CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL ELEANOR SHARPSTON prezentate la 12 mai 2011 [1]

1. Prin intermediul prezentei cereri de pronunțare a unei hotărâri preliminare se solicită, din nou, Curții să interpreteze Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată încheiat la 18 martie 1999 între Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UNICE), Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEEP) (denumit în continuare „acordul-cadru"), care figurează în anexa la Directiva 1999/70 (denumită în continuare „directiva") [2].

2. În prezenta cauză, problema esențială privește compatibilitatea cu clauza 4 din acordul-cadru a unei prevederi dintr-o reglementare referitoare la procedura de promovare a funcționarilor publici. Prevederea în cauză impunea candidaților să fi activat o anumită perioadă în calitate de funcționar de carieră (cu alte cuvinte, funcționar public titular sau definitiv) înainte de a deveni eligibil pentru promovare în temeiul respectivei proceduri. Prin urmare, funcționarii publici a căror experiență anterioară a fost dobândită în temeiul unui contract de muncă pe perioadă determinată nu erau eligibili.

1 — Limba originală: engleza.

2 — 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 L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

Cadrul juridic

Legislația Uniunii Europene

3. Al doilea paragraf al preambulului la acordul-cadru prevede:

„Părțile prezentului acord [UNICE, CES și CEEP] recunosc faptul că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată. Ele recunosc de asemenea faptul că, în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund nevoilor angajatorilor și ale lucrătorilor."

4. Clauza 1 din acordul-cadru prevede:

„Obiectivul prezentului acord-cadru este:

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

[…]"

5. Clauza 3 din acordul-cadru prevede:

„(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, 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.

[…]"

6. Clauza 4 din acordul-cadru menționat, intitulată „Principiul nediscriminării", precizează:

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

[…]

(4) Condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale sunt aceleași pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și pentru cei cu contract pe durată nedeterminată, cu excepția situației în care condițiile de vechime diferite sunt justificate de motive obiective."

7. Clauza 8 alineatul (5) din acordul-cadru prevede:

„Prevenirea și soluționarea litigiilor și a plângerilor provenind din aplicarea prezentului acord se realizează în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale."

Dreptul național

8. Potrivit deciziei de trimitere, domnul Rosado Santana se întemeiază, pe lângă directivă și acordul-cadru, (a) pe articolul 14 din Constituția spaniolă, care prevede principiul egalității de tratament, și (b) pe articolul 1 din

Legea 70/1978 din 26 decembrie 1978 privind recunoașterea perioadelor de serviciu anterioare în administrația publică (denumită în continuare „Legea 70/1978”), care prevede:

„1. Funcționarii de carieră din cadrul administrației statului, al administrației locale, al instituțiilor publice, al justiției, al instanțelor pentru litigii de muncă și al autorităților din domeniul securității sociale beneficiază de recunoașterea tuturor perioadelor de serviciu pe care le-au efectuat în oricare dintre aceste administrații înainte de constituirea categoriilor, a treptelor sau a posturilor relevante sau înainte de clasificarea lor în acestea, precum și a perioadelor de stagiu pentru funcționarii care au participat și au trecut examene de intrare în administrația publică.

2. Sunt considerate perioade de serviciu efectiv toate perioadele, fără distincție, în care serviciul s-a îndeplinit în sectoarele administrației publice vizate la alineatul anterior, indiferent dacă serviciul a fost îndeplinit în calitate de agent angajat (pe durată determinată sau temporar) sau în regimul de contract administrativ sau de contract de muncă și indiferent dacă aceste contracte au fost sau nu au fost încheiate în formă scrisă.”

9. În decizia de trimitere se mai arată că Junta de Andalucía (guvernul Comunității Autonome Andaluzia) (denumit în continuare „Junta”) contestă posibilitatea aplicării Legii 70/1978 în litigiul principal, pentru motivul că jurisprudența națională prevede că această legislație nu se aplică procedurilor de selecție a funcționarilor publici bazate pe merit.

10. În observațiile scrise, guvernul spaniol afirmă de asemenea că Legea 70/1978 este inaplicabilă. Aceasta face trimitere, la rândul ei, la A 22-a dispoziție adițională la Legea 30/1984 din 2 august 1984 privind reforma funcției publice spaniole. Această dispoziție stabilește anumite condiții de eligibilitate pentru promovarea din grupa D în grupa C în cadrul sistemului de carieră al funcției publice spaniole. Acestea includ o vechime de zece ani în calitate de funcționar de carieră în grupa D. În opinia Junta, dispoziția în cauză își găsește expresia specifică, în cadrul legislației Comunității autonome Andaluzia, în Decretul 2/2002 din 9 ianuarie 2002, al cărui articol 32 alineatul 2 are un conținut similar.

11. Guvernul spaniol menționează și Legea 7/2007 din 12 aprilie 2007 privind adoptarea statutului de bază al funcționarilor publici. Articolul 10 din această lege se aplică funcționarilor temporari și conține dispoziții privind numirea lor, natura funcțiilor lor și încetarea acestor funcții [3].

12. Decizia de trimitere evocă, în continuare, jurisprudența Curții constituționale spaniole. Se pare că aceasta a declarat că diferențele de remunerație dintre funcționarii temporari și funcționarii de carieră care ocupă aceleași funcții pot să nu fie contrare principiului

3 — Informațiile furnizate de guvernul spaniol în observațiile scrise nu permit să se stabilească dacă această lege conține și dispoziții care reglementează efectele unei schimbări de statut a funcționarilor temporari și de carieră.

egalității de tratament, astfel cum este definit la articolul 14 din Constituția spaniolă. Prin urmare, un tratament juridic diferit poate fi constituțional.

13. În sfârșit, în decizia de trimitere se arată că o mare parte a instanțelor spaniole (însă nu toate) consideră că, atunci când un anunț public privind o procedură de recrutare stabilește normele care guvernează, printre altele, eligibilitatea, acestea constituie „legea" procedurii respective. Dacă un candidat nu contestă acele norme în termenele prevăzute în acest sens, el nu va mai putea invoca ulterior nelegalitatea lor pentru a contesta rezultatul, în măsura în care acesta îl afectează.

14. Potrivit observațiilor scrise depuse de guvernul spaniol, din această jurisprudență rezultă că există două, și numai două, posibilități deschise unui candidat care dorește să conteste o procedură de selecție în cadrul unei recrutări în funcția publică. În cazul în care candidatul dorește să conteste condițiile aplicabile procedurii de selecție în cauză, el trebuie să introducă o acțiune care să vizeze acele condiții. În schimb, dacă înțelege să conteste modul în care s-a desfășurat procedura respectivă, acțiunea sa trebuie să vizeze numai desfășurarea procedurii. Candidatul nu are totuși posibilitatea să conteste condițiile aplicabile procedurii de selecție în mod indirect, sub forma unei acțiuni îndreptate în mod precis împotriva desfășurării acesteia. În temeiul Legii 29/1998 din 13 iulie 1998 privind contenciosul administrativ, în împrejurări precum cele din acțiunea principală, o acțiune care vizează condițiile care reglementează procedura de selecție trebuia să fie formulată în termen de două luni de la data publicării anunțului de concurs. În speță, acțiunea ar fi trebuit să fie introdusă până la 17 martie 2008.

Situația de fapt, procedura și întrebările preliminare

15. Domnul Rosado Santana, reclamantul din acțiunea principală, s-a angajat pentru prima dată într-un raport de muncă cu Junta la 19 mai 1989, când a fost angajat în temeiul unui contract de muncă pe durată determinată. Acest raport de muncă a încetat la 27 mai 2005. La 28 mai 2005, acesta a devenit funcționar de carieră în temeiul unui contract de muncă pe durată nedeterminată.

16. În decizia de trimitere se indică faptul că, printr-un anunț din 17 decembrie 2007, Consejería de Justicia y Administración Pública (Ministerul Justiției și Administrației publice) din cadrul Junta a anunțat organizarea unor probe de selecție pentru accesul funcționarilor, prin sistemul de promovare internă, la categoria generală a administratorilor din această administrație publică (denumit în continuare „anunțul de concurs"). Clauza 2 alineatul 1 litera b) din anunțul de concurs prevedea că candidații erau obligați „să aibă sau să fie în măsură să obțină diploma

de bacalaureat […] ori, în lipsa unei asemenea diplome, să facă dovada unei vechimi în funcție de zece ani în calitate de funcționar de carieră în categoriile aparținând grupei D sau de cinci ani după ce s-a urmat cursul specific vizat de Ordinul din 4 iulie 2002 al Institutului andaluz al administrației publice (Instituto Andaluz de la Administración Pública) privind anunțurile de concurs de calificare pentru accesul prin promovare internă la categoriile grupei C de la categoriile grupei D ale Administrației generale a Junta de Andalucía [Administración Général de la Junta de Andalucía] […]".

17. În continuare, condiția de eligibilitate privind vechimea de zece ani ca funcționar de carieră într-un post aparținând grupei D va fi desemnată prin expresia „condiția contestată".

18. Deși în decizia de trimitere nu se redă întregul conținut al clauzei 2 alineatul 1 litera b) din anunțul de concurs, observațiile scrise prezentate de Junta pretind că acoperă această lacună. Potrivit acestor observații, clauza este redactată după cum urmează:

„[…] perioadele de serviciu […] în care activitatea a fost îndeplinită în calitate de funcționar de carieră în cadrul altor administrații publice […] vor fi luate în considerare pentru calculul vechimii […] Cu toate acestea, nu vor fi luate în considerare perioadele de serviciu anterioare recunoscute ca fiind efectuate în calitate de personal temporar sau contractual în cadrul unei administrații publice sau alte perioade de serviciu anterioare similare."

19. Anunțul de concurs a fost publicat în *Boletín Oficial* (Jurnalul oficial) al Junta din 16 ianuarie 2008.

20. Chiar dacă decizia de trimitere nu este tocmai clară sub acest aspect, se pare că domnul Rosado Santana ar fi îndeplinit condiția contestată ca urmare a funcțiilor îndeplinite la pârâta din acțiunea principală începând cu 19 mai 1989, sub rezerva faptului că anunțul impunea ca acele funcții să fi fost exercitate în calitate de funcționar de carieră. Celelalte criterii de eligibilitate prevăzute de anunțul de recrutare nu sunt relevante în cauză.

21. Domnul Rosado Santana a solicitat totuși să participe la probele de selecție în discuție, iar cererea sa a fost admisă. A participat la procedura de concurs, care se compunea din două faze. A fost declarat admis, iar numele său a fost înscris pe lista candidaților laureați care a fost publicată la 12 noiembrie 2008.

22. La 2 februarie 2009 a fost publicat un anunț pentru ocuparea unor posturi vacante. Domnul Rosado Santana și-a depus candidatura în mod corespunzător pentru un post și a prezentat documentele solicitate. Cu toate acestea, la 25 martie 2009, Secretariatul general al administrației publice (Secretaría Général para la Administración Pública) al

Junta a adoptat o decizie prin care a anulat clasarea sa în calitate de candidat admis (denumită în continuare „decizia în litigiu"). Motivul dat pentru justificarea anulării era că domnul Rosado Santana nu îndeplinea niciuna dintre condițiile de eligibilitate definite la punctul 16 de mai sus. În special, acesta nu îndeplinea condiția contestată, întrucât perioada în care a lucrat ca funcționar temporar nu trebuia să fie luată în considerare pentru a determina dacă această condiție era îndeplinită.

23. La 8 iunie 2009, domnul Rosado Santana a formulat o acțiune la Juzgado de lo Contencioso-Administrativo No 12 de Sevilla [Tribunalul de contencios administrativ nr. 12 din Sevilla (Spania)], prin care a contestat decizia în litigiu. Printre altele, el a atacat validitatea condiției contestate, întrucât impunea în mod eronat ca perioadele de serviciu respective să fi fost efectuate în calitate de funcționar de carieră.

24. Instanța națională a adresat Curții următoarele întrebări în vederea pronunțării unei hotărâri preliminare:

„1) [Directiva] trebuie interpretată în sensul că, în cazul în care curtea constituțională a unui stat membru al Uniunii [Europene] s-a pronunțat în sensul că ar putea să nu fie considerată neconstituțională recunoașterea unor drepturi diferite pentru funcționarii temporari față de funcționarii de carieră din acel stat, aceasta implică în mod obligatoriu excluderea posibilității ca dispoziția din dreptul comunitar menționată să fie aplicabilă în ceea ce privește funcția publică a statului respectiv?

2) Directiva menționată trebuie interpretată în sensul că se opune posibilității ca un organ jurisdicțional național să interpreteze principiile egalității de tratament și nediscriminării astfel încât să se excludă, în mod general, din domeniul de aplicare al acestora egalitatea dintre funcționarii temporari și funcționarii de carieră?

3) Clauza 4 din [acordul-cadru] trebuie interpretată în sensul că se opune posibilității ca perioadele de serviciu în care activitatea s-a desfășurat în regim temporar să nu fie luate în considerare ca vechime în muncă cu ocazia promovării la statutul de funcționar de carieră și, mai concret, în vederea stabilirii remunerației, a clasificării în grad sau a promovării în carieră a funcționarului?

4) Clauza [4 din acordul-cadru] impune obligația de a interpreta reglementarea internă astfel încât să nu fie excluse de la calculul perioadelor de serviciu ale unui funcționar perioadele în care acesta a lucrat în temeiul unui contract temporar?

5) Clauza [4 din acordul-cadru] trebuie interpretată în sensul că, deși un anunț public privind un post vacant a fost publicat și nu a fost contestat de persoana interesată, instanța națională are obligația să verifice dacă se încalcă reglementarea

[Uniunii] și, în acest caz, să înlăture aplicarea acestui anunț sau a prevederii de drept intern pe care se întemeiază acesta, în măsura în care ar contraveni clauzei menționate?”

25. Guvernul spaniol, Junta și Comisia Europeană au depus observații scrise. Nu s-a solicitat și nici nu s-a desfășurat o ședință de audiere a pledoariilor.

Admisibilitate

26. Junta a ridicat, în observațiile scrise, două excepții referitoare la admisibilitatea cererii.

27. Prin intermediul primei excepții, Junta susține că decizia de trimitere nu îndeplinește condițiile impuse de jurisprudența Curții. În special, instanța națională nu ar fi precizat cadrul juridic național care se aplică întrebărilor adresate și nici motivele care au condus-o să aleagă o anumită dispoziție de drept al Uniunii Europene. În plus, instanța de trimitere nu ar fi demonstrat legătura dintre această dispoziție și normele naționale sau situația de fapt care constituie contextul litigiului. Prin urmare, decizia de trimitere ar trebui declarată inadmisibilă.

28. Nu împărtășim acest punct de vedere.

29. Potrivit unei jurisprudențe constante, procedura prevăzută la articolul 267 TFUE se întemeiază pe o separare clară a funcțiilor între instanțele naționale și Curte. Astfel, numai instanța națională are competența să aprecieze, având în vedere particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe hotărârea sa, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții [4].

30. Examinarea deciziei de trimitere relevă că instanța națională expune legislația națională invocată de domnul Rosado Santana în cadrul cauzei cu care este sesizată. Acea instanță trebuie, pe cale de consecință, să considere acele dispoziții ca fiind relevante pentru întrebările adresate. Ea continuă prezentând detalii privind jurisprudența națională care au determinat-o să aibă îndoieli referitor la aplicarea precisă a directivei în cadrul competenței sale naționale, ținând seama de respectiva jurisprudență. În orice caz, este evident că, într-o procedură preliminară, instanța națională este cea care are sarcina de a verifica care dintre dispozițiile naționale sunt aplicabile în cauza principală [5].

31. În ceea ce privește motivele care au determinat instanța națională să facă trimitere la directivă și la acordul-cadru și legătura dintre aceste dispoziții și litigiul principal, decizia de

4 — A se vedea, printre multe alte hotărâri, Hotărârea Curții din 26 iunie 2007, Ordre des barreaux francophones et germanophone și alții, C-305/05, Rep., p. I-5305, punctul 18, și Hotărârea Curții din 18 noiembrie 2010, Kleist, C-356/09, Rep., p. I-11939, punctul 44.

5 — A se vedea în această privință Ordonanța Curții din 12 iunie 2008, Vassilakis și alții, C-364/07, Rep., p. I-90, punctul 77.

trimitere indică în mod clar, fără niciun dubiu, motivul pentru care dispozițiile directivei sunt pertinente prin raportare la situația de fapt descrisă în decizia menționată.

32. Având în vedere aceste elemente, în opinia noastră, prima excepție trebuie să fie respinsă.

33. Prin intermediul celei de a doua excepții, Junta susține, dacă înțelegem bine, că întrebările preliminare adresate sunt inadmisibile, pentru motivul că clauza 4 din acordul-cadru nu se aplică în împrejurările la care se raportează aceste întrebări. Litigiul principal nu ar privi „condiții de încadrare în muncă", în sensul clauzei 4 din acordul-cadru, ci mai degrabă condiții de participare la procedura de concurs la care a luat parte domnul Rosado Santana.

34. Din jurisprudența Curții reiese cu claritate că aceasta poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii Europene nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale [6].

35. Vom analiza ce trebuie să se înțeleagă prin expresia „condiții de încadrare în muncă" la punctul 51 și următoarele de mai jos. Cu toate acestea, considerăm că cea de a doua excepție de inadmisibilitate ridicată de Junta este în mod vădit greșit concepută. Nu există nicio îndoială că aplicabilitatea clauzei 4 din acordul-cadru, inclusiv interpretarea care trebuie să fie dată expresiei „condiții de încadrare în muncă", este pertinentă prin raportare la problemele ridicate de litigiul principal.

36. Prin urmare, excepțiile de inadmisibilitate ridicate de Junta trebuie să fie respinse.

Pe fond

37. Instanța națională a adresat cinci întrebări preliminare prin decizia de trimitere. Prima întrebare se referă la interacțiunea dintre dreptul național și dreptul Uniunii Europene. A doua, a treia și a patra întrebare privesc, fiecare, probleme referitoare la aplicabilitatea și la interpretarea directivei și, în special, a clauzei 4 din acordul-cadru. A cincea întrebare ridică probleme referitoare la existența unor căi de atac în dreptul intern în caz de încălcare a dreptului Uniunii Europene.

38. Având în vedere că problema relevanței primei și a celei de a cincea întrebări depinde de răspunsurile date de Curte în privința aplicabilității și a interpretării directivei, vom analiza mai întâi a doua, a treia și a patra întrebare. După aceea, vom examina prima întrebare, iar în final, cea de a cincea întrebare.

6 — Hotărârea Curții din 27 octombrie 1993, Enderby, C-127/92, Rec., p. I-5535, punctul 12.

A doua, a treia și a patra întrebare

39. Prin intermediul acestor întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța națională solicită, în esență, Curții să se pronunțe asupra aplicabilității și a interpretării directivei și, în special, a clauzei 4 din acordul-cadru în împrejurările din litigiul principal.

40. Printre altele, instanța națională solicită să se stabilească dacă un anunț de concurs precum cel în discuție în acțiunea principală, în temeiul căruia dreptul la o promovare în funcția publică depinde de o perioadă de serviciu în care activitatea a fost desfășurată în calitate de funcționar de carieră și exclude în mod expres perioadele în care activitatea a fost desfășurată în calitate de funcționar temporar, încalcă clauza 4 din acordul-cadru.

Aplicabilitatea directivei în cauza principală

— Funcționari publici

41. Din jurisprudența Curții reiese cu claritate că împrejurarea că domnul Rosado Santana este angajat într-un raport de muncă cu un organism din sectorul public nu are niciun efect asupra aplicabilității directivei și a acordului-cadru în speță. Din modul de redactare a acestor acte, precum și din contextul lor reiese că dispozițiile pe care le conțin pot să se aplice unui contract de muncă pe durată determinată și unor contracte încheiate cu autoritățile publice și cu organismele din sectorul public [7]. Similar, faptul că un post poate fi calificat de dreptul național ca fiind „statutar" este lipsit de relevanță în privința aplicării acestor acte 8.

42. Contrar argumentului susținut de Junta în privința celei de a doua întrebări, rezultă că funcționarii temporari și funcționarii de carieră trebuie să fie considerați „comparabili", în sensul clauzei 4 din acordul-cadru.

— Aplicabilitatea directivei și a acordului-cadru unei persoane care nu mai este lucrător pe durată determinată

43. Guvernul spaniol susține în observațiile scrise că directiva și acordul-cadru nu se pot

7 — A se vedea în special Hotărârea Curții din 4 iulie 2006, Adeneler și alții, C-212/04, Rec., p. I-6057, punctele 54-57, Hotărârea Curții din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rep., p. I-7109, punctul 25, și Hotărârea Curții din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres, cauzele conexate C-444/09 și C-456/09, Rep., p. I-14031, punctul 38.

8 — A se vedea în această privință Hotărârea Del Cerro Alonso, citată la nota de subsol 7, punctul 29.

aplica unei persoane, precum domnul Rosado Santana, care formulează o cerere în calitate de funcționar de carieră, cu alte cuvinte, în calitate de membru al personalului permanent. În susținerea acestei argumentații, el citează punctele 28 și 30 din Hotărârea Del Cerro Alonso 9, în care Curtea a constatat că directiva și acordul-cadru se aplică „tuturor lucrătorilor care efectuează servicii remunerate în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată încheiat cu angajatorul lor", arătând în continuare că, întrucât „acțiunea principală privește comparația dintre un membru al personalului statutar temporar și un membru al personalului statutar permanent", reclamanta din acțiunea principală era „acoperită de domeniul de aplicare al [directivei] și de cel al acordului-cadru". Având în vedere că comparația pe care domnul Rosado Santana vizează să o stabilească în această cauză s-ar efectua între el însuși, în calitate de funcționar de carieră, și alți funcționari de carieră, directiva și acordul-cadru nu s-ar aplica în niciun caz în privința sa.

44. Comisia adoptă o abordare similară.

45. În opinia noastră, o asemenea linie de raționament interpretează în mod greșit jurisprudența și adoptă o interpretare a directivei și a acordului-cadru care nu are nicio legătură cu obiectivul lor.

46. În vederea interpretării corecte a directivei și a acordului-cadru, este necesar să se ia în considerare contextul în care au fost adoptate. Astfel, Curtea a declarat în Hotărârea Impact [10] că „acordul-cadru, în special clauza 4, urmărește […] un scop care este similar cu obiectivele fundamentale prevăzute la articolul [151] primul paragraf [TFUE] [...] și la punctul 7 și la punctul 10 alineatul (1) din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor la care face trimitere [articolul 151 TFUE] și care sunt legate de îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, precum și de existența unei protecții sociale adecvate a lucrătorilor, în speță a lucrătorilor pe durată determinată. [...] Având în vedere aceste obiective, clauza 4 din acordul-cadru trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social [al Uniunii Europene] care nu poate fi interpretat în mod restrictiv" [11].

47. Ceea ce este în discuție în litigiul principal este dreptul la luarea în considerare a perioadelor în care activitatea a fost efectuată în calitate de lucrător pe durată determinată cu ocazia calculului eligibilității pentru promovare în același mod cu perioadele în care activitatea a fost efectuată de un lucrător permanent comparabil aflat într-un raport de muncă cu același angajator.

48. Poate fi justificată o interpretare atât de largă a clauzei 4?

9 — Citată la nota de subsol 7.

10 — Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483.

11 — Punctele 112 și 114. A se vedea și Hotărârea Del Cerro Alonso, citată la nota de subsol 7, punctul 38.

49. În opinia noastră, o asemenea interpretare nu este doar posibilă, ci este singura interpretare care îndeplinește condiția ca dispoziția în cauză să fie interpretată într-un mod care să nu fie restrictiv. Împrejurarea că domnul Rosado Santana se află în prezent într-un raport de muncă permanent cu Junta nu are niciun efect, indiferent care ar fi acela, asupra argumentului avansat în beneficiul său. În schimb, ceea ce are o importanță capitală este dacă neluarea în considerare a perioadelor în care și-a desfășurat activitatea în calitate de lucrător pe durată determinată cu ocazia analizării eligibilității sale la promovare *în exclusivitate datorită naturii determinate a duratei raportului său de muncă* ar constitui o discriminare în sensul clauzei 4.

50. O abordare mai restrictivă ar fi contrară scopului clauzei 4 din acordul-cadru. Ea ar face permisibilă una dintre formele de discriminare pe care directiva și acordul-cadru urmăresc tocmai să le evite.

— „Condiție de încadrare în muncă”

51. Pentru ca clauza 4 din acordul-cadru să fie aplicabilă, condiția în cauză trebuie să fie o „condiție de încadrare în muncă”.

52. Din jurisprudența Curții reiese cu claritate că acestei expresii trebuie să i se dea tot o interpretare largă [12].

53. În prezenta cauză, faptul dacă domnul Rosado Santana este eligibil pentru promovare constituie un incident în cadrul raportului său de muncă în calitate de funcționar de carieră. Cu alte cuvinte, dacă îndeplinește condițiile (valabile) impuse de Junta, în calitate de autoritate care îl angajează, în această privință, el poate să pretindă la promovare, cu toate avantajele pe care aceasta o implică, în același timp cu colegii săi și cu ceilalți candidați aflați într-o situație asemănătoare.

54. Poate fi considerat un asemenea drept condiție de încadrare în muncă în sensul clauzei 4 din acordul-cadru?

55. În opinia noastră, răspunsul este în mod clar „da”. Raportul de muncă este caracterizat de un drept, pe de o parte, și de o obligație corelativă, pe de altă parte. În această privință, nu există nicio diferență față de normele care reglementează plata unei remunerații drept contraprestație pentru serviciile prestate [13].

12 — A se vedea în acest sens Hotărârea Del Cerro Alonso, citată la nota de subsol 7, punctul 31 și următoarele, și Hotărârea Impact, citată la nota de subsol 10, punctul 115.

13 — Este evident că condițiile referitoare la „plată”, în sensul de remunerație plătită pentru servicii prestate, intră în definiția „condițiilor de încadrare în muncă” în temeiul clauzei 4 din acordul-cadru (a se vedea Hotărârea Del Cerro Alonso, citată la nota de subsol 7, punctul 41, și Hotărârea Impact, citată la nota de subsol 10, punctul 126).

„Motive obiective”

56. Clauza 4 din acordul-cadru permite în mod expres un tratament diferit al lucrătorilor pe durată determinată și al lucrătorilor pe durată nedeterminată comparabili atunci când o asemenea diferență de tratament este justificată de motive obiective.

57. Expresia „motive obiective” nu este definită în directivă sau în acordul-cadru. Cu toate acestea, ea a fost interpretată în jurisprudența Curții.

58. În Hotărârea Del Cerro Alonso [14], Curtea a declarat că noțiunea trebuie să fie înțeleasă într-un mod similar cu noțiunea „motive obiective” prevăzută în clauza 5 din acordul-cadru, care fusese deja examinată în jurisprudență [15]. În jurisprudența referitoare la clauza 5, Curtea a considerat că „noțiunea «motive obiective» trebuie înțeleasă ca având în vedere împrejurări precise și concrete care caracterizează o activitate determinată și care, astfel, sunt în măsură să justifice, în acel context specific, utilizarea contractelor de muncă pe durată determinată succesive. Aceste împrejurări pot rezulta, cu precădere, din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate aceste contracte, din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, după caz, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru” [16]. În continuare, aceasta a arătat că „recurgerea la contracte de muncă pe durată determinată exclusiv în temeiul unei astfel de dispoziții generale, fără legătură cu conținutul concret al activității în cauză, nu permite identificarea unor criterii obiective și transparente pentru a se verifica dacă reînnoirea unor astfel de contracte răspunde, în fapt, unor necesități reale, dacă este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară în acest scop” [17].

59. Aplicând acest raționament clauzei 4 din acordul-cadru, Curtea a constatat în Hotărârea Del Cerro Alonso că „[noțiunea de motive obiective] trebuie să fie interpretată în sensul că nu permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și cei pe durată nedeterminată prin faptul că această diferențiere este prevăzută printr-o normă generală și abstractă de drept intern, cum ar fi o lege sau o convenție colectivă. Dimpotrivă, noțiunea amintită impune ca inegalitatea de tratament în cauză să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete, care caracterizează condiția de încadrare în muncă despre care este vorba, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate de tratament răspunde unei necesități reale, dacă este susceptibilă de a asigura

14 — Citată la nota de subsol 7.

15 — Punctul 56.

16 — A se vedea Hotărârile citate la nota de subsol 7, Del Cerro Alonso, punctul 53, și Adeneler și alții, punctele 69 și 70.

17 — A se vedea Hotărârile citate la nota de subsol 7, Del Cerro Alonso, punctul 55, și Adeneler și alții, punctul 74.

îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară pentru realizarea acestui scop” [18].

60. Ulterior, în Hotărârea Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres [19], Curtea, chemată din nou să interpreteze clauza 4 din acordul-cadru, a declarat că „[elementele precise și concrete în discuție] pot rezulta, cu precădere, din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contractele pe durată determinată și din caracteristicile inerente ale acestor atribuții sau, după caz, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru. […] În schimb, recurgerea doar la natura temporară a muncii personalului din cadrul administrației publice nu este conformă acestor cerințe și nu poate, prin urmare, să constituie un motiv obiectiv în sensul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru. Astfel, o diferență de tratament în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată nu poate fi justificată de un criteriu care, în mod general și abstract, se referă chiar la durata raportului de muncă. A admite că natura temporară a unui raport de muncă este suficientă, prin ea însăși, pentru justificarea unei asemenea diferențe ar lipsi de conținut obiectivele [d]irectivei […] și ale acordului-cadru […] În loc să îmbunătățească calitatea muncii pe durată determinată și să promoveze egalitatea de tratament urmărită atât de [directivă], cât și de acordul-cadru, recurgerea la un asemenea criteriu ar conduce la perpetuarea menținerii unei situații defavorabile lucrătorilor pe durată determinată” [20].

61. Contrar susținerilor guvernului spaniol din observațiile scrise, rezultă că împrejurarea că raportul de muncă în temeiul unui contract de muncă pe durată determinată este, prin definiție, temporar nu poate constitui un „motiv obiectiv” în sensul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru care să justifice o diferență de tratament. De asemenea, rezultă că prin excluderea perioadelor de serviciu în care activitatea a fost desfășurată în calitate de lucrător pe durată determinată, astfel cum face anunțul de concurs în ceea ce îl privește pe domnul Rosado Santana, anunțul respectiv nu răspunde exigențelor clauzei 4 alineatul (1) referitoare la noțiunea „motive obiective”.

62. Aceasta nu înseamnă că nu pot exista niciodată împrejurări în care noțiunea „motive obiective” să poată să se aplice unei diferențe de tratament între funcționarii temporari și funcționarii de carieră. Guvernul spaniol consacră o parte relativ importantă din observațiile sale scrise descrierii unor diferențe subiacente, pe care le consideră ca fiind inerente, între funcționarii temporari și funcționarii de carieră. Printre acestea figurează, potrivit guvernului spaniol, diferențele

18 — Punctele 57 și 58.

19 — Citată la nota de subsol 7.

20 — Punctele 55-57.

legate de modul în care diferitele categorii de funcționari sunt recrutați, calificările cerute și natura funcțiilor exercitate.

63. În măsura în care aceste diferențe nu fac decât să reflecte natura provizorie a raportului de muncă în care un funcționar temporar este angajat, aceste argumente nu pot reuși să justifice o diferență de tratament în sensul clauzei 4 alineatul (1) din acordul-cadru. Cu toate acestea, în măsura în care asemenea diferențe pot reflecta condiții obiective referitoare la procedura de promovare *în cazuri specifice*, ele pot fi justificate.

64. Pentru a ilustra acest aspect în termeni concreți, este fără îndoială posibil să ne imaginăm împrejurări în care postul care trebuie ocupat impune o experiență particulară pe care numai un funcționar de carieră putea să o fi dobândit. De exemplu, aceasta ar putea decurge din faptul că o astfel de experiență prealabilă nu se poate dobândi decât în posturi în care sunt numiți funcționari de carieră. Deși cel de al doilea considerent al preambulului la acordul-cadru amintește că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este contractul pe durată nedeterminată, nici directiva, nici acordul-cadru nu impun o obligație generală de a prevedea, dacă este cazul, transformarea contractelor de muncă pe durată determinată în contracte de muncă pe durată nedeterminată [21].

65. Problema dacă există motive obiective, în sensul clauzei 4 alineatul (1), într-un caz particular constituie o chestiune de fapt care va depinde de împrejurările specifice ale exercițiului de promovare în cauză. Problema trebuie abordată de la caz la caz, având în vedere toate elementele susceptibile de a fi pertinente, inclusiv, în special, natura experienței necesare pentru postul care trebuie ocupat.

66. Cu toate acestea, în cauza principală, este clar că prin faptul că se dispune pur și simplu că perioadele de serviciu în care activitatea a fost desfășurată în calitate de funcționar temporar nu trebuie să fie luate în considerare, procedura de selecție nu ar fi putut beneficia niciodată de excepția în discuție. Desigur, asemenea motive se poate să fi existat. Dar chiar și în acest caz, acestea nu au fost exprimate cu transparență, care este esențială în cazul în care excepția se întemeiază pe ele.

67. Toate considerațiile care precedă ne determină să apreciem că anunțul de concurs a încălcat clauza 4 din acordul-cadru.

21 — A se vedea în acest sens Hotărârea Adeneler și alții, citată la nota de subsol 7, punctul 91, și Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții (cauzele conexate C-378/07-C-380/07, Rep., p. I-3071), punctul 183.

68. Prin urmare, considerăm că răspunsul la a doua, la treia și la a patra întrebare ar trebui să fie că clauza 4 din acordul-cadru este încălcată atunci când un anunț de concurs precum anunțul în discuție în cauza principală face ca eligibilitatea pentru o promovare în funcția publică să depindă de o perioadă de serviciu în care activitatea a fost desfășurată în calitate de funcționar de carieră și exclude în mod expres perioadele în care activitatea a fost desfășurată în calitate de funcționar temporar, fără a se stabili niciun motiv obiectiv pe care să se întemeieze o asemenea excludere.

Prima întrebare

69. În decizia de trimitere, instanța de trimitere menționează că Curtea Constituțională spaniolă a declarat că este posibil să nu fie contrar dispozițiilor referitoare la egalitatea de tratament prevăzute la articolul 14 din Constituția spaniolă faptul ca funcționarii temporari să fie tratați diferit față de funcționarii de carieră, chiar dacă ar putea exercita aceleași funcții.

70. Astfel cum înțelegem întrebarea adresată de instanța de trimitere, aceasta solicită, în esență, să se stabilească dacă adoptarea de către una dintre instanțele supreme ale acestui stat membru a unei anumite definiții a egalității de tratament trebuie să primeze asupra unei definiții diferite a aceleiași noțiuni în temeiul dreptului Uniunii Europene într-un domeniu în care instanța națională este obligată să aplice dreptul Uniunii Europene. În ipoteza în care instanța națională ar fi obligată să adopte definiția Curții Constituționale, rezultatul ar fi (sau ar putea să fie) ca directiva și acordul-cadru să fie considerate inaplicabile funcției publice a acelui stat membru.

71. În măsura în care se solicită să se stabilească dacă directiva și acordul-cadru se aplică funcționarilor publici, am examinat deja această problemă la punctul 41 și următoarele de mai sus.

72. În măsura în care se solicită să se stabilească dacă instanța națională poate fi obligată să aplice o definiție a egalității de tratament diferită de definiția prevăzută de dreptul Uniunii Europene și să acorde mai puține drepturi decât acordă aceasta, răspunsul este în mod evident „nu”.

73. Această concluzie reiese cu claritate dintr-o jurisprudență constantă a Curții.

74. Instanțele naționale sunt obligate, atunci când aplică dreptul intern în cadrul punerii în aplicare a unei directive a Uniunii Europene, să interpreteze acest drept, în cea mai mare măsură posibilă, în lumina textului și a finalității acestei directive [22], precum și, ca urmare a faptului că acordul-cadru face parte

22 — A se vedea în acest sens Concluziile avocatului general Kokott prezentate în cauza Impact, citată la nota de subsol 10, punctul 87.

integrantă din directivă, a acordului-cadru. Cerința unei interpretări conforme cu dreptul Uniunii Europene a dreptului național este într-adevăr inerentă sistemului TFUE, în măsura în care aceasta permite instanțelor naționale să asigure, în cadrul competențelor lor, deplina eficacitate a dreptului Uniunii atunci când judecă litigiile cu care sunt sesizate [23]. Principiul interpretării conforme cu dreptul Uniunii Europene a dreptului național impune ca instanțele naționale să facă tot ce se află în competența lor, luând în considerare ansamblul dispozițiilor de drept intern, în vederea garantării efectivității depline a directivei și a acordului-cadru și în vederea identificării unei soluții conforme cu finalitatea urmărită de aceasta [24].

75. Rezultă că instanța națională este obligată să aplice interpretarea directivei și a acordului-cadru stabilite de Curte chiar și atunci când Curtea Constituțională a statului membru în cauză a stabilit că diferențele de tratament dintre funcționarii temporari și funcționarii de carieră nu sunt (sau este posibil să nu fie) contrare constituției acelui stat membru.

76. Având în vedere cele de mai sus, considerăm că trebuie să se răspundă la prima întrebare că instanța națională este obligată să aplice interpretarea dată directivei și acordului-cadru de Curte, chiar dacă Curtea Constituțională spaniolă a stabilit că diferențele de tratament dintre funcționarii temporari și funcționarii de carieră nu sunt (sau este posibil să nu fie) contrare constituției acestui stat membru.

A cincea întrebare

77. Prin intermediul acestei întrebări, instanța națională solicită, în esență, să se stabilească dacă dreptul Uniunii Europene și, în special, clauza 4 din acordul-cadru o obligă să examineze normele materiale ale procedurii de concurs în pofida existenței unei interdicții procedurale în acest sens precum o normă procedurală care interzice formularea unei acțiuni care nu a fost introdusă în termenul stabilit.

78. Acțiunea principală a domnului Rosado Santana se întemeiază pe argumentul că, din cauza faptului că prin condiția contestată i se impunea o experiență de zece ani în calitate de funcționar de carieră, anunțul de concurs contravenea dreptului Uniunii Europene. În acest mod, drepturile sale au fost încălcate. Am precizat deja că împărtășim acest punct de vedere. Cu toate acestea, din decizia de trimitere reiese că, atunci când domnul Rosado Santana a formulat acțiunea, termenul de două luni prevăzut de anunțul de concurs expirase deja.

79. Poate un termen de decădere de asemenea natură să fie invocat dacă temeiul acțiunii este încălcarea unor drepturi rezultate din dreptul Uniunii Europene?

23 — A se vedea în special Hotărârea Impact, citată la nota de subsol 10, punctele 98 și 99, precum și jurisprudența citată.

24 — A se vedea în acest sens Hotărârea Impact, citată la nota de subsol 10, punctul 101, precum și jurisprudența citată.

80. Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în lipsa unei reglementări a Uniunii Europene în materie, revine ordinii juridice interne a fiecărui stat membru atribuția de a prevedea modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor în justiție destinate să asigure protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul Uniunii Europene [25].

81. Cu toate acestea, statele membre au responsabilitatea de a garanta, în fiecare caz în parte, o protecție efectivă a acestor drepturi [26]. Modalitățile procedurale aplicabile acestor acțiuni nu trebuie să fie mai puțin favorabile decât cele care privesc acțiuni similare de drept intern (principiul echivalenței) și nici nu trebuie să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică a Uniunii Europene (principiul efectivității) [27].

82. Respectarea principiului echivalenței presupune că norma națională în discuție se aplică fără distincție atât acțiunilor întemeiate pe încălcarea dreptului Uniunii Europene, cât și celor întemeiate pe nerespectarea dreptului intern care au un obiect și o cauză asemănătoare [28]. Deși decizia de trimitere nu cuprinde niciun element care să lase să se înțeleagă că acest principiu a fost încălcat în acțiunea principală, instanța națională este cea care trebuie să verifice dacă aceasta este situația [29].

83. În ceea ce privește principiul efectivității, potrivit unei jurisprudențe constante, stabilirea unor termene rezonabile de introducere a acțiunilor sub sancțiunea decăderii îndeplinește, în principiu, cerința efectivității, întrucât constituie o aplicare a principiului fundamental al securității juridice. Curtea a stabilit, de asemenea, că este de competența statelor membre să determine aceste termene în raport, printre altele, cu importanța pentru persoanele interesate a deciziilor care trebuie adoptate, cu complexitatea procedurilor și a legislației care trebuie aplicată, cu numărul de persoane susceptibile să fie vizate și cu celelalte interese publice sau private care trebuie luate în considerare [30].

84. Face termenul de două luni prevăzut de legislația națională excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de dreptul Uniunii Europene?

85. Este evident că termenul în discuție este scurt.

86. Cu toate acestea, având în vedere interesele care trebuie să fie luate în considerare într-o procedură de selecție de natura celei vizate în acțiunea principală, nu îl considerăm a fi, în sine, atât de scurt încât să încalce

25 — A se vedea în special Hotărârea Impact, citată la nota de subsol 10, punctul 44 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea Angelidaki și alții, citată la nota de subsol 21, punctul 173.

26 — A se vedea în special Hotărârea Impact, citată la nota de subsol 10, punctul 45 și jurisprudența citată.

27 — A se vedea în special Hotărârea Impact, citată la nota de subsol 10, punctul 46 și jurisprudența citată.

28 — A se vedea Hotărârea din 8 iulie 2010, Bulicke, C-246/09, Rep., p. I-7003, punctul 26 și jurisprudența citată.

29 — A se vedea în acest sens Hotărârea Bulicke, citată la nota de subsol 28, punctul 28 și jurisprudența citată.

30 — A se vedea în acest sens Hotărârea Bulicke, citată la nota de subsol 28, punctul 36.

principiile menționate mai sus. Astfel cum subliniază guvernul spaniol în observațiile scrise, interesele celorlalți candidați care participă la procedura de concurs și chiar ale Junta, în calitate de organism responsabil pentru buna administrare a procedurii, sunt pertinente. Orice contestare a procedurii de selecție este susceptibilă să aibă astfel un efect perturbator și să cauzeze prejudicii. Trebuie arătat că, în Hotărârea Bulicke [31], Curtea a aprobat în mod expres un termen similar care trebuia respectat sub sancțiunea decăderii pentru formularea unei acțiuni în discriminare în cadrul unui raport de muncă.

87. Se poate susține că momentul la care termenul de două luni a început să curgă (cu alte cuvinte, data publicării anunțului de concurs în Jurnalul Oficial al Andaluziei) este contrar principiului efectivității? Impune acest principiu ca termenul să înceapă să curgă la un moment ulterior, de exemplu, la data la care domnul Rosado Santana a fost informat cu privire la neeligibilitatea sa pentru promovare?

88. Considerăm că răspunsul este negativ.

89. Suntem de părere că interesele părților în ansamblul lor pot fi servite mai bine prin impunerea unei obligații de formulare rapidă a acțiunilor și, în orice caz, înainte de începerea desfășurării procedurii de concurs. Prin stabilirea unei asemenea reguli, responsabilii pentru organizarea concursului vor fi în măsură să examineze orice contestație și (dacă este cazul) să amâne începerea restului procedurii și să ia orice altă măsură care s-ar putea dovedi necesară în vederea examinării contestației. Participanții la procedură vor acționa astfel cunoscând faptul că, odată începută, aceasta nu va fi prelungită sau invalidată pentru examinarea unor contestări ulterioare ale legalității sale.

90. Prin urmare, considerăm că condiția efectivității a fost îndeplinită în cauza principală.

91. Ajungând la această concluzie, suntem conștienți de împrejurarea că va fi lăsată neexaminată eventualitatea ca domnul Rosado Santana să fi fost tratat în mod necorespunzător și, eventual, tratat în mod eronat în urma unei serii de evenimente care s-au petrecut după participarea la procedura de concurs. Împrejurarea că inițial i s-a comunicat că a fost reținut după această procedură, iar ulterior a fost informat că nu are dreptul să solicite ocuparea unui loc de muncă este, în una dintre formulele cele mai amabile, nefericită.

92. Desfășurarea evenimentelor nu rezultă însă cu claritate din decizia de trimitere. Dacă Junta i-a dat domnului Rosado Santana o indicație, fie expres, fie implicit, în sensul că candidatura sa îndeplinea cerințele din anunțul de concurs, orice indicație ulterioară în sens contrar ar reprezenta, la prima vedere, o lacună de ordin administrativ din partea Junta și/sau o schimbare a poziției prin raportare la cea adoptată inițial. Este posibil să existe

31 — Citată la nota de subsol 28.

principii de drept administrativ spaniol care se pot dovedi utile în asemenea circumstanțe și care împiedică o administrație să revină asupra indicației sale inițiale (în care domnul Rosado Santana a avut în mod vădit încredere prezentându-se la procedura de selecție și pe toată desfășurarea acesteia). Totuși, acest aspect intră în competența instanței naționale.

93. Rezultă că, în opinia noastră, o asemenea lacună nu ar reprezenta o încălcare a principiului efectivității sau a drepturilor conferite de dreptul Uniunii Europene. În consecință, efectul său ar trebui apreciat de instanța națională în temeiul dispozițiilor naționale pertinente, care intră exclusiv în competența sa.

94. Prin urmare, considerăm că trebuie să se răspundă la a cincea întrebare în sensul că instanța națională nu are obligația de a examina normele materiale ale procedurii de concurs în ipoteza existenței unei interdicții procedurale valide în acest sens. În vederea respectării exigențelor dreptului Uniunii Europene, o asemenea interdicție trebuie să fie conformă principiilor echivalenței și efectivității. Un termen de două luni de la data publicării unui anunț de concurs, de natura celui în discuție în acțiunea principală, nu este contrar principiului efectivității.

Concluzie

95. Având în vedere considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo No 12 de Sevilla după cum urmează:

„1) Clauza 4 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, este încălcată atunci când un anunț de concurs precum anunțul în discuție în cauza principală face ca eligibilitatea pentru o promovare în funcția publică să depindă de o perioadă de serviciu în care activitatea a fost desfășurată în calitate de funcționar de carieră și exclude în mod expres perioadele în care activitatea a fost desfășurată în calitate de funcționar temporar, fără a se stabili niciun motiv obiectiv pe care să se întemeieze o asemenea excludere.

2) Instanța națională este obligată să aplice interpretarea dată de Curte directivei și acordului-cadru, chiar dacă Curtea Constituțională spaniolă a stabilit că diferențele de tratament dintre funcționarii temporari și funcționarii de carieră nu sunt (sau este posibil să nu fie) contrare constituției acestui stat membru.

3) Instanța națională nu are obligația de a examina normele materiale ale procedurii de concurs în ipoteza existenței unei interdicții procedurale valide în acest sens. În vederea respectării exigențelor dreptului Uniunii Europene, o asemenea interdicție trebuie să fie conformă principiilor echivalenței și efectivității. Un termen de două luni de la data publicării unui anunț de concurs, de natura celui în discuție în acțiunea principală, nu este contrar principiului efectivității."