativă prevăzută, pe postul pe care îl ocupă personalul statutar interimar, precum și atunci când postul este desființat.

3. Numirea cu caracter ocazional se efectuează în următoarele situații:

- a) în cazul prestării de servicii determinate de natură temporară, conjuncturală sau extraordinară;
- b) atunci când se impune pentru garantarea funcționării permanente și neîntrerupte a centrelor de sănătate;
- c) pentru prestarea de servicii complementare pentru a compensa reducerea timpului de lucru normal.

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

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

4. Numirea ca personal suplinitor este utilizată atunci când este necesar să se asigure funcțiile de personal fix sau temporar în perioadele de vacanță, concediu și alte absențe cu caracter temporar care presupun păstrarea postului.

Numirea de personal statutar suplinitor încetează atunci când persoana suplinită este reintegrată, precum și atunci când aceasta își pierde dreptul la reintegrarea în același post sau în aceeași funcție.”

- 10 Articolul 10 din Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Decretul legislativ regal 5/2015 de aprobare a textului consolidat al Legii privind statutul de bază al funcționarilor publici) din 30 octombrie 2015 (BOE nr. 261 din 31 octombrie 2015, p. 103105, denumit în continuare „Statutul de bază al funcționarilor publici”) prevede:

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

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

[...]

4. În ipoteza prevăzută la prezentul articol alineatul 1 litera a), posturile vacante ocupate de agenți interimari sunt incluse în oferta de locuri de muncă aferentă exercițiului în cursul căruia intervine desemnarea lor sau, dacă acest lucru este imposibil, în cursul exercițiului următor, cu excepția cazului în care se decide desființarea postului.

[...]”

11 Articolul 70 alineatul 1 din Statutul de bază al funcționarilor publici prevede:

„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 selecție corespunzătoare pentru posturile prevăzute, până la atingerea unui procent suplimentar de 10 %, precum și stabilirea termenului maxim pentru publicarea anunțurilor. În orice caz, utilizarea ofertei de locuri de muncă în sectorul public sau a instrumentului similar trebuie să aibă loc într-un termen de trei ani care nu poate fi prelungit.”

12 Potrivit celei de a patra dispoziții tranzitorii din Statutul de bază al funcționarilor publici:

„1. Administrația publică poate publica anunțuri de concurs în vederea consolidării postului pe posturi structurale care corespund diferitor sale corpuri sau categorii, posturi dotate cu resurse bugetare și care sunt acoperite de agenți netitulari sau de personal temporar înainte de 1 ianuarie 2005.

[...]

3. Conținutul probelor se raportează la procedurile, la atribuțiile și la funcțiile obișnuite ale posturilor care fac obiectul fiecărui anunț de concurs. În faza concursului, vor putea fi apreciate, printre alte merite, timpul de serviciu realizat în administrația publică și experiența în posturile de muncă care fac obiectul anunțului.

[...]”

Litigiile principale și întrebările preliminare

Cauza C-103/18

- 13 La 2 noiembrie 1999, Comunitatea Madrid l-a numit pe domnul Sánchez Ruiz în calitate de membru al personalului statutar suplinitor pe un post din categoria „grupă tehnică funcție administrativă”, în vederea exercitării funcțiilor de informatician, în cadrul serviciului de sănătate al acestei comunități.
- 14 Ca urmare a desființării acestei categorii de personal cu ocazia unei reforme legislative, numirea sa a încetat la 28 decembrie 2011. În aceeași zi, domnul Sánchez Ruiz a fost numit membru al personalului statutar suplinitor pe un post care aparține unei noi categorii, denumită „personal statutar din domeniul tehnologiilor informației și comunicațiilor”, dar tot în vederea exercitării funcțiilor de informatician, în cadrul aceluiași serviciu. Persoana interesată nu a contestat niciodată încetarea primei sale numiri și nici a doua sa numire.
- 15 Actul de numire din 2 noiembrie 1999 și cel din 28 decembrie 2011 precizau că domnul Sánchez Ruiz era angajat ca membru al personalului statutar suplinitor în vederea ocupării unui post vacant, că postul astfel ocupat urma să fie ocupat până la desființarea sau atribuirea acestuia unui membru al personalului statutar fix reintegrat și că aceste angajamente nu confereau persoanei interesate dreptul de a deveni titularul postului respectiv, indiferent de durata acestei situații.
- 16 Pe toată durata angajării sale de către Comunitatea Madrid, domnul Sánchez Ruiz a ocupat același loc de muncă și a exercitat, în mod constant și continuu, aceleași funcții. El nu a participat la singurul concurs organizat pentru specialitatea sa între anii 1999 și 2015 în vederea accesului la statutul de personal statutar fix.

- 17 La 21 decembrie 2016, domnul Sánchez Ruiz a solicitat Comunității Madrid recunoașterea calității sale de membru al personalului statutar fix sau, în subsidiar, de funcționar public ce beneficiază de un statut similar, căruia i se aplică principiile permanenței și inamovibilității, pentru motivul că era victima unui comportament abuziv din partea angajatorului său, care rezulta din recurgerea de către acesta la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, în sensul clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru.
- 18 Comunitatea Madrid i-a respins cererea, considerând că un astfel de abuz presupune existența unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive și că, în cazul domnului Sánchez Ruiz, era vorba despre unul și același raport de muncă pe durată determinată, a doua sa numire intervenind ca urmare a unei reforme legislative a categoriilor de personal. Comunitatea Madrid a apreciat, în plus, că accesul la statutul de membru al personalului statutar permanent este în principiu rezervat persoanelor care au reușit la o procedură de selecție. Prin urmare, nu ar fi posibil în dreptul spaniol ca, în afara unei astfel de proceduri, un membru al personalului statutar temporar să fie numit în calitate de membru al personalului statutar fix. Cel mult, un membru al personalului statutar temporar ar putea fi numit în calitate de „membru al personalului pe durată nedeterminată nepermanent” pe un post până când acesta din urmă este desființat sau atribuit unui membru al personalului statutar fix. În plus, Comunitatea Madrid a arătat că domnul Sánchez Ruiz nu poate invoca în mod valabil un comportament abuziv din partea angajatorului său, din moment ce nu a contestat nici desființarea postului său, nici numirea sa pe un nou post, nici publicarea anunțului de concurs.
- 19 Domnul Sánchez Ruiz a sesizat instanța de trimitere, Juzgado Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 8 din Madrid, Spania), cu o acțiune împotriva deciziei de respingere a cererii sale.
- 20 Întrucât clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru se referă numai la folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată „succesive”, această instanță ridică, în primul rând, problema dacă situația domnului Sánchez Ruiz se caracterizează prin existența unuia și același raport de muncă pe durată determinată sau, astfel cum a susținut în fața sa persoana interesată, a două raporturi de muncă de acest tip.
- 21 În această privință, instanța de trimitere arată că persoana interesată a fost angajată pentru motivele prevăzute la articolul 9 alineatul 1 din statutul-cadru, că angajatorul său nu și-a îndeplinit obligațiile, care rezultă din articolul 10 și din articolul 70 din Statutul de bază al funcționarilor publici, de a include postul pe care domnul Sánchez Ruiz îl ocupă provizoriu în oferta de muncă corespunzătoare exercițiului în cursul căruia a intervenit numirea sa sau în cursul exercițiului următor sau, în orice caz, cel mai târziu în cei trei ani ulterioari acesteia, ceea ce a avut drept rezultat că el a ocupat acest post timp de 17 ani. Ar rezulta că raportul de muncă al domnului Sánchez Ruiz ar putea fi considerat ca fiind prelungit în mod implicit din an în an, chiar dacă ar avea aparența unuia și aceluiași raport de muncă.
- 22 Instanța de trimitere ridică, în al doilea rând, problema dacă faptul că domnul Sánchez Ruiz a consimțit la această situație, în măsura în care nu a contestat nici nelegalitatea celei de a doua numiri și nici, cu caracter mai general, situația sa, poate valida comportamentul Comunității Madrid, în cazul în care ar rezulta că acest comportament este contrar acordului-cadru și poate priva astfel persoana interesată de drepturile pe care i le conferă acest acord. Instanța menționată arată în această privință că domnul Sánchez Ruiz se află într-o situație stabilă, căreia îi poate pune capăt, solicitând publicarea anunțului pentru ocuparea unui post vacant sau prezentându-se la un concurs pentru a avea acces la statutul de personal statutar permanent.
- 23 În al treilea rând, instanța menționată arată că, potrivit jurisprudenței Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania), reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată este posibilă cu condiția ca o astfel de reînnoire să răspundă motivelor de recrutare enumerate la

articolul 9 alineatul 1 din statutul-cadru. Întrucât sectorul public este caracterizat de necesitatea de a furniza serviciile esențiale pentru buna funcționare a societății, condițiile prevăzute la această dispoziție ar fi îndeplinite din oficiu și nu ar fi niciodată posibil să se concluzioneze în sensul existenței unui comportament abuziv care rezultă din utilizarea unor astfel de contracte sau raporturi de muncă.

- 24 Or, sectorul public spaniol al sănătății ar fi marcat de mult timp de denaturarea raporturilor de muncă pe durată determinată. Lucrătorii pe durată determinată ar înlănțui mai multe raporturi de muncă, lucrând în fiecare zi sau aproape în fiecare zi a anului timp de mai mulți ani, întrucât motivul recrutării lor continuă să existe. Acești lucrători ar exercita aceleași funcții precum cele exercitate de personalul statutar fix. Ei ar acoperi astfel, în realitate, nevoi permanente în materie de personal. Ar exista, prin urmare, în această ramură a sectorului public spaniol, o problemă structurală care se traduce printr-un procent ridicat de lucrători temporari, a căror contribuție ar fi esențială pentru buna funcționare a sectorului menționat, precum și prin lipsa unor limite maxime ale numărului de raporturi de muncă pe durată determinată succesive și prin nerespectarea obligației legale de a ocupa posturile ocupate temporar de acest personal prin angajarea de lucrători pe durată nedeterminată. Astfel, aproximativ 75 % dintre lucrătorii din categoria profesională a domnului Sánchez Ruiz ar fi angajați în cadrul unor raporturi de muncă pe durată determinată.
- 25 Instanța de trimitere consideră în această privință că, pentru a se putea concluziona în sensul existenței unui „motiv obiectiv”, în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, care să justifice reînnoirea unor astfel de raporturi de muncă, utilizarea acestora trebuie nu numai să respecte motivele de recrutare prevăzute la articolul 9 alineatul 1 din statutul-cadru, ci și să fie punctuală, circumstanțială și sporadică.
- 26 În al patrulea rând, instanța de trimitere ridică problema existenței în dreptul spaniol a unor măsuri susceptibile să prevină și, dacă este cazul, să sancționeze abuzurile care rezultă din utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive.
- 27 În această privință, instanța menționată precizează că în dreptul spaniol nu există limite cu privire la numărul de numiri ca membru al personalului statutar temporar. În plus, în cazul neîndeplinirii de către angajatorul public a obligațiilor care îi revin în temeiul articolelor 10 și 70 din Statutul de bază al funcționarilor publici, nu ar fi posibil ca acesta să fie supus măsurilor aplicabile unui angajator privat. Astfel, reglementarea și jurisprudența națională aplicabile s-ar opune dobândirii statutului de personal statutar fix altfel decât prin reușita la procedura de selecție.
- 28 Posibilitatea de transformare a personalului statutar temporar în personal pe durată nedeterminată nepermanent, care rezultă din jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania), nu ar fi o măsură satisfăcătoare pentru combaterea abuzului care rezultă din utilizarea unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive, întrucât ar fi posibilă desființarea postului ocupat de lucrătorul în cauză sau încetarea funcției acestuia în cazul în care acest post este încredințat unui lucrător statutar fix.
- 29 Posibilitatea administrației publice de a consolida încadrarea în muncă a agenților interimari sau a personalului temporar prin intermediul unor probe, prevăzută de a patra dispoziție tranzitorie din Statutul de bază al funcționarilor publici, ar fi singura măsură susceptibilă să combată utilizarea abuzivă a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive. Totuși, această măsură ar fi concepută ca o simplă posibilitate a angajatorului public și ar depinde de voința sa exclusivă.
- 30 În al cincilea rând, potrivit instanței de trimitere, în cauza principală sunt în discuție decizii administrative definitive precum numirile, deciziile de încetare a raporturilor de muncă și anunțurile de concurs, precum și hotărâri definitive pronunțate în primă și în ultimă instanță. Caracterul definitiv al acestor decizii și hotărâri ar complica denunțarea de către lucrătorii pe durată determinată a

neregulilor săvârșite de administrație și, prin urmare, realizarea obiectivelor urmărite de Directiva 1999/70. În consecință, s-ar pune problema dacă, în împrejurările din cauza principală, dreptul Uniunii impune revizuirea hotărârilor sau a actelor administrative definitive.

31 În aceste condiții, Juzgado Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid (Tribunalul Administrativ nr. 8 din Madrid) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) O situație precum cea descrisă în prezenta cauză (în care angajatorul public încalcă limitele temporale impuse de lege și, prin aceasta, permite o succesiune de [raporturi de muncă] pe durată determinată sau menține caracterul temporar al [unui raport de muncă] prin schimbarea tipului de numire din numire ca membru al personalului statutar ocazional în numire ca membru al personalului statutar interimar sau de suplینire în scopul ocupării unui post vacant) poate fi considerată o utilizare abuzivă de numiri succesive și, prin urmare, inclusă în ipoteza prevăzută de clauza 5 din acordul-cadru?
- 2) Dispozițiile acordului-cadru coroborate cu principiul efectivității trebuie interpretate în sensul că se opun unor norme procedurale naționale care impun lucrătorului temporar să manifeste un comportament activ de contestare sau de atacare în justiție (a tuturor numirilor și încetărilor succesive), numai astfel putând beneficia de protecția Directivei 1999/70 și valorifica drepturile conferite de dreptul Uniunii?
- 3) Luând în considerare faptul că, în sectorul public și pentru prestarea unor servicii esențiale, necesitatea de ocupare a posturilor vacante și de asigurare a suplínirii în perioada concediilor medicale sau a vacanțelor este în esență «permanentă» și având în vedere că se impune delimitarea noțiunii de «motiv obiectiv», care ar justifica angajarea cu contract pe durată determinată:
 - a) se poate considera că ar fi contrar [clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru] și, prin urmare, că nu există motiv obiectiv, atunci când lucrătorul pe durată determinată este angajat, fără întreruperi, prin [raporturi de muncă temporare] și lucrează toate sau aproape toate zilele anului în temeiul unor numiri/solicitări succesive, care se întind cu stabilitate deplină de-a lungul anilor, deși motivul pentru care a fost angajat subzistă?
 - b) se poate considera că necesitatea este permanentă, iar nu temporară, și, prin urmare, că ea nu intră sub incidența noțiunii de «motiv obiectiv» prevăzută de clauza 5 punctul 1 litera (a), având în vedere atât parametrii descriși, și anume existența a nenumărate numiri și solicitări care se întind pe parcursul mai multor ani, cât și existența unei lacune structurale, reflectată în procentul lucrătorilor temporari din sectorul în cauză, [sau pe faptul că] aceste nevoi sunt acoperite întotdeauna și în principiu cu lucrători pe durată determinată, care devin un element esențial în funcționarea serviciului public?
 - c) sau se poate considera că în esență, pentru a determina care este limita maximă a caracterului temporar al contractului de muncă, este necesar să se analizeze numai modul de redactare a dispoziției care permite utilizarea lucrătorilor pe durată determinată, în temeiul căreia aceștia pot fi numiți din motive de necesitate, de urgență sau pentru desfășurarea unor programe cu caracter temporar, conjunctural sau extraordinar, în așa fel încât, pentru a considera că există un motiv obiectiv, trebuie să fie în acord cu aceste împrejurări excepționale, iar în cazul în care nu mai este punctuală, ocazională sau circumstanțială, nu mai constituie un motiv obiectiv și astfel dă naștere unui abuz?
- 4) Este conform cu acordul-cadru să se considere motive obiective pentru angajarea de informaticieni statutari temporari și pentru reînnoirea succesivă a contractelor de muncă ale acestora motivele de necesitate, de urgență [sau] pentru desfășurarea unor programe cu caracter temporar, conjunctural sau extraordinar, atunci când acești funcționari publici ocupă în mod permanent și stabil funcții obișnuite specifice personalului statutar fix, fără ca administrația angajatoare să impună limite maxim[e] în ceea ce privește aceste numiri și fără să respecte obligațiile legale pentru ocuparea

posturilor și acoperirea necesităților respective de către funcționari pe durată nedeterminată și fără să prevadă vreo măsură echivalentă pentru a preveni abuzurile în ceea ce privește raportul de muncă temporar succesiv, menținând serviciile prestate de informaticienii statutari temporari pe o perioadă îndelungată, în prezenta cauză fiind vorba despre 17 ani de muncă neîntreruptă?

- 5) Prevederile acordului-cadru și interpretarea pe care Curtea a dat-o acestora sunt compatibile cu jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă), în măsura în care aceasta stabilește, fără să țină seama de alți parametri, că există un motiv obiectiv de numire prin trimitere la limitele temporale ale acesteia sau consideră că nu poate exista nicio comparație cu [lucrătorul fix] din cauza faptului că sunt guvernați de un regim juridic diferit și de un sistem de acces distinct sau a faptului că funcționarii de carieră sunt numiți pe perioadă nedeterminată, în timp ce funcționarii interimari sunt numiți pe perioadă determinată?
- 6) Întrucât instanța națională a constatat recurgerea abuzivă, pentru a acoperi nevoi permanente și structurale de servicii [asigurate în mod normal de personalul statutar fix], la angajarea personalului statutar temporar [al Comunității Madrid] în cadrul unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive în vederea ocupării unor posturi vacante și întrucât dreptul național nu conține nicio măsură efectivă pentru sancționarea unui astfel de abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului Uniunii, clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că obligă instanța națională să adopte măsuri efective care să asigure efectul util al acordului-cadru și, prin urmare, să sancționeze abuzul respectiv și să elimine consecințele încălcării normei europene menționate, înlăturând aplicarea normei naționale care împiedică acest lucru?

În cazul unui răspuns afirmativ și având în vedere considerațiile Curții care figurează la punctul 41 din Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López (C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680):

transformarea raportului de muncă statutar temporar interimar, ocazional sau în regim de suplینire într-un raport de muncă statutar stabil, indiferent că poartă denumirea de personal statutar fix sau de personal pe durată nedeterminată [nepermanent], care beneficiază de un loc de muncă la fel de stabil precum cel al personalului statutar fix comparabil, având în vedere că dreptul spaniol interzice în mod absolut transformarea unei succesiuni de [raporturi] de muncă pe durată determinată într-un [raport] de muncă pe durată nedeterminată în sectorul public și nu conține o altă măsură efectivă pentru a evita și, dacă este cazul, a sancționa utilizarea abuzivă a unor [raporturi] de muncă pe durată determinată succesive, ar fi conformă cu obiectivele urmărite de Directiva 1999/70, ca măsură de prevenire și de sancționare a recurgerii abuzive la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, precum și de eliminare a consecințelor încălcării dreptului Uniunii?

- 7) În cazul recurgerii abuzive la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, transformarea raportului de muncă pe durată determinată pentru ocuparea unui post vacant în raport de muncă pe durată nedeterminată [nepermanent] sau în raport de muncă permanent poate fi considerată conformă cu obiectivele Directivei 1999/70 și cu acordul-cadru anexat la aceasta numai dacă angajatul statutar temporar care a fost afectat de abuz beneficiază de aceleași condiții de muncă precum personalul statutar fix (în ceea ce privește protecția socială, promovarea profesională, ocuparea posturilor vacante, formarea profesională, concediile, situațiile administrative, situațiile în care raportul de muncă este suspendat, drepturile privind pensia și desființarea locurilor de muncă, precum și participarea la concursurile organizate pentru ocuparea posturilor vacante și pentru promovarea profesională), în conformitate cu principiile permanenței și inamovibilității, cu toate drepturile și obligațiile inerente, în regim de egalitate cu informaticienii statutari pe durată nedeterminată?

- 8) Dreptul Uniunii prevede obligația de a reexamina hotărârile judecătorești sau actele administrative definitive în împrejurările descrise, atunci când sunt îndeplinite cele patru condiții impuse în Hotărârea din 13 ianuarie 2004, Kühne & Heitz [(C-453/00, EU:C:2004:17)]: 1) în dreptul național spaniol, administrația și instanțele dispun de competența de reexaminare, însă cu restricțiile menționate, care fac exercitarea sa foarte dificilă sau chiar imposibilă, 2) deciziile în litigiu au rămas definitive ca urmare a unei hotărâri pronunțate de o instanță națională de ultim sau de prim și ultim grad, 3) hotărârea respectivă este întemeiată pe o interpretare a dreptului Uniunii care este contrară jurisprudenței Curții și a fost adoptată fără sesizarea cu titlu preliminar a Curții și 4) persoana interesată s-a adresat organului administrativ imediat după ce a luat cunoștință de jurisprudența menționată?
- 9) Instanțele naționale și instanțele Uniunii care trebuie să asigure efectul deplin al dreptului Uniunii în statele membre pot și trebuie să solicite și să oblige autoritățile administrative naționale ale statelor membre să adopte, în limitele competențelor lor, dispozițiile relevante pentru eliminarea normelor naționale incompatibile cu dreptul Uniunii în general și cu Directiva 1999/70 și cu acordul cadru în special?”

Cauza C-429/18

- 32 Doamna Fernández Álvarez și alții lucrează pentru Serviciul de Sănătate al Comunității Madrid, de 12-17 ani, după caz, în calitate de membri ai personalului statutar temporar. Ei exercită funcțiile de chirurg-dentist și au făcut obiectul a 82-227 de numiri succesive, de asemenea după caz.
- 33 Comunitatea Madrid nu a inclus posturile ocupate provizoriu de doamna Fernández Álvarez și alții în oferta de angajare corespunzătoare exercițiilor în care au intervenit numirile respective sau în cursul exercițiilor următoare sau, în orice caz, în termen de cel mult trei ani după acestea, astfel cum impun articolele 10 și 70 din Statutul de bază al funcționarilor publici. Astfel, un singur anunț de concurs pentru categoria profesională a dentiștilor specialiști a fost publicat în cei 15 ani anteriori deciziei de trimitere, în speță în cursul anului 2015.
- 34 La 22 iulie 2016, doamna Fernández Álvarez și alții au solicitat Comunității Madrid recunoașterea calității lor de membri ai personalului statutar permanent sau, în subsidiar, a unor funcționari publici care beneficiază de un statut similar, căruia i se aplică principiile permanenței și inamovibilității, pentru motivul că situația lor era contrară prevederilor acordului-cadru.
- 35 La 26 august 2016, Comunitatea Madrid a respins cererea acestora. La 23 noiembrie 2016, ea a respins de asemenea recursul grațios pe care l-au introdus împotriva deciziei din 26 august 2016.
- 36 Doamna Fernández Álvarez și alții au sesizat instanța de trimitere, Juzgado Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 14 din Madrid, Spania), cu o acțiune împotriva acestei decizii de respingere. În susținerea acțiunii, ei arată că angajatorul lor recurge în mod abuziv la raporturi de muncă pe durată determinată, pentru a răspunde unor nevoi permanente și structurale, și le reînnoiește fără un motiv obiectiv.
- 37 Instanța de trimitere arată că este incontestabil că doamna Fernández Álvarez și alții au fost angajați în cadrul unor raporturi de muncă succesive de diferite naturi și că funcțiile pe care le exercită în acest cadru sunt identice cu cele exercitate de personalul statutar fix. În plus, chiar dacă aceste raporturi de muncă ar fi încheiate pentru motivele prevăzute la articolul 9 alineatul 1 din statutul-cadru, recrutarea doamnei Fernández Álvarez și alții ar urmări să acopere o nevoie permanentă și durabilă a Comunității Madrid în materie de personal, din moment ce atenuează un deficit structural de dentiști cu statut de personal statutar fix. Astfel, numai 38,77 % dintre lucrătorii din categoria profesională a dentiștilor specialiști ar fi angajați ca personal statutar fix.

38 Această instanță ridică problema existenței în dreptul spaniol a unor măsuri susceptibile să prevină și, dacă este cazul, să sancționeze abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive. Instanța de trimitere ridică în special problema dacă, în situația doamnei Fernández Álvarez și alții, organizarea unei proceduri de selecție și acordarea unei indemnizații echivalente cu cea plătită în caz de concediere abuzivă pot constitui astfel de măsuri. În această privință, instanța de trimitere arată că este îndoielnic caracterul efectiv și disuasiv al organizării unei proceduri de selecție, din moment ce acest lucru nu ar avea niciun efect negativ pentru angajatorul public autor al abuzului. În schimb, acordarea unei indemnizații echivalente cu cea plătită în cazul concedierii abuzive ar răspunde cerințelor de proporționalitate și de efectivitate și ar avea un efect disuasiv.

39 În aceste condiții, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 14 din Madrid) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Este conformă cu acordul-cadru interpretarea dată de instanța de trimitere acordului-cadru și cea conform căreia numirea temporară a [doamnei Fernández Álvarez și alții] constituie un abuz în cazul în care angajatorul public utilizează diverse forme de angajare, toate temporare, pentru desfășurarea[,] permanentă și stabilă, a unor activități obișnuite tipice ale personalului statutar fix [și în scopul de a] acoperi lacune structurale și nevoi care, de fapt, nu sunt provizorii, ci permanente și stabile[,] recrutare[a] temporară nefiind justificată în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru [de] un motiv obiectiv, în măsura în care o astfel de utilizare a [raporturilor] de muncă pe durată determinată este în contradicție cu al doilea paragraf al preambulului acordului-cadru, precum și cu punctele 6 și 8 din considerațiile generale ale acestui acord, întrucât nu sunt întrunite condițiile care ar justifica folosirea acestor [raporturi] de muncă pe durată determinată?
- 2) Este conform cu acordul-cadru să se considere, astfel cum face instanța de trimitere, că organizarea unui proces de selecție obișnuit, cu caracteristicile descrise mai sus, nu constituie o măsură echivalentă și nici nu poate fi considerată sancțiune, nefiind proporțională cu abuzul comis, și a cărei consecință este încetarea contractului lucrătorului temporar, cu încălcarea obiectivelor Directivei [1999/70] și cu perpetuarea unei situații dezavantajoase pentru lucrătorii statutari temporari, și nici nu poate fi considerată o măsură eficientă atât timp cât nu generează prejudicii angajatorului și nici nu are o funcție disuasivă, nerespectând astfel articolul 2 primul paragraf din [această] directivă prin faptul că nu garantează obținerea, de către statul spaniol, a rezultatelor impuse de directiva [menționată]?
- 3) Este conform cu articolul 2 primul paragraf din Directiva 1999/70 și cu Hotărârea pronunțată de Curte [la 14 septembrie 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679)] să se considere, astfel cum face instanța de trimitere, că organizarea unei proceduri de selecție în condiții de liberă concurență nu constituie o măsură de sancționare corespunzătoare a abuzului de contracte temporare succesive, dat fiind că nu există în dreptul spaniol un mecanism de sancționare eficace și disuasiv care să combată abuzul în materie de numire a personalului statutar temporar și nepermițând ca aceste posturi structurale create să fie ocupate de personalul victimă a abuzului, perpetuând astfel situația precară a acestor lucrători?
- 4) Este corect să se considere, astfel cum procedează instanța de trimitere, că acordarea în favoarea lucrătorului temporar, victimă a unui comportament abuziv al angajatorului său, a unui statut de lucrător «pe durată nedeterminată nepermanent» nu constituie o sancțiune eficientă, în măsura în care se poate pune capăt funcției lucrătorului care a dobândit un astfel de statut, fie prin intermediul unei proceduri de selecție, fie prin desființarea postului respectiv, ceea ce este contrar acordului-cadru în scopul de a preveni folosirea abuzivă a [raporturilor] de muncă succesive pe durată determinată prin nerespectarea articolului 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, dat fiind că nu garantează că rezultatele stabilite de aceasta sunt atinse de statul spaniol?

În aceste condiții, este necesar să se adreseze din nou, în prezenta cauză, următoarele întrebări adresate [...] de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 8 din Madrid) [în cauza C-103/18]:

- 5) Întrucât instanța națională a constatat recurgerea abuzivă, pentru a acoperi nevoi permanente și structurale de servicii [asigurate în mod normal de personalul statutar fix], la angajarea personalului statutar temporar [al Comunității Madrid] în cadrul unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive în vederea ocupării unor posturi vacante și întrucât dreptul național nu conține nicio măsură efectivă pentru sancționarea unui astfel de abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului Uniunii, clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că obligă instanța națională să adopte măsuri efective care să asigure efectul util al acordului-cadru și, prin urmare, să sancționeze abuzul respectiv și să elimine consecințele încălcării normei europene menționate, înlăturând aplicarea normei naționale care împiedică acest lucru?

În cazul unui răspuns afirmativ și având în vedere considerațiile Curții care figurează la punctul 41 din Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López (C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680):

transformarea raportului de muncă statutar temporar interimar, ocazional sau în regim de suplینire într-un raport de muncă statutar stabil, indiferent că poartă denumirea de personal statutar fix sau de personal pe durată nedeterminată [nepermanent], care beneficiază de un loc de muncă la fel de stabil precum cel al personalului statutar fix comparabil, având în vedere că dreptul spaniol interzice în mod absolut transformarea unei succesiuni de [raporturi] de muncă pe durată determinată într-un [raport] de muncă pe durată nedeterminată în sectorul public și nu conține o altă măsură efectivă pentru a evita și, dacă este cazul, a sancționa utilizarea abuzivă a unor [raporturi] de muncă pe durată determinată succesive, ar fi conformă cu obiectivele urmărite de Directiva 1999/70, ca măsură de prevenire și de sancționare a recurgerii abuzive la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, precum și de eliminare a consecințelor încălcării dreptului Uniunii?

- 6) În cazul recurgerii abuzive la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, transformarea raportului de muncă pe durată determinată pentru ocuparea unui post vacant în raport de muncă pe durată nedeterminată [nepermanent] sau în raport de muncă permanent poate fi considerată conformă cu obiectivele Directivei 1999/70 și cu acordul-cadru anexat la aceasta numai dacă angajatul statutar temporar care a fost afectat de abuz beneficiază de aceleași condiții de muncă precum personalul statutar fix (în ceea ce privește protecția socială, promovarea profesională, ocuparea posturilor vacante, formarea profesională, concediile, situațiile administrative, situațiile în care raportul de muncă este suspendat, drepturile privind pensia și desființarea locurilor de muncă, precum și participarea la concursurile organizate pentru ocuparea posturilor vacante și pentru promovarea profesională), în conformitate cu principiile permanenței și inamovibilității, cu toate drepturile și obligațiile inerente, în regim de egalitate cu personalul statutar pe durată nedeterminată?
- 7) Dacă încheierea unui contract temporar pentru a răspunde unei nevoi permanente fără un motiv obiectiv și în absența unei necesități urgente și imperioase pentru a justifica un astfel de contract este abuzivă, fără a exista o sancțiune sau o restricție efectivă în dreptul național spaniol în acest sens: în cazul în care angajatorul nu oferă angajatului un loc de muncă permanent, o compensație care corespunde concedierii abuzive de către angajator ar fi o măsură de prevenire a abuzurilor proporțională cu obiectivele urmărite de Directiva 1999/70 și ar fi de natură să elimine consecințele încălcării dreptului Uniunii și, prin urmare, o sancțiune adecvată, proporțională, eficientă și descurajantă?”

Cu privire la cererea de redeschidere a fazei orale a procedurii

- 40 În urma prezentării concluziilor doamnei avocate generale, doamna Fernández Álvarez și alții au solicitat, prin actul depus la grefa Curții la 6 noiembrie 2019, să se dispună redeschiderea fazei orale a procedurii, în temeiul articolului 83 din Regulamentul de procedură al Curții.
- 41 În susținerea cererii lor, doamna Fernández Álvarez și alții arată în esență că concluziile doamnei avocate generale se întemeiază pe erori care trebuie rectificate și conțin formulări care fie nu au fost dezbătute între părți, fie contrazic ceea ce acestea au recunoscut. Mai întâi, despăgubirea funcționarilor publici victime ale unei recurgeri abuzive la raporturile de muncă pe durată determinată succesive, pe care doamna avocată generală ar fi menționat-o la punctele 75-78 din concluzii, nu ar exista în dreptul spaniol. De asemenea, mecanismul de sancționare efectiv și disuasiv, pe care doamna avocată generală l-ar fi menționat la punctul 77 din concluzii, ar lipsi de asemenea în dreptul spaniol, din moment ce acesta din urmă nu ar permite aplicarea unei amenzi autorităților administrative. În continuare, poziția, pretins exprimată de doamna avocată generală la punctul 85 din concluzii, potrivit căreia transformarea raporturilor de muncă pe durată determinată în raporturi de muncă pe durată nedeterminată trebuie să fie efectuată, în lipsa altor măsuri, potrivit unei proceduri valabile, pentru a stabili în mod clar ordinea numirilor, ar constitui un element nou și ar fi indispensabil ca părțile să aibă posibilitatea de a-și prezenta punctul de vedere în această privință. În sfârșit, doamna avocată generală ar fi introdus, la punctul 82 din concluzii, un fapt nou care nu ar fi susținut de reglementarea națională în discuție în litigiul principal, considerând că agenții temporari ai Comunității Madrid victime ale unei recurgeri abuzive la raporturi de muncă pe durată determinată succesive nu pot avea acces la stabilitatea locului de muncă, întrucât aceștia nu au făcut dovada meritelor și a aptitudinii lor în cadrul unei proceduri de selecție.
- 42 În această privință, trebuie amintit că, în temeiul articolului 252 al doilea paragraf TFUE, avocatul general prezintă în mod public, cu deplină imparțialitate și în deplină independență, concluzii motivate cu privire la cauzele care, în conformitate cu Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene, necesită intervenția sa. Nici concluziile avocatului general, nici motivarea pe care se întemeiază acestea nu sunt obligatorii pentru Curte (Hotărârea din 13 noiembrie 2019, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, punctul 39 și jurisprudența citată).
- 43 Trebuie arătat de asemenea, în acest context, că Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene și Regulamentul de procedură nu prevăd posibilitatea ca părțile sau persoanele interesate menționate la articolul 23 din acest statut să prezinte observații ca răspuns la concluziile prezentate de avocatul general. În consecință, dezacordul unei părți sau al unei astfel de persoane interesate față de concluziile avocatului general, oricare ar fi chestiunile pe care le examinează în cadrul acestora, nu poate constitui prin el însuși un motiv care să justifice redeschiderea procedurii orale (Hotărârea din 13 noiembrie 2019, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, punctul 40 și jurisprudența citată).
- 44 În consecință, în măsura în care cererea de redeschidere a fazei orale a procedurii formulată de doamna Fernández Álvarez și alții urmărește să le permită să răspundă la poziția adoptată de doamna avocată generală în concluzii, aceasta nu poate fi admisă.
- 45 Desigur, potrivit articolului 83 din Regulamentul de procedură, Curtea poate oricând să dispună, după ascultarea avocatului general, redeschiderea fazei orale a procedurii, în special atunci când consideră că nu este suficient de lămurită sau atunci când o parte a invocat, după închiderea acestei faze, un fapt nou de natură să aibă o influență decisivă asupra deciziei Curții sau atunci când cauza trebuie soluționată pe baza unui argument care nu a fost pus în discuția părților ori a persoanelor interesate prevăzute la articolul 23 din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene.

- 46 Trebuie amintit însă că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în ceea ce privește interpretarea dispozițiilor din ordinea juridică națională, aceasta este, în principiu, obligată să se întemeieze pe calificările care rezultă din decizia de trimitere și nu este competentă să interpreteze dreptul intern al unui stat membru (Hotărârea din 13 noiembrie 2019, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, punctul 43 și jurisprudența citată).
- 47 Or, deciziile de trimitere conțin informațiile necesare referitoare la dispozițiile relevante ale dreptului spaniol și în special la dispozițiile aplicabile funcționarilor publici spanioli, pe care Curtea este obligată să se întemeieze.
- 48 În consecință, Curtea, după ascultarea avocatului general, consideră că dispune de toate elementele necesare pentru a răspunde la întrebările adresate de instanțele de trimitere.
- 49 Având în vedere considerațiile care precedă, nu este necesar să se dispună redeschiderea fazei orale a procedurii.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare în cauza C-103/18

- 50 Prin intermediul primei întrebări în cauza C-103/18, instanța de trimitere urmărește să obțină precizări cu privire la noțiunea de „contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive”, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru.
- 51 Din decizia de trimitere reiese că această întrebare privește faptul că, în speță, domnul Sánchez Ruiz a fost angajat de Comunitatea Madrid în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată pe un post vacant până când acesta din urmă urma să fie ocupat definitiv, că acest angajator nu a respectat termenul prevăzut de reglementarea spaniolă pentru organizarea unei proceduri de selecție care viza ocuparea definitivă a acestui post și că acest raport de muncă a continuat astfel mai mulți ani. În plus, din decizia menționată rezultă că, în aceste condiții, trebuie să se considere că raportul de muncă al persoanei interesate a fost prelungit implicit din an în an. Pe de altă parte, instanța de trimitere precizează că, deși domnul Sánchez Ruiz a făcut, în luna noiembrie a anului 1999 și în luna decembrie a anului 2011, obiectul a două numiri din partea Comunității Madrid, acesta a ocupat în mod neîntrerupt același loc de muncă și a exercitat, în mod constant și continuu, aceleași funcții în serviciul aceluiași angajator.
- 52 Rezultă că, prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că noțiunea de „contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive”, în sensul acestei dispoziții, acoperă o situație în care un lucrător angajat pe baza unui raport de muncă pe durată determinată, și anume până în momentul în care postul vacant pe care este angajat este ocupat definitiv, a ocupat, în cadrul mai multor numiri, același loc de muncă în mod neîntrerupt pe durata mai multor ani și a exercitat, în mod constant și continuu, aceleași funcții, menținerea permanentă a acestui lucrător pe respectivul post vacant fiind consecința nerespectării de către angajator a obligației sale legale de a organiza, în termenul acordat, o procedură de selecție în vederea ocupării definitive a aceluși post vacant, iar raportul său de muncă fiind ca urmare a acestui fapt prelungit în mod implicit din an în an.
- 53 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 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 26 și jurisprudența citată).

- 54 Astfel, după cum rezultă din al doilea paragraf al preambulului acordului-cadru, precum și din cuprinsul punctelor 6 și 8 din considerațiile generale ale acestuia, beneficiul stabilității locului de muncă este considerat un element major al protecției acordate lucrătorilor, în timp ce doar în anumite împrejurări contractele de muncă pe durată determinată pot răspunde atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 27 și jurisprudența citată).
- 55 În consecință, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru impune statelor membre, pentru a preveni folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, adoptarea efectivă și obligatorie a cel puțin uneia dintre măsurile prevăzute de această clauză, în cazul în care dreptul lor intern nu cuprinde măsuri legale echivalente (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 28 și jurisprudența citată).
- 56 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru își găsește aplicarea numai în prezența unor contracte sau a unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punctele 41 și 42, Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 45, precum și Hotărârea din 22 ianuarie 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punctul 70).
- 57 Clauza 5 punctul 2 litera (a) din acordul-cadru lasă în principiu statelor membre și/sau partenerilor sociali sarcina de a stabili care sunt condițiile în care contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată sunt considerate „succesive” (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 81, Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 79, și Hotărârea din 22 ianuarie 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punctul 71).
- 58 Deși o astfel de 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 astfel lăsată statelor membre nu este nelimitată, întrucât aceasta nu poate în niciun caz merge 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 autoritățile naționale așa încât să conducă la o situație susceptibilă să dea naștere unor abuzuri și astfel să se opună obiectivului menționat (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 82).
- 59 Prin urmare, statele membre sunt obligate să garanteze obținerea rezultatului impus de dreptul Uniunii, după cum rezultă nu numai din articolul 288 al treilea paragraf TFUE, dar și din articolul 2 primul paragraf din Directiva 1999/70, interpretat în lumina considerentului (17) al acesteia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 68).
- 60 Limitele puterii de apreciere lăsate statelor membre, prevăzute la punctul 58 din prezenta hotărâre, se impun în special în ceea ce privește o noțiune-cheie precum cea a caracterului succesiv al raporturilor de muncă, care este determinantă pentru definirea domeniului de aplicare însuși al dispozițiilor naționale destinate punerii în aplicare a acordului-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 83).
- 61 Or, astfel cum a arătat în esență doamna avocată generală la punctul 44 din concluzii, faptul de a concluziona în sensul inexistenței unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, pentru simplul motiv că lucrătorul în cauză, chiar dacă ar fi făcut obiectul

mai multor numiri, a ocupat în mod neîntrerupt același loc de muncă timp de mai mulți ani și a exercitat, în mod constant și continuu, aceleași funcții, în timp ce menținerea permanentă a acestui lucrător pe un post vacant pe baza unui raport de muncă pe durată determinată este consecința nerespectării de către angajator a obligației sale legale de a organiza în termenul acordat o procedură de selecție în vederea ocupării definitive a acelui post vacant, iar raportul său de muncă a fost ca urmare a acestui fapt prelungit în mod implicit din an în an, ar risca să compromită obiectul, finalitatea, precum și efectul util al acestui acord.

- 62 Astfel, o asemenea definiție restrictivă a noțiunii de „raporturi de muncă pe durată determinată succesive” ar permite angajarea lucrătorilor în mod precar pe parcursul anilor (a se vedea prin analogie Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 85).
- 63 În plus, aceeași definiție 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 utilizarea abuzivă a unor astfel de raporturi de către angajatori pentru a satisface nevoi permanente și durabile în materie de personal.
- 64 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare în cauza C-103/18 că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că statele membre și/sau partenerii sociali nu pot exclude din noțiunea de „contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive”, în sensul acestei dispoziții, o situație în care un lucrător angajat în temeiul unui raport de muncă pe durată determinată, și anume până la ocuparea definitivă a postului pe care este angajat, a ocupat, în cadrul mai multor numiri, același loc de muncă în mod neîntrerupt timp de mai mulți ani și a exercitat, în mod constant și continuu, aceleași funcții, menținerea permanentă a acestui lucrător pe respectivul post vacant fiind consecința nerespectării de către angajator a obligației sale legale de a organiza în termenul acordat o procedură de selecție în vederea ocupării definitive a acelui post vacant, iar raportul său de muncă fiind ca urmare a acestui fapt prelungit în mod implicit din an în an.

Cu privire la a treia-a cincea întrebare preliminară în cauza C-103/18, precum și la prima întrebare preliminară în cauza C-429/18

- 65 Prin intermediul celei de a treia-acelei de a cincea întrebări în cauza C-103/18 și prin intermediul primei întrebări în cauza C-429/18, care trebuie analizate împreună, instanțele de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei legislații și unei jurisprudențe naționale potrivit cărora reinnoirea succesivă a unor raporturi de muncă pe durată determinată este considerată ca fiind justificată de „motive obiective”, în sensul punctului 1 litera (a) din această clauză, pentru simplul motiv că această reinnoire răspunde motivelor de recrutare menționate de această legislație, și anume motive de necesitate, de urgență sau pentru desfășurarea programelor cu caracter temporar, conjunctural sau extraordinar.
- 66 În această privință, din jurisprudența Curții reiese că noțiunea de „motiv obiectiv”, în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, trebuie înțeleasă ca având în vedere împrejurări precise și concrete ce caracterizează o activitate determinată și care astfel sunt în măsură să justifice, în acel context specific, utilizarea contractelor de muncă pe perioadă determinată succesive. Aceste împrejurări pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate aceste contracte și din caracteristicile inerente ale acestora sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială a unui stat membru (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 38 și jurisprudența citată).

- 67 În schimb, o dispoziție națională care se limitează să autorizeze, în mod general și abstract, printr-o normă legislativă sau administrativă, recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive nu ar fi conformă cu cerințele menționate la punctul precedent din prezenta hotărâre (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 39 și jurisprudența citată).
- 68 Astfel, o asemenea dispoziție de natură pur formală nu permite identificarea unor criterii obiective și transparente în scopul de a verifica dacă reînnoirea unor astfel de contracte răspunde efectiv unei nevoi reale, este de natură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și este necesară în acest scop. Această dispoziție presupune un risc real de a se recurge în mod abuziv la acest tip de contracte și, în consecință, nu este compatibilă cu obiectivul și cu efectul util al acordului-cadru (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 40 și jurisprudența citată).
- 69 În ceea ce privește cauzele principale, trebuie arătat că reglementarea națională relevantă determină cu precizie condițiile în care pot fi încheiate contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive. Astfel, recurgerea la asemenea contracte este permisă, în temeiul articolului 9 alineatul 3 din statutul-cadru, după caz, atunci când privește prestarea de servicii determinate de natură temporară, conjuncturală sau extraordinară, atunci când se impune pentru garantarea funcționării permanente și neîntrerupte a centrelor de sănătate sau atunci când este vorba despre prestarea de servicii complementare unei reduceri a timpului de lucru normal.
- 70 Această dispoziție mai precizează că, dacă se efectuează mai mult de două numiri pentru prestarea aceluiași servicii pentru o perioadă cumulată de 12 sau mai multe luni pe parcursul a doi ani, administrația competentă examinează motivele acestor numiri pentru a stabili dacă se impune crearea unui post permanent suplimentar.
- 71 Rezultă de aici că reglementarea națională în discuție în litigiul principal nu prevede o autorizație generală și abstractă pentru recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive, ci limitează încheierea unor asemenea contracte pentru a satisface în esență nevoi provizorii.
- 72 În această privință, trebuie amintit că înlocuirea temporară a unui lucrător în vederea satisfacerii unor nevoi provizorii ale angajatorului în ceea ce privește personalul statutar poate constitui, în principiu, un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acest acord-cadru (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 44 și jurisprudența citată).
- 73 Astfel, trebuie să se constate că, într-o administrație care dispune de personal numeros, cum este sectorul sănătății publice, este inevitabil să fie necesare suplینiri temporare, în special ca urmare a indisponibilității membrilor personalului aflați în concediu medical, în concediu de maternitate, în concediu pentru creșterea copilului sau în alte situații. Înlocuirea temporară a lucrătorilor în aceste împrejurări poate constitui un motiv obiectiv în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, care justifică atât caracterul determinat al duratei contractelor încheiate cu personalul statutar de înlocuire, cât și reînnoirea acestor contracte în funcție de noile nevoi, sub rezerva respectării cerințelor stabilite prin acordul-cadru în această privință (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 45 și jurisprudența citată).
- 74 În plus, trebuie amintit că obligația de a organiza serviciile de sănătate astfel încât să se asigure un echilibru constant între numărul de membri ai personalului de sănătate și numărul de pacienți revine administrației publice și este tributară unei multitudini de factori susceptibili să reflecte o nevoie deosebită de flexibilitate care, conform jurisprudenței Curții amintite la punctul 68 din prezenta hotărâre, este de natură să justifice în mod obiectiv, în acest sector specific, în lumina clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 46).

- 75 În schimb, nu se poate admite ca unele contracte de muncă pe durată determinată să poată fi reînnoite în vederea îndeplinirii în mod permanent și durabil a sarcinilor din cadrul serviciilor de sănătate care țin de activitatea normală a personalului obișnuit din spitale (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 47 și jurisprudența citată).
- 76 Astfel, reînnoirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată pentru a acoperi nevoi care, de fapt, nu au un caracter provizoriu, ci un caracter permanent și durabil, nu este justificată în sensul clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru, în condițiile în care un asemenea mod de folosire a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată este în directă contradicție cu premisa pe care se întemeiază acest acord-cadru, și anume că contractele de muncă pe durată nedeterminată constituie forma generală a raporturilor de muncă, chiar dacă contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare sau pentru anumite ocupații și activități (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 48 și jurisprudența citată).
- 77 Respectarea clauzei 5 punctul 1 litera (a) din acordul-cadru impune, așadar, să se verifice în concret că reînnoirea succesivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată urmărește să acopere nevoi provizorii și că o dispoziție națională precum cea în discuție în cauza principală nu este utilizată, de fapt, pentru a satisface nevoi permanente și durabile ale angajatorului în materie de personal (Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 49 și jurisprudența citată).
- 78 În această privință, instanțele de trimitere au constatat că, în practică, numirile succesive ale domnului Sánchez Ruiz și ale doamnei Fernández Álvarez și alții nu răspundeau unor simple nevoi provizorii ale Comunității Madrid, ci urmăreau satisfacerea unor nevoi permanente și durabile în materie de personal în cadrul serviciului de sănătate al acestei comunități. Astfel, din deciziile de trimitere rezultă că, la momentul introducerii acțiunilor, toți acești lucrători au fost angajați de Comunitatea Madrid timp de cel puțin 12 de ani consecutivi, că unii dintre ei făcuseră obiectul a peste 200 de numiri și că efectuau sarcini care țin de activitatea normală a personalului care beneficiază de un statut fix.
- 79 Pe de altă parte, această constatare este confirmată de faptul că instanțele de trimitere au menționat existența unei probleme structurale în sectorul public spaniol al sănătății, care se traduce printr-un procent ridicat de lucrători temporari, care constituie, din acest motiv, un element esențial al funcționării acestui sector, precum și prin lipsa unor limite maxime ale numărului de raporturi de muncă pe durată determinată succesive și nerespectarea obligației legale de a ocupa posturile acoperite temporar de acest personal prin angajarea de lucrători pe durată nedeterminată.
- 80 În aceste condiții, trebuie să se răspundă la a treia-a cincea întrebare în cauza C-103/18 și la prima întrebare în cauza C-429/18 că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei legislații și unei jurisprudențe naționale potrivit cărora reînnoirea succesivă a unor raporturi de muncă pe durată determinată este considerată justificată de „motive obiective”, în sensul punctului 1 litera (a) din această clauză, pentru simplul motiv că această reînnoire răspunde motivelor de recrutare vizate de această legislație, și anume motive de necesitate, de urgență sau pentru desfășurarea programelor cu caracter temporar, conjunctural sau extraordinar, în măsura în care o asemenea legislație și jurisprudență națională nu îl împiedică pe angajatorul în cauză să răspundă, în practică, prin astfel de reînnoiri, unor nevoi permanente și durabile în materie de personal.

Cu privire la a șaptea întrebare în cauza C-103/18, precum și la a doua, la a treia, la a patra, la a șasea și la a șaptea întrebare în cauza C-429/18

- 81 Prin intermediul celei de a șaptea întrebări în cauza C-103/18, precum și al celei de a doua, al celei de a treia, al celei de a patra, al celei de a șasea și al celei de a șaptea întrebări în cauza C-429/18, care trebuie analizate împreună, instanțele de trimitere solicită în esență Curții să stabilească dacă anumite

măsuri prevăzute de dreptul spaniol pot fi considerate măsuri adecvate în scopul prevenirii și, dacă este cazul, al sancționării abuzurilor care rezultă din utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru.

- 82 În această privință, instanțele de trimitere se referă în special la organizarea unor proceduri de selecție care vizează ocuparea definitivă a posturilor ocupate provizoriu de lucrători angajați în cadrul unor raporturi de muncă pe durată determinată, la transformarea statutului lucrătorilor care au fost angajați în mod abuziv în cadrul unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive în „personal pe durată nedeterminată nepermanent” și la acordarea unei indemnizații echivalente cu cea plătită în caz de concediere abuzivă.
- 83 Trebuie amintit că clauza 5 din acordul-cadru, care are drept scop punerea în aplicare a obiectivelor urmărite de acesta, și anume reglementarea recurgerii succesive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, impune statelor membre, la punctul 1, adoptarea efectivă și obligatorie cel puțin a uneia dintre măsurile pe care le enumeră, atunci când dreptul lor intern nu conține măsuri legale echivalente. Măsurile astfel enumerate la punctul 1 literele (a)-(c) din clauza menționată, în număr de trei, se referă la motive obiective care să justifice reînnoirea unor astfel de contracte sau a unor astfel de raporturi de muncă pe durată determinată, la durata totală maximă a acestor contracte sau a acestor raporturi de muncă succesive și, respectiv, la numărul de reînnoiri ale acestora (Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 84 și jurisprudența citată).
- 84 Statele membre dispun în această privință de o marjă de apreciere, întrucât pot alege să recurgă la una sau la mai multe dintre măsurile enunțate la clauza 5 punctul 1 literele (a)-(c) din acordul-cadru sau la măsuri legale echivalente existente, ținând cont în același timp de nevoile sectoarelor specifice și/sau ale categoriilor de lucrători (Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 85 și jurisprudența citată).
- 85 În acest mod, clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru atribuie în sarcina statelor membre un obiectiv general care constă în prevenirea unor astfel de abuzuri, acordându-le în același timp libertatea de a alege mijloacele pentru îndeplinirea acestui obiectiv, cu condiția să nu repună în discuție obiectivul sau efectul util al acordului-cadru în cauză (Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 86 și jurisprudența citată).
- 86 Clauza 5 din acordul-cadru nu enunță sancțiuni specifice în ipoteza în care ar fi constatate abuzuri. Într-un astfel de caz, revine autorităților naționale sarcina de a adopta măsuri care trebuie să aibă un caracter nu numai proporțional, ci și suficient de efectiv și de disuasiv pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru (Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 87 și jurisprudența citată).
- 87 Astfel, clauza 5 din acordul-cadru nu stabilește o obligație generală a statelor membre de a prevedea transformarea în contracte pe durată nedeterminată a contractelor de muncă pe durată determinată. Ordinea juridică internă a statului membru în cauză trebuie să includă însă o altă măsură efectivă pentru a evita și, dacă este cazul, a sancționa folosirea abuzivă a unor contracte de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 septembrie 2016, Martínez Andrés și Castrejana López, C-184/15 și C-197/15, EU:C:2016:680, punctele 39 și 41, precum și jurisprudența citată).
- 88 În cazul în care s-a recurs abuziv la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, trebuie să poată fi aplicată o măsură care să prezinte garanții efective și echivalente de protecție a lucrătorilor pentru a sancționa în mod corespunzător acest abuz și pentru a înlătura consecințele încălcării dreptului Uniunii. Astfel, potrivit chiar formulării articolului 2 primul paragraf

din Directiva 1999/70, statele membre sunt obligate „să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de [această] directivă” (Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 88 și jurisprudența citată).

- 89 Trebuie amintit, în plus, că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor dreptului intern, această misiune revenind instanțelor naționale competente, care trebuie să stabilească dacă cerințele prevăzute în clauza 5 din acordul-cadru sunt îndeplinite de dispozițiile reglementării naționale aplicabile (Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 89 și jurisprudența citată).
- 90 Așadar, în speță, instanțele de trimitere sunt competente să aprecieze în ce măsură condițiile de aplicare, precum și punerea în aplicare efectivă a dispozițiilor relevante de drept intern fac din reglementarea națională o măsură adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea folosirii abuzive de contracte sau de raporturi de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea prin analogie Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 90 și jurisprudența citată).
- 91 Cu toate acestea, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi precizări destinate să orienteze instanțele respective în aprecierea lor (a se vedea prin analogie Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 91 și jurisprudența citată).
- 92 În această privință, trebuie arătat, în primul rând, că niciuna dintre măsurile naționale menționate la punctul 82 din prezenta hotărâre nu pare să se încadreze în una dintre categoriile de măsuri prevăzute în clauza 5 punctul 1 literele (a)-(c) din acordul-cadru, destinate să prevină recurgerea abuzivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive.
- 93 În consecință, trebuie să se examineze, în al doilea rând, dacă aceste măsuri constituie „măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului”, în sensul acestei clauze.
- 94 În ceea ce privește, mai întâi, organizarea în termenele necesare a unor proceduri de selecție destinate ocupării definitive 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 ocupă sunt ocupate rapid în mod definitiv.
- 95 În consecință, organizarea în termenele impuse a unor astfel de proceduri poate, în principiu, în situațiile în discuție în litigiul principal, să prevină abuzurile care rezultă din recurgerea la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, în așteptarea ocupării în mod definitiv a acestor posturi.
- 96 Odată făcute aceste precizări, din deciziile de trimitere reiese că, în speță, în pofida faptului că reglementarea în discuție în litigiul principal prevede termene precise pentru organizarea unor asemenea proceduri, în realitate, aceste termene nu sunt respectate, iar aceste proceduri nu sunt frecvente.
- 97 În aceste condiții, o legislație națională care prevede organizarea unor proceduri de selecție care vizează ocuparea definitivă 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 pare aptă să prevină recurgerea abuzivă de către angajatorul în cauză la raporturi de muncă pe durată determinată succesive. O astfel de legislație nu pare aptă nici să sancționeze în mod corespunzător recurgerea abuzivă la astfel de raporturi de muncă și să înlătore consecințele încălcării dreptului Uniunii, din moment ce, astfel cum au arătat instanțele de trimitere, aplicarea sa nu ar avea niciun efect negativ pentru acest angajator.

- 98 În consecință, sub rezerva verificării de către instanțele de trimitere, o asemenea legislație nu pare să constituie o măsură suficient de efectivă și de disuasivă pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în temeiul acordului-cadru, în sensul jurisprudenței amintite la punctul 86 din prezenta hotărâre, și, prin urmare, o „măsură legală echivalentă”, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru.
- 99 Situația este aceeași în ceea ce privește a patra dispoziție tranzitorie din Statutul de bază al funcționarilor publici, care prevede posibilitatea administrației de a consolida angajarea pe posturi ocupate de funcționari interimari sau de personal temporar prin intermediul unor probe. Astfel, din informațiile furnizate de instanțele de trimitere reiese că această dispoziție prevede doar o posibilitate a administrației, astfel încât aceasta nu are obligația să pună în aplicare dispoziția menționată, chiar și atunci când s-a constatat că aceasta recurgea în mod abuziv la utilizarea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive.
- 100 Mai mult, în ceea ce privește faptul că 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 aibă acces 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 contracte și la raporturi de muncă pe durată determinată succesive. Astfel, după cum a arătat în esență doamna avocată generală la punctul 68 din concluzii, asemenea proceduri, al căror rezultat este în plus incert, sunt deschise și candidaților care nu au fost victimele unui asemenea abuz.
- 101 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 pare aptă să sancționeze în mod corespunzător recurgerea abuzivă la asemenea raporturi de muncă și să înlăture consecințele încălcării dreptului Uniunii. Prin urmare, aceasta nu pare să permită atingerea obiectivului urmărit de clauza 5 din acordul-cadru (a se vedea prin analogie Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctele 94 și 95).
- 102 În ceea ce privește, în continuare, transformarea statutului lucrătorilor care au fost angajați în mod abuziv prin raporturi de muncă pe durată determinată succesive în „personal pe durată nedeterminată nepermanent”, este suficient să se arate că instanțele de trimitere consideră ele însele că această măsură nu permite atingerea finalității urmărite de clauza 5 din acordul-cadru. Astfel, din deciziile de trimitere reiese că această transformare nu aduce atingere posibilității angajatorului de a desființa postul sau de a rezilia funcția lucrătorului pe durată determinată în cauză atunci când lucrătorul înlocuit își reia atribuțiile. În plus, astfel cum au indicat instanțele de trimitere, spre deosebire de transformarea, în sectorul privat, a contractelor de muncă pe durată determinată succesive în contract de muncă pe durată nedeterminată, transformarea statutului lucrătorilor pe durată determinată vizați în cel de „personal pe durată nedeterminată nepermanent” nu le permite să beneficieze de aceleași condiții de muncă precum personalul statutar fix.
- 103 În ceea ce privește, în sfârșit, acordarea unei indemnizații echivalente cu cea plătită în caz de concediere abuzivă, trebuie amintit că, pentru a constitui o „măsură legală echivalentă”, în sensul clauzei 5 din acordul-cadru, acordarea unei indemnizații trebuie să urmărească în mod specific să compenseze efectele recurgerii abuzive la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctele 94 și 95).
- 104 Conform jurisprudenței Curții amintite la punctul 86 din prezenta hotărâre, este necesar și ca indemnizația acordată să fie nu numai proporțională, ci și suficient de efectivă și de disuasivă pentru a garanta deplina eficacitate a acestei clauze.

- 105 În aceste condiții, în măsura în care dreptul spaniol permite acordarea unei indemnizații echivalente cu cea plătită în caz de concediere abuzivă membrilor personalului statutar temporar victime ale utilizării abuzive a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, revine instanțelor de trimitere sarcina de a stabili dacă o astfel de măsură este adecvată pentru prevenirea și, dacă este cazul, pentru sancționarea unui astfel de abuz.
- 106 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a șaptea întrebare în cauza C-103/18, precum și la a doua, la a treia, la a patra, la a șasea și la a șaptea întrebare în cauza C-429/18 că clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că revine instanței naționale sarcina de a aprecia, în conformitate cu ansamblul normelor din dreptul său național aplicabile, dacă organizarea unor proceduri de selecție prin care se urmărește ocuparea definitivă a posturilor ocupate provizoriu de lucrători angajați în cadrul unor raporturi de muncă pe durată determinată, transformarea statutului acestor lucrători în „personal pe durată nedeterminată nepermanent” și acordarea în favoarea acelor lucrători a unei indemnizații echivalente cu cea plătită în caz de concediere abuzivă constituie măsuri adecvate pentru a preveni și, dacă este cazul, a sancționa abuzurile rezultate din utilizarea unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive sau a unor măsuri legale echivalente, în sensul acestei dispoziții.

Cu privire la a doua întrebare în cauza C-103/18

- 107 Din motivarea deciziei de trimitere în cauza C-103/18 reiese că, prin intermediul celei de a doua întrebări formulate în această cauză, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă acordul-cadru trebuie interpretat în sensul că, în cazul recurgerii abuzive de către un angajator public la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, faptul că lucrătorul în cauză a consimțit la încheierea acestor diferite raporturi de muncă este de natură să lipsească, din acest punct de vedere, de orice caracter abuziv comportamentul angajatorului respectiv, astfel încât acordul-cadru nu ar fi aplicabil situației aceluia lucrător.
- 108 În această privință, trebuie amintit că din însuși modul de redactare a clauzei 2 punctul 1 din acordul-cadru rezultă că domeniul de aplicare al acestuia este conceput larg, vizând în general „lucrătorii pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru”. În plus, definiția noțiunii de „lucrători pe durată determinată” în sensul acordului-cadru, prevăzută în clauza 3 punctul 1 din acesta, 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 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 67 și jurisprudența citată).
- 109 Acordul-cadru se aplică 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 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții, C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 68 și jurisprudența citată).
- 110 Din aceste dispoziții nu reiese nicidecum că aplicarea acordului-cadru ar fi exclusă atunci când lucrătorul a consimțit la stabilirea raportului său de muncă cu un angajator public.

- 111 Dimpotrivă, o astfel de interpretare ar fi în mod vădit contrară unuia dintre obiectivele acordului-cadru, și anume, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 53 din prezenta hotărâre, acela de a limita recurgerea succesivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată, considerată o sursă potențială de abuz în detrimentul lucrătorilor, prin prevederea unui anumit număr de dispoziții minime de protecție destinate să evite incertitudinea situației salariaților.
- 112 Acest obiectiv al acordului-cadru se întemeiază în mod implicit, dar necesar, pe premisa potrivit căreia lucrătorul, având în vedere poziția sa de vulnerabilitate în raport cu angajatorul, poate fi victima unei recurgeri abuzive de către angajator la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, chiar dacă stabilirea și reînnoirea acestor raporturi de muncă ar fi liber consimțite.
- 113 Astfel, această poziție de vulnerabilitate poate descuraja un lucrător să invoce în mod explicit drepturile pe care le are față de angajator, în condițiile în care revendicarea acestora îl poate expune la măsuri adoptate de angajator de natură să afecteze raportul de muncă în detrimentul lucrătorului respectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, punctele 44 și 45, precum și jurisprudența citată).
- 114 Prin urmare, nu se poate considera că lucrătorii pe durată determinată sunt privați de protecția pe care acordul-cadru o garantează acestora pentru simplul motiv că au consimțit în mod liber la încheierea unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive, în caz contrar clauza 5 din acest acord fiind lipsită complet de orice efect util.
- 115 Astfel cum rezultă din jurisprudența Curții amintită la punctul 108 din prezenta hotărâre, nu este relevant în această privință faptul că aceste raporturi de muncă au fost stabilite prin acte administrative în temeiul calității publice a angajatorului.
- 116 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare în cauza C-103/18 că clauza 2, clauza 3 punctul 1 și clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretate în sensul că, în cazul în care un angajator public recurge în mod abuziv la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, faptul că lucrătorul în cauză a consimțit la încheierea și/sau la reînnoirea acestor raporturi de muncă nu este de natură să înlăture, din acest punct de vedere, orice caracter abuziv al comportamentului acestui angajator, astfel încât acordul-cadru nu ar fi aplicabil situației aceluia lucrător.

Cu privire la a șasea și la a noua întrebare în cauza C-103/18, precum și la a cincea întrebare în cauza C-429/18

- 117 Prin intermediul celei de a șasea și al celei de a noua întrebări în cauza C-103/18 și al celei de a cincea întrebări în cauza C-429/18, care trebuie analizate împreună, instanțele de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că impune unei instanțe naționale sesizate cu un litigiu între un lucrător și angajatorul său public să lase neaplicată o reglementare națională care nu este conformă cu clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru.
- 118 În această privință, trebuie amintit că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru nu este necondiționată și suficient de precisă pentru a putea fi invocată de către un particular în fața unei instanțe naționale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 80).
- 119 Or, o astfel de dispoziție a dreptului Uniunii, lipsită de efect direct, nu poate fi invocată, ca atare, în cadrul unui litigiu care intră sub incidența dreptului Uniunii, pentru a înlătura aplicarea unei dispoziții naționale care i-ar fi contrară (a se vedea prin analogie Hotărârea din 24 iunie 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, punctul 62).

- 120 Prin urmare, o instanță națională nu este obligată să lase neaplicată o dispoziție din dreptul său național contrară clauzei 5 punctul 1 din acordul-cadru.
- 121 Odată făcute aceste precizări, trebuie amintit că, la aplicarea dreptului intern, instanțele naționale sunt obligate, în măsura posibilului, să interpreteze dispozițiile acestuia în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și, prin urmare, pentru a se conforma articolului 288 al treilea paragraf TFUE (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 108 și jurisprudența citată).
- 122 Cerința unei interpretări conforme a dreptului național este, astfel, inerentă sistemului tratatului, 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 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 109 și jurisprudența citată).
- 123 Desigur, obligația instanței naționale de a se referi la conținutul unei directive atunci când interpretează și aplică normele relevante de drept intern este limitată de principiile generale de drept, în special de principiile securității juridice și neretroactivității, și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dispozițiilor de drept național (Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 110 și jurisprudența citată).
- 124 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 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, EU:C:2006:443, punctul 111 și jurisprudența citată).
- 125 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a șasea și la a noua întrebare în cauza C-103/18, precum și la a cincea întrebare în cauza C-429/18 că dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că nu impune unei instanțe naționale sesizate cu un litigiu între un lucrător și angajatorul său public să lase neaplicată o reglementare națională care nu este conformă cu clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru.

Cu privire la a opta întrebare în cauza C-103/18

- 126 Prin intermediul celei de a opta întrebări în cauza C-103/18, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că impune statelor membre să prevadă posibilitatea revizuirii hotărârilor și a actelor administrative referitoare la încetarea funcțiilor și a numirilor, precum și a anunțurilor de concurs devenite definitive pentru a garanta efectul deplin al dreptului Uniunii.
- 127 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual, pe care îl definește pe propria răspundere și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice, beneficiază de o prezumție de relevanță. Curtea poate refuza să statueze asupra unei cereri de decizie preliminară adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebărilor care i-au fost adresate (Ordonanța din 12 iunie 2019, Aragón Carrasco și alții, C-367/18, nepublicată, EU:C:2019:487, punctul 53 și jurisprudența citată).

- 128 În plus, necesitatea de a ajunge la o interpretare a dreptului Uniunii care să fie utilă instanței naționale impune ca aceasta să definească situația de fapt și contextul normativ în care se încadrează întrebările adresate sau cel puțin să explice ipotezele de fapt pe care se întemeiază aceste întrebări (Ordonanța din 12 iunie 2019, Aragón Carrasco și alții, C-367/18, nepublicată, EU:C:2019:487, punctul 54 și jurisprudența citată).
- 129 În speță, instanța de trimitere nu a precizat nicidecum că ar avea obligația, în litigiul principal, să revină asupra unei hotărâri sau să oblige un organ administrativ să revină asupra unei decizii de încetare a atribuțiilor, de numire sau asupra unui anunț de concurs devenite definitive.
- 130 În această privință, din motivarea deciziei de trimitere în cauza C-103/18, precum și din observațiile guvernului spaniol în această cauză s-ar putea deduce că singurele împrejurări în care Comunitatea Madrid ar fi eventual obligată să revină asupra deciziilor de numire sau de încetare a atribuțiilor rămase definitive ar fi transformarea numirilor succesive ale domnului Sánchez Ruiz în numire în calitate de membru al personalului statutar permanent, în vederea sancționării utilizării abuzive de către acest angajator public a unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive. Cu toate acestea, din informațiile furnizate de instanța de trimitere reiese cu claritate că o astfel de transformare este exclusă categoric potrivit dreptului spaniol, accesul la statutul de personal statutar permanent nefiind posibil decât în urma reușitei la o procedură de selecție.
- 131 În aceste condiții, rezultă în mod evident că problema ridicată de a opta întrebare în cauza C-103/18 este de natură ipotetică. Această întrebare este, așadar, inadmisibilă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 132 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 doua) declară:

- 1) **Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că statele membre și/sau partenerii sociali nu pot exclude din noțiunea de „contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive”, în sensul acestei dispoziții, o situație în care un lucrător angajat în temeiul unui raport de muncă pe durată determinată, și anume până la ocuparea definitivă a postului pe care este angajat, a ocupat, în cadrul mai multor numiri, același loc de muncă în mod neîntrerupt timp de mai mulți ani și a exercitat, în mod constant și continuu, aceleași funcții, menținerea permanentă a acestui lucrător pe respectivul post vacant fiind consecința nerespectării de către angajator a obligației sale legale de a organiza în termenul acordat o procedură de selecție în vederea ocupării definitive a aceluși post vacant, iar raportul său de muncă fiind ca urmare a acestui fapt prelungit în mod implicit din an în an.**
- 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 se opune unei legislații și unei jurisprudențe naționale potrivit cărora reînnoirea succesivă a unor raporturi de muncă pe durată determinată este considerată justificată de „motive obiective”, în sensul punctului 1 litera (a) din această clauză, pentru simplul motiv că această reînnoire răspunde motivelor de recrutare vizate de această legislație, și anume motive de necesitate, de urgență sau pentru desfășurarea programelor cu caracter temporar, conjunctural sau**

extraordinar, în măsura în care o asemenea legislație și jurisprudență națională nu îl împiedică pe angajatorul în cauză să răspundă, în practică, prin astfel de reînnoiri, unor nevoi permanente și durabile în materie de personal.

- 3) Clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că revine instanței naționale sarcina de a aprecia, în conformitate cu ansamblul normelor din dreptul său național aplicabile, dacă organizarea unor proceduri de selecție prin care se urmărește ocuparea definitivă a posturilor ocupate provizoriu de lucrători angajați în cadrul unor raporturi de muncă pe durată determinată, transformarea statutului acestor lucrători în „personal pe durată nedeterminată nepermanent” și acordarea în favoarea acelor lucrători a unei indemnizații echivalente cu cea plătită în caz de concediere abuzivă constituie măsuri adecvate pentru a preveni și, dacă este cazul, a sancționa abuzurile rezultate din utilizarea unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive sau a unor măsuri legale echivalente, în sensul acestei dispoziții.
- 4) Clauza 2, clauza 3 punctul 1 și 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 interpretate în sensul că, în cazul în care un angajator public recurge în mod abuziv la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, faptul că lucrătorul în cauză a consimțit la încheierea și/sau la reînnoirea acestor raporturi de muncă nu este de natură să înlătore, din acest punct de vedere, orice caracter abuziv al comportamentului acestui angajator, astfel încât acordul-cadru nu ar fi aplicabil situației aceluși lucrător.
- 5) Dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că nu impune unei instanțe naționale sesizate cu un litigiu între un lucrător și angajatorul său public să lase neaplicată o reglementare națională care nu este conformă cu clauza 5 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70.

Semnături