CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
JULIANE KOKOTT
prezentate la 25 ianuarie 2018 [1]

Cauza C-96/17

Gardenia Vernaza Ayovi
împotriva
Consorci Sanitari de Terrassa

[cerere de decizie preliminară formulată de Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 2 din Terrassa, Spania)]

„Cerere de decizie preliminară – Politica socială – Raport de muncă pe durată determinată – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Principiul nediscriminării lucrătorilor pe durată determinată – Noțiunea de condiții de încadrare în muncă – Dreptul lucrătorului la reintegrarea în funcție în cazul concedierii nelegale a acestuia – Contract de muncă pe durată determinată sub forma unui contract de muncă de «interinidad» – Contractul de muncă în sectorul public – Diferență de tratament în raport cu lucrătorii permanenți – Contract de muncă pe durată nedeterminată nepermanent în sensul dreptului spaniol”

I. Introducere

1. Situația unui lucrător cu contract de muncă pe durată determinată din sectorul public constituie o discriminare a acestuia atunci când, în cazul concedierii nelegale, nu are dreptul la reintegrarea în întreprindere, în timp ce unui agent permanent în serviciul administrației publice acest drept îi este garantat prin lege?

2. În esență, aceasta este întrebarea pe care trebuie să o examineze Curtea de Justiție a Uniunii Europene în prezenta procedură de decizie preliminară. Din nou este în vizor, statutul juridic al lucrătorilor pe durată determinată din Spania, de data aceasta în contextul unei categorii speciale de raporturi de muncă pe durată determinată, contractul de muncă de „interinidad” [2] din sectorul public, cu transformare ulterioară în „contract de muncă pe durată nedeterminată nepermanent”.

3. Prezenta cauză se referă la cazul concret al unei asistente medicale spaniole, doamna Gardenia Yolanda Vernaza Ayovi, care a fost concediată disciplinar și care, în prezent, solicită în fața instanțelor naționale reintegrarea pe postul ocupat în cadrul unui spital. Litigiul se referă la aspectul dacă, în ipoteza în care instanța va constata caracterul nelegal al concedierii, doamna Vernaza Ayovi poate invoca dreptul la încadrarea pe post, precum un agent permanent în serviciul administrației publice. În cadrul aprecierii acestei problematici prezintă relevanță, nu în ultimul rând, aspectele specifice ale încadrării în muncă în sectorul public.

1 Limba originală: germana.

2 În limba spaniolă: contrato de trabajo de interinidad.

4. Acest caz se încadrează într-o serie de proceduri preliminare referitoare la principiul nediscriminării lucrătorilor cu contract de muncă pe durată determinată. O serie de asemenea proceduri sunt dedicate chestiunilor juridice legate de contractul de muncă de „interinidad" din dreptul spaniol, iar câteva se referă la alte tipuri de contracte de muncă pe durată determinată din Spania [3].

5. În speță, hotărârea Curții poate reprezenta încă o piatră de mozaic în cadrul jurisprudenței referitoare la protecția lucrătorilor pe durată determinată împotriva abuzurilor și discriminării, aspect care reprezintă de mai mult timp o preocupare socială a Uniunii Europene.

II. Cadrul juridic

A. Dreptul Uniunii

6. Cadrul de drept al Uniunii relevant în această cauză este 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 [4] (denumită în continuare „Directiva 1999/70"). Potrivit articolului 1 din directivă, aceasta are drept scop punerea în aplicare a acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP, anexat la directivă (denumit în continuare „acordul-cadru").

7. În ansamblu, prin intermediul acordului-cadru se urmărește să se stabilească „principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată" printre altele pentru „a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării […]" [5]. Acordul-cadru exprimă dorința partenerilor sociali „de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării" [6].

8. Astfel, acordul-cadru se întemeiază pe considerentul „că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată" [7]. Pe de altă parte, în acordul-cadru se recunoaște totuși că contractele de muncă pe durată determinată „reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare, ocupații și activități, care convine atât angajatorilor, cât și lucrătorilor" [8]. Acordul este definit în sensul că „reprezintă o contribuție suplimentară la realizarea unui echilibru mai bun între «flexibilitatea timpului de lucru și securitatea lucrătorilor»" [9].

9. Clauza 1 din acordul-cadru definește obiectul acestuia astfel:

„Obiectivul prezentului acord-cadru este:

(a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;

3 În special Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, denumită în continuare „de Diego Porras I"), cauza pendinte de Diego Porras (C-619/17, „de Diego Porras II"), precum și cauza pendinte Montero Mateos (C-677/16) au drept obiect contractul de muncă de „interinidad". La 20 decembrie 2017, am prezentat Concluziile noastre (EU:C:2017:1022 și EU:C:2017:1021) în ultima dintre cauzele menționate, precum și în cauza Grupo Norte Facility (C-574/16). În plus, este necesar să facem trimitere și la cauza pendinte Rodríguez Otero (C-212/17).

4 JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129.

5 Considerentul (14) al Directivei 1999/70.

6 Al treilea paragraf al preambulului acordului-cadru.

7 Al doilea paragraf al preambulului acordului-cadru; a se vedea de asemenea punctul (6) din considerațiile generale ale acestuia.

8 Punctul (8) din considerațiile generale ale acordului-cadru; a se vedea și al doilea paragraf al preambulului acestuia.

9 Primul paragraf al preambulului acordului-cadru; a se vedea de asemenea punctele (3) și (5) din considerațiile generale ale acestuia.

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

10. În ceea ce privește domeniul de aplicare al acordului-cadru, clauza 2 punctul (1) prevede:

„Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru."

11. Clauza 3 din acordul-cadru conține următoarele definiții:

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

(2) În sensul prezentului acord, termenul «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe.

Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă sau, dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale."

12. Clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru este intitulată „Principiul nediscriminării" și are următorul conținut:

„În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective."

B. Dreptul național

13. Dispozițiile dreptului spaniol relevante sunt cele din Statutul de bază al funcționarilor publici [10], precum și cele din Statutul lucrătorilor [11].

Categoria lucrătorilor pe durată nedeterminată, dar nepermanenți

14. Persoanele care își desfășoară activitatea în sectorul public din Spania sunt fie funcționari, fie angajați în serviciul administrației publice.

10 Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 (Textul codificat al Legii privind statutul de bază al funcționarilor publici, aprobat prin Decretul legislativ regal nr. 5/2015) din 30 octombrie 2015 (BOE nr. 261 din 31 octombrie 2015, p. 103105).

11 Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (Textul codificat al Legii privind statutul lucrătorilor, aprobat prin Decretul legislativ regal nr. 2/2015) din 23 octombrie 2015 (BOE nr. 255 din 24 octombrie 2015, p. 100224).

15. Angajații din sectorul public sunt încadrați pe baza unor contracte de muncă și, în scopul prezentei cauze, pot fi clasificați în trei categorii:

– agenți contractuali permanenți, care au fost încadrați pe baza unei proceduri de selecție și care au un loc de muncă garantat,

– agenți contractuali care își desfășoară activitatea pe baza unui „contract de muncă pe durată nedeterminată, nepermanent” – fără o procedură de selecție –, și

– agenți contractuali pe durată determinată.

16. Potrivit jurisprudenței Tribunal Supremo (Spania) [12], se consideră că din personalul contractual angajat pe durată nedeterminată, dar nepermanent, în sensul celei de a doua categorii, fac parte printre altele lucrători care au fost angajați în mod abuziv pe baza unor contracte de muncă pe durată determinată. Cu toate acestea, și un contract de muncă de „interinidad” poate da naștere unui raport de muncă pe durată nedeterminată, nepermanent.

Efectele juridice ale unei concedieri disciplinare nelegale

17. Potrivit articolului 56 alineatele 1 și 2 din Statutul lucrătorilor, în cazul constatării caracterului ilegal al concedierii unui lucrător, angajatorul poate opta în principiu pentru reintegrarea lucrătorului și plata salariilor neachitate de la data concedierii și până la constatarea pe cale judiciară a nelegalității concedierii sau pentru achitarea unei indemnizații corespunzătoare a 33 de zile de salariu pentru fiecare an de încadrare în muncă, până la pragul maxim de 24 de salarii lunare.

18. Norma prevăzută la articolul 56 alineatele 1 și 2 din Statutul lucrătorilor se aplică atât lucrătorilor din sectorul privat, cât și anumitor categorii de agenți din sectorul public, mai precis, pe de o parte, agenților din sectorul public încadrați cu contracte pe durată determinată, precum și, pe de altă parte, agenților pe durată nedeterminată, dar nepermanenți, mai precis ultimelor două categorii menționate la punctul 15 din prezentele concluzii.

19. Prin derogare de la această reglementare, articolul 96 alineatul 2 din Statutul de bază al funcționarilor publici prevede că agenții permanenți trebuie reintegrați în funcție în cazul constatării caracterului nelegal al concedierii acestora, ca urmare a unei anchete disciplinare referitoare la încălcarea gravă a atribuțiilor.

Contractul de muncă de „interinidad”

20. Contractul de „interinidad” este un tip special de contract de muncă, reglementat printr-o dispoziție de executare a Statutului lucrătorilor – și anume la articolul 4 din Decretul regal 2720/1998 [13]. Acest contract poate fi încheiat pentru suplinirea unui lucrător care are dreptul să i se păstreze locul de muncă în temeiul unei reglementări, al unei convenții colective sau al unui acord individual. De asemenea, contractul poate fi încheiat pentru ocuparea temporară a unui loc de muncă pe durata procedurii de selecție sau de promovare pentru ocuparea sa definitivă.

12 Curtea Supremă (Spania).

13 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Decretul regal 2720/1998 de punere în aplicare a articolului 15 din Statutul lucrătorilor în materie de contracte pe durată determinată) din 18 decembrie 1998 (BOE nr. 7 din 8 ianuarie 1999, p. 568).

III. Situația de fapt și litigiul principal

21. Începând cu 30 mai 2006, doamna Vernaza Ayovi a desfășurat o activitate de asistentă medicală în Spania. Inițial, angajatorul său a fost entitatea Fundaciò Sant Llàtzer, iar la puțin timp după aceea, raportul de muncă a fost transferat către Consorci Sanitari de Terrassa [14]. Consorci este o persoană juridică de drept public care face parte din sectorul public spaniol și care administrează spitalul din Terrassa. În cadrul acestui spital, doamna Vernaza Ayovi și-a desfășurat activitatea, inițial pe baza unui contract de muncă cu normă parțială și ulterior ca lucrător cu normă întreagă, în schimbul de după-amiază.

22. Raportul de muncă al doamnei Vernaza Ayovi s-a întemeiat pe un contract pe durată determinată de „interinidad" încheiat la 30 mai 2006, care a încetat la 14 august 2006, iar apoi, începând cu 15 august 2006, pe alt contract pe durată determinată de „interinidad", care s-a transformat la rândul său, la 28 decembrie 2006, într-un „raport de muncă pe durată nedeterminată, nepermanent" în sensul jurisprudenței spaniole [15].

23. La 20 iulie 2011, doamna Vernaza Ayovi a solicitat acordarea unui concediu în interes personal, care i s-a acordat mai întâi pentru o perioadă de un an, fiindu-i prelungit de două ori cu câte un an.

24. La 19 iunie 2014, doamna Vernaza Ayovi a solicitat reintegrarea în funcție, dar Consorci a menționat că, la momentul respectiv, nu există posturi vacante adecvate sau similare celui de asistent medical. Astfel, reclamanta s-a prezentat de cinci ori în cadrul unor proceduri de recrutare internă, iar Consorci i-a alocat un contract de muncă cu o fracțiune de normă de 46,66 % în schimbul de după-amiaza, în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată, nepermanent.

25. Doamna Vernaza Ayovi a declarat atunci că nu acceptă o modificare a condițiilor de muncă de care a beneficiat înaintea concediului în interes personal și a respins și programul de lucru care i-a fost înmânat în luna mai a anului 2016.

26. Ca urmare a faptului că doamna Vernaza Ayovi nu s-a prezentat la post în conformitate cu programul de lucru, aceasta a fost mai întâi somată cu privire la inițierea unei anchete disciplinare, iar ulterior a fost supusă acestei măsuri. La 15 iulie 2016, doamna Vernaza Ayovi a fost concediată pentru motive disciplinare, imputându-i-se absența nemotivată de la locul de muncă.

27. La 26 august 2016, doamna Vernaza Ayovi a introdus la instanța de trimitere, Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Spania) [16], o acțiune împotriva concedierii sale pentru motive disciplinare. Aceasta a solicitat constatarea nelegalității concedierii și obligarea Consorci fie la reintegrarea sa în funcție în aceleași condiții de muncă de care a beneficiat anterior concedierii și la plata salariilor neachitate începând cu data concedierii, fie la plata indemnizației legale maxime.

14 Consorțiul sanitar Terrassa.

15 A se vedea în acest sens punctele 15 și 16 din prezentele concluzii.

16 Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 2 din Terrassa (Spania).

IV. Cererea de decizie preliminară și procedura în fața Curții

28. Prin intermediul ordonanței din 26 ianuarie 2017, primită de Curte la 22 februarie 2017, Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Spania) a adresat Curții, în temeiul articolului 267 TFUE, următoarele întrebări în vederea pronunțării unei decizii preliminare:

„1) Soluția legală oferită de ordinea juridică în ceea ce privește calificarea unei concedieri disciplinare considerate nelegală și în special soluția prevăzută la articolul 96 alineatul 2 din Statutul de bază al funcționarilor publici spaniol trebuie considerate ca fiind incluse în noțiunea «condiții de încadrare în muncă» prevăzută la clauza 4 punctul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE?

2) Clauza 4 punctul (1) din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată ar califica drept discriminatorie o situație precum cea prevăzută la articolul 96 alineatul 2 din Statutul de bază al funcționarilor publici spaniol, în care, atunci când concedierea disciplinară a unui lucrător pe durată nedeterminată permanent din cadrul administrației publice este declarată abuzivă – nelegală –, lucrătorul este reintegrat în funcție în orice împrejurare, însă dacă este vorba despre un lucrător pe durată nedeterminată nepermanent – sau temporar –, care are aceleași atribuții ca un lucrător pe durată nedeterminată permanent, există posibilitatea de a nu îl reintegra, în schimbul unei indemnizații?

3) Având în vedere a doua întrebare preliminară, însă nu în lumina directivei, ci a articolului 20 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, s-ar justifica aplicarea unui tratament diferențiat în aceste împrejurări?”

29. În cadrul procedurii privind cererea de decizie preliminară, desfășurată în fața Curții, au prezentat observații scrise Consorci Sanitari de Terrassa, guvernul spaniol, precum și Comisia Europeană. Aceste părți, ca de altfel și doamna Vernaza Ayovi, au fost reprezentate și în cadrul ședinței din 7 decembrie 2017.

V. Competența Curții

30. Spania contestă competența Curții de a soluționa cererea de decizie preliminară, întrucât raportul de muncă încheiat între doamna Vernaza Ayovi și Consorci este un raport de muncă de drept privat căruia nu i se aplică norma în litigiu referitoare la dreptul legal la reintegrarea în întreprindere, prevăzută la articolul 96 alineatul 2 din Statutul de bază al funcționarilor publici.

31. Potrivit articolului 267 TFUE, Curtea este competentă să se pronunțe cu titlu preliminar asupra interpretării dreptului Uniunii. Având în vedere faptul că atât Directiva 1999/70 împreună cu acordul-cadru din anexa la aceasta, cât și articolul 20 din Carta drepturilor fundamentale sunt dispoziții de drept al Uniunii, nu pot exista îndoieli legate de competența Curții de a răspunde la întrebările preliminare formulate în speță.

32. În fapt, problema ridicată de Spania nu se referă atât la competența Curții cât la problema admisibilității cererii de decizie preliminară. Spania invocă, așadar, faptul că întrebările preliminare sunt de natură pur ipotetică, fără vreo legătură cu aspectele concrete ale litigiului din fața instanței naționale, și își motivează punctul de vedere prin faptul că, în orice caz, un lucrător precum doamna Vernaza Ayovi nu se poate întemeia pe articolul 96 alineatul 2 din Statutul de bază al funcționarilor publici.

33. Or, tocmai aceasta este problema de drept al Uniunii ridicată în speță. Problema discriminării lucrătorilor pe durată determinată se ridică tocmai pentru că, în temeiul articolului 96 alineatul 2 din Statutul de bază al funcționarilor publici, legiuitorul național a privat categoria agenților din sectorul public, angajați pe durată nedeterminată, nepermanenți, de dreptul legal la reintegrare. Această întrebare nu este de natură ipotetică, iar răspunsul trebuie să fie unul util [17].

34. Prin urmare, cererea de decizie preliminară este admisibilă, iar Curtea este competentă să o soluționeze.

VI. Apreciere pe fond a întrebărilor preliminare

35. În esență, prin intermediul întrebărilor formulate, instanța de trimitere dorește să afle dacă situația în care, ca urmare a constatării caracterului nelegal al încetării raportului de muncă al unui lucrător pe durată determinată din sectorul public de către angajatorul său, lucrătorului în discuție nu îi revine dreptul la reintegrarea în întreprindere constituie o discriminare interzisă de legislația Uniunii atunci când dispozițiile naționale prevăd că un agent permanent din sectorul public dispune de un asemenea drept.

36. Întrebările au fost formulate în contextul în care articolul 96 alineatul 2 din Statutul de bază al funcționarilor publici spaniol prevede că numai agenții permanenți din sectorul public au dreptul legal la reintegrarea în întreprindere, în timp ce în cazul celorlalți lucrători se aplică articolul 56 din Statutul lucrătorilor, potrivit căruia, în cazul constatării nelegalității concedierii, angajatorul are libertatea să aleagă între reintegrarea lucrătorului în întreprindere și plata unei indemnizații.

37. Aspectul dacă concedierea doamnei Vernaza Ayovi a fost realmente nelegală nu constituie obiectul procedurii preliminare din speță. Instanța de trimitere este singura competentă să stabilească constatările necesare în acest sens.

A. Observație preliminară cu privire la domeniul de aplicare al acordului-cadru

38. În ceea ce privește domeniul de aplicare al acordului-cadru, Curtea a stabilit deja că dispozițiile acestuia se aplică și în cazul lucrătorilor pe durată determinată care își desfășoară activitatea în cadrul unor autorități publice sau a altor organisme din sectorul public [18], iar acești lucrători pot invoca clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru, în fața instanțelor naționale împotriva acestor autorități sau organisme [19].

39. Așadar, principiul nediscriminării lucrătorilor pe durată determinată, prevăzut în clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru, este opozabil în mod direct și Consorci, persoană juridică de drept public.

40. Cu toate acestea, Consorci susține în mod insistent că un lucrător precum doamna Vernaza Ayovi nu este un lucrător pe durată determinată, ci mai degrabă o persoană cu un contract pe durată nedeterminată care nu poate invoca acordul-cadru. În parte, acest aspect este susținut și de Spania.

17 A se vedea în același sens Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 24).

18 Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții (C-212/04, EU:C:2006:443, punctele 54-57), Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 25), Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 38-40), și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 67).

19 Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 68), și Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 28).

41. Într-adevăr, acordul-cadru se aplică numai în cazul lucrătorilor care au un contract de muncă pe durată determinată. Acest lucru rezultă din însuși titlul său și este confirmat de definiția domeniului său de aplicare din clauza 2 punctul (1). Potrivit acesteia, acordul se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.

42. În speță, instanța națională face referire la jurisprudența Curții Supreme spaniole și precizează că, potrivit criteriilor prevăzute în dreptul național, un contract de muncă precum cel al doamnei Vernaza Ayovi trebuie considerat un contract de muncă pe durată determinată. Potrivit unei jurisprudențe constante, chiar și atunci când anumite părți, precum în speță Consorci și Spania, susțin opinii diferite de cea a instanței de trimitere în cadrul procedurii de decizie preliminară, Curtea trebuie să se limiteze la a lua în considerare situația juridică internă prezentată de instanța de trimitere în decizia sa, precum și calificarea juridică a situației de fapt pe care s-a întemeiat aceasta [20].

43. În rest, inclusiv din perspectiva dreptului Uniunii, un contract de muncă precum contractul de muncă de „interinidad” spaniol în litigiu prezintă toate caracteristicile unui contract de muncă pe durată determinată. Potrivit definiției termenilor din clauza 3 punctul (1) din acordul-cadru, aspectul decisiv în acest sens este faptul că încetarea raportului de muncă trebuie să fie determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

44. Un contract de muncă de „interinidad”, precum cel încheiat de doamna Vernaza Ayovi, nu prevede o dată calendaristică concretă ca dată de încetare a raportului de muncă, iar având în vedere utilizarea adjectivul „nedeterminată”, care sugerează inițial chiar un raport de muncă permanent, faptul că, pe baza dreptului național, un lucrător precum doamna Vernaza Ayovi a fost încadrat în categoria „angajaților pe durată nedeterminată nepermanenți” creează o oarecare confuzie de termeni.

45. Cu toate acestea, aspectul determinant este că un contract de muncă de „interinidad” încetează în mod automat odată cu producerea unui anumit eveniment, mai precis fie la întoarcerea pe post a unui lucrător care avea dreptul să i se rezerve postul, fie la finalizarea unei proceduri de selecție pentru ocuparea unui post cu un lucrător permanent. Prin urmare, după cum reiese și din utilizarea cuvântului „nepermanent”, nu este vorba despre un raport de muncă permanent, ci, dimpotrivă, despre un raport de muncă pe durată determinată care încetează la un moment nedeterminat, întrucât nu se cunoaște o dată calendaristică precisă în acest sens.

46. Altfel spus, în mod cert, un raport de muncă precum cel al doamnei Vernaza Ayovi va înceta odată cu producerea unui eveniment determinat (și prevăzut cel puțin în mod implicit în contract), mai precis la întoarcerea sau la angajarea unui lucrător permanent. Singura necunoscută este data exactă la care se va produce evenimentul menționat. Acest aspect este suficient pentru premisa unui contract pe durată determinată, în conformitate cu clauza 3 punctul (1) din acordul-cadru.

47. În sfârșit, Consorci obiectează că acordul-cadru se aplică contractelor de muncă pe durată nedeterminată nepermanente spaniole numai în cazul în care este necesar să se sancționeze un abuz al angajatorului public prin recurgerea la acest tip de contract. Consorci invocă ordonanța León Medialdea, care se referă la sancționarea recurgerii abuzive la contracte de muncă pe durată determinată consecutive [21].

20 A se vedea Hotărârea din 14 octombrie 2010, van Delft și alții (C-345/09, EU:C:2010:610, punctul 114), Hotărârea din 6 octombrie 2015, Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, punctul 13), și Hotărârea din 5 decembrie 2017, M.A.S. și M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, punctul 24).

21 Ordonanța din 11 decembrie 2014, León Medialdea (C-86/14, EU:C:2014:2447, punctul 41).

48. Cu toate acestea, și un asemenea argument trebuie respins, întrucât se întemeiază pe o interpretare eronată a ordonanței León Medialdea. Din simpla împrejurare că ordonanța în discuție se referă în primul rând la combaterea abuzurilor nu se poate deduce că existența unui abuz constituie o premisă pentru aplicarea acordului-cadru în cazul lucrătorilor al căror raport de muncă se întemeiază pe un contract de muncă de „interinidad" spaniol. Este necesar să se respecte delimitarea dintre condițiile de aplicare ale acordului-cadru, pe de o parte, și dispozițiile acordului-cadru referitoare la combaterea discriminării (clauza 4), precum și a abuzurilor (clauza 5), pe de altă parte.

49. În consecință, raportul de muncă al unei lucrătoare precum doamna Vernaza Ayovi, întemeiat pe un contract de muncă de „interinidad" spaniol, este inclus în domeniul de aplicare al acordului-cadru.

B. Noțiunea de condiții de încadrare în muncă în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru (prima întrebare preliminară)

50. Prima întrebare preliminară se referă la noțiunea de condiții de încadrare în muncă. Prin intermediul acestei noțiuni se delimitează mai precis domeniul de aplicare material al interdicției discriminării lucrătorilor pe durată determinată. Astfel, clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru, care prevede interdicția discriminării, interzice în special tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe durată determinată în ceea ce privește „condițiile de încadrare în muncă".

51. Instanța de trimitere dorește acum să afle dacă printre condițiile de încadrare în muncă se poate număra și dreptul lucrătorului la reintegrare după constatarea caracterului nelegal al concedierii sale, acordat în Spania de articolul 96 alineatul 2 din Statutul de bază al funcționarilor publici agenților permanenți din sectorul public.

52. Singura parte care neagă acest aspect este guvernul spaniol. În mod similar cu argumentele prezentate deja în cauzele C-596/14, C-574/16 și C-677/16, guvernul spaniol susține în esență că noțiunea de condiții de încadrare în muncă, în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru, se referă numai la condițiile de muncă [22] în sens restrâns, iar nu și la celelalte condiții de încadrare în muncă [23], cum ar fi de exemplu condițiile și consecințele juridice ale încetării contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată.

53. După cum am precizat deja cu altă ocazie, acest argument nu poate fi primit [24]. În jurisprudență, s-a arătat că pentru înțelegerea sensului noțiunii de condiții de încadrare în muncă din clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru este relevant numai criteriul încadrării în muncă, altfel spus împrejurarea că dispozițiile aplicabile unui lucrător sau prestațiile pretinse de acesta depind de existența unui raport de muncă între el și angajatorul său [25].

54. Diferitele versiuni lingvistice ale acordului-cadru utilizează formulări care corespund fie noțiunii de condiții de muncă, fie sintagmei condiții de încadrare în muncă [26], fără a avea în vedere în mod aparent două concepte diferite. De altfel, o asemenea diferențiere nu poate fi decât cu greu conciliată cu obiectivele acordului-cadru și cu economia generală a dreptului muncii al Uniunii.

22 În limba spaniolă: condiciones de trabajo.

23 În limba spaniolă: condiciones de empleo.

24 A se vedea în acest sens Concluziile noastre prezentate în cauza Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punctele 39-43) și în cauza Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punctele 34-38).

25 Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno și Pettini (C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329, punctele 45 și 46), Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 35), Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 25), și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 28).

26 Astfel, în versiunea în limba germană a clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru nu se utilizează noțiunea „Arbeitsbedingungen" [condiții de muncă], ci noțiunea „Beschäftigungsbedingungen" [condiții de încadrare în muncă]. Aceeași concluzie este valabilă și pentru versiunile în limbile franceză („conditions d'emploi"), italiană („condizioni di impiego"), portugheză („condições de emprego") și engleză („employment conditions").

55. Astfel, obiectivul acordului-cadru este acela de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată asigurând aplicarea principiului nediscriminării [27]. Acesta reprezintă expresia dorinței partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării [28]. Acest lucru corespunde unei jurisprudențe constante potrivit căreia acordul-cadru cuprinde norme deosebit de importante ale dreptului social al Uniunii care trebuie să asigure o protecție minimă fiecărui lucrător [29]. Prin urmare, principiul nediscriminării lucrătorilor pe durată determinată nu poate fi interpretat în mod restrictiv [30].

56. Coerența dreptului european al muncii impune, în plus, interpretarea noțiunii de condiții de muncă sau de încadrare în muncă în concordanță cu înțelesul care reiese din dispozițiile conexe de drept al Uniunii [31]. În acest context, trebuie să se menționeze în special două directive antidiscriminare, Directiva 2000/78/CE [32] și Directiva 2006/54/CE [33], în care este concretizat principiul general al egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în raport cu diferite motive de discriminare, cum ar fi sexul, vârsta și orientarea sexuală. Potrivit unei jurisprudențe constante, acestea includ și condițiile de concediere [34].

57. Aceeași concluzie este valabilă în cazul acordului-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Potrivit jurisprudenței, condițiile pentru rezilierea unui contract de muncă [35] intră în domeniul de aplicare al principiului nediscriminării în aceeași măsură ca efectele juridice ale unei asemenea concedieri, ca de exemplu indemnizația pe care angajatorul trebuie să o plătească lucrătorului la încetarea raportului de muncă, în temeiul contractului de muncă sau al legii [36].

58. În mod logic, această jurisprudență se poate transpune în privința dreptului la reintegrare, astfel cum rezultă din articolul 96 alineatul 2 din Statutul de bază al funcționarilor publici spaniol. Contrar opiniei prezentate de Spania, aspectul că dreptul de reintegrare constituie consecințele juridice în cazul unei concedieri nelegale nu se opune acestei posibilități. Numeroase alte norme referitoare la încetarea raporturilor de muncă, pe care Curtea le-a inclus până în prezent în noțiunea de condiții de încadrare în muncă, s-au întemeiat de asemenea pe dispoziții juridice din dreptul național [37].

59. Pe scurt, așadar, acordul-cadru în particular, precum și principiul nediscriminării pe care îl conține în special se aplică unei dispoziții naționale prin care se reglementează reintegrarea lucrătorilor din sectorul public după constatarea caracterului nelegal al unei concedieri. Astfel, un caz precum cel din speță, în care obiectul litigiului îl constituie o asemenea reintegrare, este inclus în domeniul de aplicare al clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru.

27 Clauza 1 litera (a) din acordul-cadru și considerentul (14) al Directivei 1999/70.

28 Al treilea paragraf al preambulului la acordul-cadru.

29 Hotărârea din 13 septembrie 2007 Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctele 27 și 38); în mod similar, Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 114), și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 24).

30 Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 38 coroborat cu punctul 37), Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 114), și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 24).

31 A se vedea în același sens Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno și Pettini (C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329, punctele 45 și 46).

32 Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

33 Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială 05/vol. 8, p. 262).

34 A se vedea cu titlu reprezentativ Hotărârea din 16 februarie 1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58, punctul 9), Hotărârea din 8 iunie 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, punctul 36), și Hotărârea din 12 octombrie 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punctul 21).

35 Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctele 27-29).

36 Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctele 35-37), și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctele 29-32).

37 Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctele 31 și 32); în mod similar, Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctele 35-37), care se referă de asemenea la reglementarea plății unei indemnizații, și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctele 27-29, referitoare la termenul de preaviz).

C. Principiul nediscriminării lucrătorilor pe durată determinată în conformitate cu clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru (a doua întrebare preliminară)

60. În speță, principalul interes îl prezintă a doua întrebare preliminară, care se referă la interpretarea care trebuie dată interdicției discriminării lucrătorilor pe durată determinată în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru. În esență, este necesar să se clarifice astfel dacă lucrătorii pe durată determinată din sectorul public sunt supuși discriminării atunci când, după o concediere nelegală, aceștia nu au dreptul legal la reintegrare, care revine însă agenților permanenți din serviciul administrației publice.

61. Potrivit unei jurisprudențe constante, pe care Curtea a aplicat-o deja cu privire la clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru, principiul nediscriminării impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv [38].

62. În schimb, contrar opiniei pe care pare să o aibă Spania, intenția, de orice natură, a angajatorului de a defăima sau de a discrimina *nu* constituie o condiție pentru constatarea unei încălcări a interdicției discriminării.

1. Diferența de tratament

63. Este cert că limitarea dreptului legal la reintegrare la agenții permanenți din serviciul administrației publice constituie o diferență de tratament între această categorie de lucrători și angajații nepermanenți aflați în serviciul administrației publice.

64. Printre lucrătorii defavorizați în cazul cărora legislația spaniolă nu prevede dreptul la reintegrare, aceasta constituind numai o opțiune a angajatorului, se numără și lucrători din sectorul public, precum doamna Vernaza Ayovi, care sunt încadrați pe baza unor contracte de muncă de „interinidad” și care, potrivit calificării formulate explicit de instanța de trimitere, trebuie considerați lucrători pe durată determinată [39].

65. Este posibil ca un tratament mai favorabil, mai precis dreptul legal la reintegrare, astfel cum rezultă de la articolul 96 alineatul 2 din Statutul de bază al funcționarilor publici, să se aplice numai unei minorități a lucrătorilor din Spania, mai precis agenților permanenți din serviciul administrației *publice*, în timp ce marea majoritate a populației active spaniole, precum și majoritatea lucrătorilor pe durată nedeterminată se încadrează la articolul 56 din Statutul lucrătorilor, care constituie o normă mai puțin favorabilă.

66. Cu toate acestea, pentru constatarea unei diferențe de tratament în sensul clauzei 4 punctul (1) din Acordul-cadru, este suficient deja ca „lucrători pe durată determinată” să fie tratați mai puțin favorabil decât „lucrătorii permanenți comparabili”. Nu este nicidecum necesar ca *toți* lucrătorii pe durată determinată să fie tratați mai puțin favorabil în raport cu *toți* lucrătorii pe durată nedeterminată.

67. De altfel, din dispozițiile clauzei 3 punctul (2) din acordul-cadru rezultă că existența unei diferențe de tratament trebuie examinată mereu cu privire la una și aceeași întreprindere. În cazul unei situații precum cea din speță, aceasta înseamnă că sunt determinante raporturile din cadrul spitalului din Terrassa, care face parte din sectorul public spaniol și ai cărui lucrători trebuie considerați agenți din serviciul administrației publice.

38 Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 65), și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 35).

39 A se vedea în acest sens punctul 42 din prezentele concluzii.

2. Caracterul comparabil al situațiilor de fapt

68. Cu toate acestea, este necesar să se examineze dacă agenții permanenți din serviciul administrației publice și angajații nepermanenți din serviciul administrației publice, care sunt defavorizați în raport cu primii, se află în situații comparabile [40]. Astfel cum rezultă din modul de redactare a clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru, cu toate că dreptul Uniunii interzice discriminarea lucrătorilor pe durată determinată față de lucrătorii pe durată nedeterminată *comparabili*, nu este prevăzută egalitatea de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care *nu* sunt comparabili între ei [41]. Numai în cazul unor situații comparabile, în contextul diferitor modalități ale efectelor juridice ale unei concedieri nelegale, precum cel în litigiu, se poate ridica problema discriminării lucrătorilor pe durată determinată.

69. Premisa analizei privind caracterul comparabil al situației lucrătorilor pe durată determinată cu cea a lucrătorilor pe durată nedeterminată, care este sarcina instanței de trimitere [42], este, potrivit definiției noțiunii „lucrător pe durată nedeterminată comparabil” din clauza 3 punctul (2) primul paragraf din acordul-cadru, aspectul dacă amândoi sunt angajați în cadrul aceleiași instituții și desfășoară aceeași muncă sau ocupație. Acest aspect trebuie clarificat ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă [43].

70. În speță, este neîndoielnic că în ceea ce privește activitatea pe care o desfășoară în mod concret lucrătorul pe durată determinată – în special natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă – acesta se află în aceeași situație precum un lucrător pe durată nedeterminată din aceeași instituție. În speță, trebuie să se pornească de la premisa că, din perspectiva activității concrete desfășurate, în special a naturii muncii sale, a condițiilor de formare și a condițiilor de muncă, lucrătoarea pe durată determinată se află într-o situație identică cu cea a unui angajat permanent din cadrul aceleiași întreprinderi. Or, după cum menționează Consorci, în calitate de asistentă medicală, doamna Vernaza Ayovi a prestat o muncă identică cu cea a altor asistenți medicali permanenți din spitalul din Terrassa, un aspect pe care și instanța de trimitere îl menționează în mod explicit.

71. După cum am precizat recent în alte concluzii [44], examinarea caracterului comparabil al situațiilor nu se poate limita la o comparație generală între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată dintr-o anumită întreprindere. Determinant este în schimb aspectul dacă lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată se află într-o situație comparabilă și din perspectiva obiectului litigiului.

72. În speță, obiectul litigiului îl constituie posibilul drept la reintegrarea în întreprindere după concedierea nelegală a lucrătorului. O astfel de reintegrare servește, pe de o parte, reparației unui act ilegal al angajatorului, care are în plus consecințe considerabile deoarece aduce atingere existenței raportului de muncă. Pe de altă parte, prin intermediul unei asemenea reintegrări sunt îndeplinite așteptările legitime ale lucrătorului în sensul continuării raportului de muncă în perioada normală a acestuia.

40 A se vedea de asemenea Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 43), Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 30), și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctele 39 și 40).

41 Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 42), și Ordonanța din 30 aprilie 2014, D'Aniello și alții (C-89/13, EU:C:2014:299, punctul 28); în mod similar, a se vedea și Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 48), precum și ideea precizată în Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctele 39 și 40).

42 Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 43), Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 32), și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 42).

43 Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 66), Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 31), Ordonanța din 18 martie 2011, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punctul 37), și Ordonanța din 9 februarie 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, punctul 38); în același sens, a se vedea Hotărârea din 31 mai 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punctul 33).

44 A se vedea în acest sens Concluziile noastre prezentate în cauza Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punctele 49-52) și în cauza Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punctele 44-47).

73. Din perspectiva celor două obiective, pe de o parte, reparația acțiunii nelegale a angajatorului și, pe de altă parte, îndeplinirea așteptărilor legitime ale lucrătorului, nu există diferențe între un lucrător pe durată determinată și un angajat permanent. Astfel, menținerea raportului de muncă al lucrătorului pe durată determinată, în timpul executării contractului de muncă, nu necesită o protecție mai redusă decât menținerea raportului de muncă al colegului angajat pe durată nedeterminată. Iar denunțarea nelegală a unui raport de muncă în curs de către angajator nu este mai puțin nelegală în cazul în care se referă la un lucrător pe durată determinată în raport cu cazul în care aceasta afectează un angajat permanent.

74. În consecință, din perspectiva unei eventuale reintegrări pe postul ocupat în cadrul spitalului, un lucrător pe durată determinată, precum doamna Vernaza Ayovi, se află într-o situație comparabilă cu un agent permanent din serviciul administrației publice al aceluiași spital [45].

75. Acest argument nu poate fi combătut prin faptul că, în Spania, din rațiuni de drept constituțional [46], agenții permanenți aflați în serviciul administrației publice sunt angajați pe baza unei proceduri de selecție, în timp ce în cazul lucrătorilor din sectorul public care sunt încadrați – precum doamna Vernaza Ayovi – pe baza unor contracte de muncă de „interinidad” acest lucru nu este valabil.

76. În mod cert, conform unei analize de ansamblu, agenții permanenți din serviciul administrației publice se bucură de o mai mare siguranță a locului de muncă decât lucrătorii pe durată determinată din sectorul public, dar trebuie să se supună în schimb unor condiții de angajare mai stricte. Cu toate acestea, reintegrarea după o concediere nelegală nu se referă la asemenea condiții de angajare, ci numai la anularea efectelor juridice ale unei asemenea concedieri și la repunerea lucrătorului afectat în situația anterioară, care ar fi existat în ipoteza nerealizării concedierii.

77. Comisia subliniază în mod întemeiat că lucrătorul pe durată determinată este încadrat în cadrul instituției numai pentru restul perioadei contractului său de muncă pe durată determinată – iar, în cazul unui contract de muncă de „interinidad”, până la întoarcerea la post a titularului anterior sau până la încheierea procedurii de selecție în vederea ocupării postului [47]. Reintegrarea unui lucrător pe durată determinată nu conduce nicidecum la transformarea raportului său de muncă pe durată determinată într-un raport de muncă pe durată nedeterminată sau la un tratament al lucrătorului pe durată determinată mai favorabil decât cel la care a fost supus în cadrul poziției sale anterioare.

78. Întrucât prin reintegrarea pe post, lucrătorul pe durată determinată nu dobândește în special statutul unui agent permanent, nu i se poate reproșa că nu s-a supus cu succes unei proceduri de selecție. În cazul în care pentru încadrarea inițială pe post nu a fost necesar ca lucrătorul pe durată determinată să se supună unei proceduri de selecție, lipsa unei asemenea proceduri de selecție nu va putea împiedica continuarea încadrării aceluiași lucrător pe postul său, în special atunci când, precum în speță, nu comportamentul eronat sau performanțele deficitare ale lucrătorului au condus la întreruperea raportului de muncă, ci concedierea nelegală a acestuia (sub rezerva constatărilor instanței naționale).

79. Având în vedere cele ce precedă, situația în care lucrătorii pe durată determinată din sectorul public sunt privați de dreptul la reintegrarea în întreprindere după constatarea concedierii nelegale, în timp ce acest drept revine agenților permanenți, constituie o diferență de tratament a unor situații de fapt comparabile.

45 Acest aspect diferențiază prezenta cauză de cauzele pendinte Grupo Norte Facility și Montero Mateos, în care – pe baza unei situații de fapt total diferite – am propus Curții să declare că angajații pe durată determinată nu se află într-o situație comparabilă cu angajații permanenți; a se vedea în acest sens Concluziile noastre prezentate în cauza Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punctele 46-62) și în cauza Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punctele 41-60).

46 În ceea ce privește accesul în funcții publice, în Spania se aplică principiile de egalitate, de merit și de competență (a se vedea articolul 23 alineatul 2 și articolul 103 alineatul 3 din Constituția spaniolă).

47 La punctele 90-95 din prezentele concluzii, vom analiza problematica specială a imposibilității de reîncadrare pe un post, de exemplu atunci când între timp s-a întors la muncă titularul anterior al postului în discuție.

3. Justificare

80. În sfârșit, se ridică problema dacă, în ceea ce privește reintegrarea în întreprindere, există motive obiective menite să justifice tratamentul diferit aplicat lucrătorilor pe durată determinată din sectorul public în raport cu agenții permanenți din serviciul administrației publice.

81. Prin referirea la motive obiective, care figurează printre altele în clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru, partenerii sociali europeni și, în cele din urmă, și legiuitorul european exprimă concepția fundamentală potrivit căreia raporturile de muncă pe durată determinată nu pot fi utilizate de angajatori pentru a-i priva pe lucrătorii în discuție de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată comparabili [48].

82. Spania și Consorci invocă aspectele specifice ale funcției publice, consacrate îndeosebi de Constituția spaniolă și care, în opinia lor, justifică faptul că dreptul la reintegrare după o concediere nelegală este rezervat agenților permanenți din serviciul administrației publice, dar nu și lucrătorilor pe durată determinată din sectorul public.

83. Principiile dreptului funcției publice – de exemplu principiul postului bugetar, modelul funcționarului titular sau obligația de a câștiga un concurs pentru a putea fi angajat pe durată nedeterminată – nu sunt lipsite de consecințe pentru aplicarea practică a dispozițiilor acordului-cadru [49]. Acordul-cadru stabilește în mod expres că „aplicarea [sa] detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice” [50].

84. De asemenea, nu toate diferențele de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili pot fi justificate *grosso modo* prin trimitere la particularitățile funcției publice [51], ci numai acelea pentru care particularitățile amintite sunt determinante [52].

85. În speță, nu există niciun indiciu în sensul că, în scopul aplicării principiilor dreptului funcției publice, ar putea să fie necesar ca lucrătorii pe durată determinată din sectorul public care sunt concediați în mod nelegal să fie privați de dreptul la reintegrarea în întreprindere. Astfel cum am menționat anterior [53], o asemenea reintegrare după o concediere nelegală nu produce modificarea statutului unui lucrător pe durată determinată în cadrul întreprinderii sale, iar raportul său de muncă pe durată determinată nu se va transforma într-un raport de muncă pe durată nedeterminată.

86. Prin urmare, nu există riscul unei posibile încălcări a principiilor dreptului funcției publice atunci când unui lucrător pe durată determinată concediat pe nedrept i se acordă un drept legal la reintegrarea în întreprindere. O asemenea reintegrare nu va aduce atingere în niciun mod statutului agenților permanenți din serviciul administrației publice și nici nu va favoriza lucrătorul pe durată determinată într-un mod contrar principiilor dreptului funcției publice. Lucrătorul în cauză nu va dobândi astfel, prin reintegrare, un post permanent în sectorul public, prin eludarea unei proceduri de selecție, ci se va întoarce în cadrul instituției numai până la expirarea perioadei rămase din contractul său de muncă pe durată determinată [54].

48 Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 37), Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 41), și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 23).

49 A se vedea în acest sens Concluziile noastre prezentate în cauzele conexate Angelidaki și alții (C-378/07-C-380/07, EU:C:2008:686, punctul 117), precum și în cauza Adeneler și alții (C-212/04, EU:C:2005:654, punctele 85 și 86); a se vedea în același sens și Concluziile avocatului general Poiares Maduro prezentate în cauzele conexate Marrosu și Sardino și Vasallo (C-53/04 și C-180/04, EU:C:2005:569, punctele 42 și 43).

50 A se vedea al treilea paragraf al preambulului la acordul-cadru, precum și punctul (10) din considerațiile generale ale acordului-cadru.

51 A se vedea în acest sens de asemenea Hotărârile din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, punctul 45) și Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), precum și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 70), în care Curtea a precizat de fiecare dată în mod restrictiv: „în măsura în care se justifică obiectiv”.

52 A se vedea în același sens Luarea noastră de poziție prezentată în cauza Reexaminare Comisia/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, punctele 66-68).

53 A se vedea mai sus punctele 77 și 78 din prezentele concluzii.

54 A se vedea încă o dată punctul 77 din prezentele concluzii.

87. Spania încearcă să explice faptul că lucrătorii pe durată determinată din sectorul public nu beneficiază în mod automat de acest drept de reintegrare menționând caracterul excepțional al articolului 96 alineatul 2 din Statutul de bază al funcționarilor publici și face trimitere la faptul că norma generală a articolului 56 din Statutul lucrătorilor, aplicabilă tuturor lucrătorilor, nu prevede dreptul la reintegrare.

88. Cu toate acestea, nici acest argument nu este prea util. În primul rând este natural ca aplicarea principiului nediscriminării să conducă mai întâi la extinderea unor avantaje de care beneficiau numai persoanele dintr-o anumită categorie, cea privilegiată, și către persoanele din altă categorie – cea defavorizată [55]. În al doilea rând, este necesar să se examineze în mod concret, în cazul unei anumite întreprinderi, dacă s-a realizat efectiv o discriminare a lucrătorilor pe durată determinată, iar nu în mod abstract și general din perspectiva tuturor lucrătorilor dintr-un stat membru [a se vedea în acest sens clauza 4 punctul (1) coroborată cu clauza 3 punctul (2) din acordul-cadru]. În al treilea rând, potrivit jurisprudenței, nu se permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și cei pe durată nedeterminată prin faptul că această diferență este prevăzută de o normă națională generală și abstractă, precum o lege sau o convenție colectivă [56].

89. Ca o mențiune secundară, dorim să precizăm că nici constrângerile bugetare, care se află în prim plan în cazul unui număr tot mai mare de instituții publice din statele membre, nu pot justifica privarea generală a lucrătorilor pe durată determinată de dreptul la reintegrare. Astfel, recunoașterea unei asemenea justificări ar produce efectul tolerării comportamentului nelegal al angajatorilor din sectorul public, în speță tolerarea concedierii nelegale a unui lucrător pe durată determinată înainte de expirarea contractului său de muncă. În plus, constrângerea reprezentată de gestiunea bugetară parcimonioasă s-ar realiza numai pe spezele lucrătorilor pe durată determinată, iar acest aspect s-ar afla în opoziție manifestă cu obiectivul de bază al acordului-cadru, acela de a proteja lucrătorii pe durată determinată împotriva tratamentelor mai puțin favorabile [57]. Prin urmare, în mod consecvent, în temeiul unei jurisprudențe constante, considerațiile de ordin bugetar nu constituie totuși, în sine, o justificare a unei situații discriminatorii, chiar dacă acestea pot sta la baza unor opțiuni de politică socială ale unui stat membru și pot influența natura sau întinderea măsurilor pe care acesta dorește să le adopte [58].

4. Observații finale

90. Recunoaștem că, în anumite cazuri, reintegrarea lucrătorilor pe durată determinată concediați în mod ilegal poate conduce la dificultăți de natură practică insurmontabile.

91. Pe de o parte, pot exista situații în care continuarea colaborării dintre lucrător și angajator nu mai este rezonabilă pentru una sau pentru niciuna dintre părți, în special atunci când există indicii obiective de denaturare a relației de încredere.

55 Jurisprudența constantă: a se vedea în particular Hotărârea din 21 iunie 2007, Jonkman și alții (C-231/06-C-233/06, EU:C:2007:373, punctul 39), și Hotărârea din 13 iulie 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, punctul 46).

56 Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 57), Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 54), și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 46).

57 Potrivit clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, *numai pentru că* aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată. A se vedea de asemenea Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 56 și 57), Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 52), și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctele 37 și 38).

58 Hotărârea din 24 februarie 1994, Roks și alții (C-343/92, EU:C:1994:71, punctul 35, precum și, în completare, punctele 36 și 37), Hotărârea din 20 martie 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, punctul 59, precum și, în completare, punctele 60 și 61), și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 110).

92. Pe de altă parte, având în vedere îndeosebi durata procedurilor judiciare, este posibil să se stabilească dacă persoana în cauză trebuie reintegrată în întreprindere abia după expirarea duratei convenite a contractului. În cazul în care, de exemplu, între timp, colegul a cărui absență a fost compensată prin încheierea unui contract de muncă de „interinidad” s-a întors la muncă, reintegrarea lucrătorului pe durată determinată concediat nelegal trebuie să se realizeze pe un post din afara organigramei, iar astfel s-ar putea încălca principiile dreptului funcției publice.

93. Fiecare dintre aceste situații, atât cea în care continuarea colaborării nu mai este rezonabilă, precum și cea a ocupării între timp a postului în discuție, poate constitui un motiv obiectiv pentru refuzul de a reintegra pe post lucrătorul pe durată determinată și pentru a-i acorda numai o indemnizație financiară.

94. Cu toate acestea, ipoteza în care s-ar dori privarea *în general* a *tuturor* lucrătorilor pe durată determinată din sectorul public care au fost concediați în mod nelegal de dreptul de a fi reintegrați ar depăși ceea ce este necesar pentru soluționarea unor probleme de natura celor enunțate anterior.

95. În speță, de exemplu, Curtea nu dispune de indicii în sensul că pentru Consorci continuarea raportului de muncă pe durată determinată al doamnei Vernaza Ayovi până la expirarea contractului ar fi nerezonabilă sau în sensul că postul doamnei Vernaza Ayovi s-ar fi ocupat între timp.

5. Concluzie intermediară

96. În concluzie, situația în care lucrătorii pe durată determinată din sectorul public sunt privați în general de orice drept legal la reintegrarea în întreprindere după o concediere nelegală, în timp ce acest drept revine agenților permanenți din serviciul administrației publice, constituie o discriminare a lucrătorilor pe durată determinată din sectorul public, în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru.

D. Principiul egalității în fața legii în conformitate cu articolul 20 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (a treia întrebare preliminară)

97. Prin intermediul celei de a treia și ultimei întrebări preliminare, instanța de trimitere dorește să afle dacă, „având în vedere întrebarea anterioară, însă nu în lumina directivei, ci a articolului 20 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, s-ar justifica aplicarea unui tratament diferențiat în aceste împrejurări.”

98. În esență, prin intermediul acestei întrebări, se urmărește să se clarifice dacă situația în care dreptul la reintegrare în sectorul public după un caz de concediere nelegală este rezervat numai angajaților permanenți, iar nu și angajaților pe durată determinată constituie o discriminare în sensul prevăzut la articolul 20 din cartă.

99. Principiul general al egalității de tratament, consacrat de dreptul Uniunii și prevăzut în prezent și la articolele 20 și 21 din Carta drepturilor fundamentale, impune, potrivit unei jurisprudențe constante, ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv [59].

59 Hotărârea din 16 decembrie 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine și alții (C-127/07, EU:C:2008:728, punctul 23), Hotărârea din 14 septembrie 2010, Akzo Nobel Chemicals și Akcros Chemicals/Comisia (C-550/07 P, EU:C:2010:512, punctul 55), și Hotărârea din 26 iulie 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, punctul 46).

100. Recent, cauza pendinte Grupo Norte Facility ne-a oferit ocazia să constatăm că, în fond, aplicarea principiului general al egalității de tratament din dreptul Uniunii nu poate conduce la alt rezultat decât cel care ar reieși din aplicarea principiului particular al nediscriminării consacrat în clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru [a se vedea de asemenea și articolul 52 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale] [60]. În mod corespunzător, Curtea examinează măsurile care intră în domeniul de aplicare al unei directive antidiscriminare numai raportat la această directivă, iar nu la principiile consacrate ca atare în dreptul primar, care au fost concretizate în directivă [61].

101. Având în vedere că examinarea clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru s-a realizat deja în contextul celei de a doua întrebări preliminare, în speță nu este necesar să se răspundă separat și la a treia întrebare preliminară.

VII. Concluzie

102. Având în vedere cele ce precedă, propunem Curții să răspundă cererii de decizie preliminară formulate de Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 2 Terrasssa, Spania) după cum urmează:

„Clauza 4 punctul (1) din Acordul-cadru cu privire la contractele de muncă pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70/CE, trebuie interpretată în sensul că există o discriminare a lucrătorilor pe durată determinată din sectorul public în cazul în care, la rezilierea nelegală a contractului de muncă de către angajator, aceștia nu au în general dreptul la reintegrare în întreprindere, în timp ce un asemenea drept revine agenților permanenți din sectorul public.”

60 A se vedea în acest sens Concluziile noastre prezentate în cauza Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punctul 82).

61 A se vedea în acest sens și Hotărârea din 7 iunie 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, punctele 21-23), referitoare la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale.