HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

22 ianuarie 2020*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 1999/70/CE – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 – Principiul nediscriminării – Clauza 5 – Măsuri de prevenire a abuzurilor care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive – Indemnizație aferentă încetării raportului de muncă – Articolele 151 și 153 TFUE – Articolele 20 și 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Aplicabilitate – Diferență de tratament întemeiată pe natura publică sau privată, în sensul dreptului național, a regimului care guvernează raportul de muncă”

În cauza C-177/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (Tribunalul administrativ nr. 14 din Madrid, Spania), prin decizia din 16 februarie 2018, primită de Curte la 7 martie 2018, în procedura

Almudena Baldonedo Martín

împotriva

Ayuntamiento de Madrid,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul A. Arabadjiev (raportor), președinte de cameră, și domnii T. von Danwitz și C. Vajda, judecători,

avocat general: domnul M. Szpunar,

grefier: domnul R. Schiano, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 28 februarie 2019,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru doamna Baldonedo Martín, de L. Gil Fuertes, abogada;

– pentru Ayuntamiento de Madrid, de N. Taboada Rodríguez și de I. Madroñero Peloche, letrados;

– pentru guvernul spaniol, inițial de M. J. García-Valdecasas Dorrego, ulterior de S. Jiménez García, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de N. Ruiz García și de M. van Beek, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: spaniola.

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 17 octombrie 2019,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolelor 151 și 153 TFUE, a articolelor 20 și 21 Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), precum și a clauzelor 4 și 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „acordul-cadru”), anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Almudena Baldonedo Martín, pe de o parte, și Ayuntamiento de Madrid (municipalitatea din Madrid, Spania), pe de altă parte, în legătură cu plata unei indemnizații datorate ca urmare a încetării raportului de muncă dintre părți.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Potrivit articolului 1 din Directiva 1999/70, scopul acesteia este „punerea în aplicare a [acordului-cadru], încheiat […] între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP […]”.

4 Articolul 2 primul paragraf din această directivă prevede:

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

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

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

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

7 Clauza 4 din acordul-cadru, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede la punctul 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.”

8 Clauza 5 din acordul-cadru, intitulată „Măsuri de prevenire a abuzurilor”, prevede:

„1. Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe din următoarele măsuri:

(a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;

(b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;

(c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.

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

(a) sunt considerate «succesive»;

(b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.”

Dreptul spaniol

9 Prima dispoziție suplimentară din Real Decreto 896/1991 por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local (Decretul regal 896/1991 de stabilire a normelor de bază și a programelor minime care trebuie respectate în cadrul procedurii de selecție a funcționarilor din cadrul administrației locale) din 7 iunie 1991 (BOE nr. 142 din 14 iunie 1991, p. 19669) prevede:

„După anunțarea concursului și cu respectarea, în orice caz, a principiului meritului și a aptitudinilor, președintele consiliului municipal sau provincial poate numi funcționari temporari pe posturi vacante, în măsura în care aceste posturi nu pot fi ocupate, ținând seama de urgența impusă de împrejurări, de funcționari de carieră. Posturile respective sunt finanțate prin resurse bugetare și sunt incluse în oferta de locuri de muncă din sectorul public, cu excepția cazului în care au devenit vacante după aprobarea acesteia.

[…]

Posturile astfel ocupate sunt în mod necesar incluse în primul anunț de concurs prin care se urmărește ocuparea locurilor de muncă sau în prima ofertă de locuri de muncă din sectorul public care a fost aprobată.

Atribuțiile funcționarului temporar încetează atunci când postul este ocupat de un funcționar de carieră sau când consiliul municipal sau provincial apreciază că motivele de urgență care au stat la baza acoperirii sale de către un funcționar temporar nu mai există.”

10 Articolul 8 din texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (textul reformat al Legii privind statutul de bază al personalului din sectorul public), aprobat prin Real Decreto Legislativo 5/2015 (Decretul legislativ regal 5/2015) din 30 octombrie 2015 (BOE nr. 261 din 31 octombrie 2015, p. 103105, denumit în continuare „EBEP”), prevede:

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

2. Personalul din sectorul public se clasifică în:

a) funcționari de carieră;

b) funcționari temporari;

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

d) personal auxiliar.”

11 Articolul 10 din EBEP are următorul cuprins:

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

a) existența unor posturi vacante nesusceptibile să fie ocupate de funcționari de carieră;

b) înlocuirea temporară a unor funcționari de carieră;

c) realizarea de programe cu caracter temporar, care nu pot avea o durată mai mare de 3 ani, care poate fi prelungită cu 12 luni în temeiul legilor în materia funcției publice adoptate pentru punerea în aplicare a prezentului statut;

d) excesul de activitate sau acumularea unui volum de muncă pentru o perioadă de maximum 6 luni în cadrul unei perioade de 12 luni.

[…]

3. Atribuțiile funcționarilor temporari încetează nu doar pentru cauzele prevăzute la articolul 63, ci și atunci când motivul care a determinat numirea lor nu mai există.

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

5. Regimul general al funcționarilor de carieră este aplicabil funcționarilor temporari în măsura în care este adecvat naturii situației acestor agenți […]”

12 Articolul 70 alineatul 1 din EBEP prevede:

„Necesitățile de resurse umane care beneficiază de finanțare de la buget și care trebuie acoperite prin recrutarea de personal nou fac obiectul unei oferte de locuri de muncă în sectorul public sau sunt ocupate prin intermediul unui alt instrument similar de gestionare a acoperirii necesităților de

personal, ceea ce implică organizarea procedurilor de selecție corespunzătoare pentru posturile prevăzute, până la atingerea unui procent suplimentar de 10 %, precum și stabilirea termenului maxim pentru publicarea anunțurilor. În orice caz, utilizarea ofertei de locuri de muncă în sectorul public sau a instrumentului similar trebuie să aibă loc într-un termen de 3 ani care nu poate fi prelungit."

13 Articolul 49 din texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (textul reformat al Legii privind statutul lucrătorilor), aprobat prin Real Decreto Legislativo 1/1995 (Decretul regal legislativ 1/1995) din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654), în versiunea aplicabilă la data faptelor în discuție în litigiul principal (denumit în continuare „Statutul lucrătorilor"), prevede:

„1. Contractul de muncă încetează:

[…]

b) pentru motivele indicate în mod valabil în contract, cu excepția cazului în care acestea constituie un abuz de drept vădit din partea angajatorului;

c) ca urmare a expirării termenului convenit sau a realizării lucrării sau a serviciului care face obiectul contractului. La încetarea contractului, cu excepția cazurilor de contracte de *interinidad* și a contractelor de formare profesională, lucrătorul are dreptul să perceapă o indemnizație într-un cuantum echivalent cu 12 zile de salariu pentru fiecare an de serviciu sau indemnizația prevăzută, dacă este cazul, de reglementarea specifică aplicabilă în materie;

[…]

l) pentru motive obiective admise de lege;

[…]"

14 Potrivit articolului 52 din Statutul lucrătorilor, constituie „motive obiective" care pot justifica rezilierea contractului de muncă incapacitatea de muncă a lucrătorului cunoscută sau intervenită după intrarea sa efectivă în întreprindere, neadaptarea lucrătorului la modificările tehnice rezonabile aduse postului său, motive economice, tehnice sau legate de organizare ori de producție, în cazul în care numărul de locuri de muncă desființate este mai mic decât cel prevăzut pentru a califica rezilierea contractelor de muncă drept „concediere colectivă", și, în anumite condiții, absențe repetate de la muncă, chiar motivate.

15 În conformitate cu articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor, rezilierea unui contract de muncă pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din acest statut determină plata către lucrător, în același timp cu notificarea scrisă, a unei indemnizații reprezentând echivalentul a 20 de zile de salariu pe an de vechime, indemnizație care se calculează pentru perioadele mai scurte de un an proporțional cu numărul de luni lucrate și al cărei cuantum total nu poate depăși 12 salarii lunare.

16 Articolul 56 din Statutul lucrătorilor prevede că rezilierea unui contract de muncă pentru concediere abuzivă determină plata în favoarea angajatorului a unei indemnizații reprezentând echivalentul a 33 de zile de salariu pe an de vechime.

Litigiul principal și întrebările preliminare

17 Municipalitatea din Madrid a numit-o pe doamna Baldonedo Martín funcționar temporar în vederea îndeplinirii atribuțiilor de agent de întreținere a spațiilor verzi, începând de la 24 noiembrie 2005.

18 Actul de numire preciza că doamna Baldonedo Martín era angajată pentru acoperirea unui post vacant până la ocuparea acestuia prin numirea unui funcționar de carieră. Se mai preciza, în plus, că acest post urma să fie eliminat în cazul în care dreptul funcționarului înlocuit la menținerea locului său de muncă avea să se stingă sau dacă administrația avea să considere că nu mai există motivele de urgență care determinau acoperirea postului printr-un funcționar temporar.

19 La 15 aprilie 2013, doamna Baldonedo Martín a fost informată că postul său a fost ocupat, în aceeași zi, de un funcționar de carieră și că, în consecință, activitatea ei înceta.

20 La 20 februarie 2017, doamna Baldonedo Martín a solicitat municipalității din Madrid plata unei indemnizații pentru încetarea activității reprezentând echivalentul a 20 de zile de salariu pe an de vechime. Cererea sa era întemeiată pe articolul 4 alineatul (3) TUE, pe articolul 20 și pe articolul 21 alineatul (1) din cartă, precum și pe clauzele 4 și 5 din acordul-cadru.

21 Prin decizia din 25 aprilie 2017, municipalitatea din Madrid a respins această cerere pentru motivul că postul ocupat de doamna Baldonedo Martín era vacant și că a fost urgentă și imperioasă acoperirea acestuia, că s-a dispus încetarea raportului ei de muncă din cauza faptului că postul său a fost ocupat de un funcționar de carieră și că nu există nicio discriminare în raport cu funcționarii de carieră, întrucât aceștia din urmă, în conformitate cu regimul juridic care le este aplicabil, nu primesc în niciun caz o indemnizație atunci când se dispune încetarea raportului lor de muncă.

22 Sesizată cu acțiunea pe care doamna Baldonedo Martín a formulat-o împotriva acestei decizii, instanța de trimitere precizează că, în perioada în care era angajată, persoana interesată a ocupat același loc de muncă în mod continuu și constant și că îndeplinea sarcini identice cu cele îndeplinite de agenții de întreținere a spațiilor verzi care au statutul de funcționar de carieră.

23 Pe de altă parte, această instanță subliniază că municipalitatea din Madrid nu a făcut dovada că s-a organizat un concurs în perioada în care a fost angajată doamna Baldonedo Martín și nici că a fost aprobată o ofertă publică de locuri de muncă în acea perioadă. Nu ar fi posibil să se determine dacă postul pe care era angajată persoana interesată a fost ocupat prin promovare internă, prin concurs pe bază de dosare sau de susținere de probe sau printr-o altă procedură de selecție. Municipalitatea din Madrid nu ar fi demonstrat necesitatea imperioasă a numirii doamnei Baldonedo Martín pe postul respectiv. De asemenea, motivul pentru care postul în cauză era vacant nu ar fi cunoscut.

24 În ceea ce privește interpretarea solicitată a dreptului Uniunii, instanța de trimitere arată, în primul rând, că dreptul spaniol nu recunoaște funcționarilor de carieră dreptul de a primi, atunci când se pune capăt raportului lor de muncă, o indemnizație precum cea pe care o revendică doamna Baldonedo Martín. Ar rezulta că situația în discuție în litigiul principal nu constituie o discriminare interzisă prin clauza 4 din acordul-cadru și că, prin urmare, nu intră sub incidența acestei clauze. De asemenea, instanța de trimitere consideră că din cuprinsul punctelor 63-67 din Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), rezultă că nici comparația dintre funcționarii temporari, pe de o parte, și, pe de altă parte, personalul contractual, al cărui raport de muncă cu administrația este reglementat de Statutul lucrătorilor, nu intră sub incidența clauzei menționate, dat fiind că este vorba despre două categorii de personal temporar.

25 Instanța de trimitere subliniază însă, în al doilea rând, că acordul-cadru urmărește punerea în aplicare a principiului nediscriminării în cazul lucrătorilor angajați pe durată determinată, că postul de grădinar în administrația publică spaniolă poate fi ocupat atât de un funcționar de carieră, cât și de personal contractual, că alegerea regimului angajării pe acest post depinde exclusiv de voința angajatorului, că municipalitatea din Madrid nu invocă niciun motiv obiectiv care să poată justifica o diferență de tratament și că rezultă în special din Hotărârea din 19 aprilie 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), că principiul nediscriminării, ca principiu general al dreptului Uniunii, trebuie să facă obiectul unei aplicări directe, verticale.

26 Instanța respectivă ridică problema dacă, în aceste condiții, ar fi posibil să i se recunoască doamnei Baldonedo Martín dreptul de a obține indemnizația revendicată prin comparație cu personalul contractual angajat pe durată determinată sau prin aplicarea directă, verticală a dreptului primar al Uniunii.

27 Instanța de trimitere subliniază, în al treilea rând, că doamna Baldonedo Martín și-a îndeplinit atribuțiile în calitate de funcționar temporar timp de peste 7 ani. Municipalitatea din Madrid ar fi denaturat astfel statutul de funcționar temporar, recurgând la acesta pentru a acoperi nu necesități temporare sau tranzitorii, ci necesități permanente. Aceasta ar fi privat-o astfel pe persoana interesată de drepturile recunoscute funcționarilor de carieră sau de cele recunoscute personalului contractual. Municipalitatea din Madrid ar fi încălcat totodată garanțiile care urmăresc evitarea perpetuării raporturilor de muncă temporare și a abuzurilor de aceste raporturi, prevăzute la articolele 10 și 70 din EBEP, precum și cerința potrivit căreia locurile de muncă ocupate de funcționari temporari sunt incluse în mod necesar în primul anunț de concurs, cuprinsă în prima dispoziție suplimentară a Decretului regal 896/1991 din 7 iunie 1991.

28 Instanța de trimitere subliniază, în plus, că reglementarea spaniolă în discuție în litigiul principal nu permite să se prevadă încetarea raportului de muncă al unui funcționar temporar, în măsura în care acesta din urmă poate înceta ca urmare a ocupării postului de către un funcționar de carieră, a desființării postului, a stingerii dreptului funcționarului înlocuit la menținerea locului său de muncă sau atunci când administrația consideră că motivele de urgență care au determinat numirea funcționarului temporar nu mai există.

29 Reglementarea respectivă ar exclude orice posibilitate de invocare în privința angajatorului public a garanțiilor obligatorii pentru angajatorul privat, prevăzute în Statutul lucrătorilor, precum și consecințele nerespectării limitelor în cauză. Reglementarea menționată nu ar permite obținerea calității de funcționar de carieră altfel decât în urma unei proceduri de selecție.

30 Aceeași reglementare nu ar permite atingerea obiectivelor urmărite de clauza 5 din acordul-cadru. De asemenea, posibilitatea transformării, în caz de fraudă, a personalului contractual pe durată determinată în personal pe durată nedeterminată nepermanent, recunoscută de jurisprudența Tribunal Supremo (Curtea Supremă, Spania), nu ar permite prevenirea și sancționarea abuzurilor privind recrutarea temporară. Astfel, este adevărat că ar fi posibilă desființarea postului ocupat de lucrătorul respectiv sau concedierea acestuia din urmă dacă postul său este ocupat prin numirea unui funcționar de carieră, ceea ce ar pune capăt raportului său de muncă, fără ca el să fi ajuns să beneficieze de stabilitatea locului de muncă.

31 Potrivit instanței de trimitere, sancțiunea care constă în transformarea raportului de muncă pe durată determinată într-un raport de muncă stabil este singura măsură care ar permite respectarea obiectivelor urmărite de Directiva 1999/70. Această directivă nu ar fi însă transpusă în dreptul spaniol în ceea ce privește sectorul public. Astfel, s-ar ridica problema dacă se poate plăti o indemnizație, cu titlu de sancțiune, în temeiul clauzei 5 din acordul-cadru.

32 În aceste condiții, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (Tribunalul Administrativ nr. 14 din Madrid, Spania) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Este corectă interpretarea dată clauzei 4 din acordul-cadru […] în sensul că o situație precum cea [din speță], în care funcționarul temporar desfășoară aceeași activitate precum funcționarul de carieră (care nu beneficiază de dreptul la indemnizație [pentru încetarea activității], deoarece situația care ar determina acordarea acesteia nu există în regimul juridic aplicabil în cazul său), nu se încadrează în domeniul de aplicare al clauzei respective?

2) Este conformă cu acordul-cadru interpretarea efectuată în vederea îndeplinirii obiectivelor acestuia conform căreia – având în vedere că dreptul la egalitatea de tratament și interdicția discriminării constituie un principiu general [de drept] al Uniunii […] prevăzut de o directivă (la articolele 20 și 21 din cartă și la articolul 23 din Declarația Universală a Drepturilor Omului [adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 10 decembrie 1948]) și că acestea sunt considerate drepturi sociale fundamentale (în sensul articolelor 151 și 153 TFUE) – dreptul la indemnizație al funcționarului temporar poate fi recunoscut fie prin comparație cu lucrătorul cu contract de muncă pe durată determinată, deoarece statutul său (funcționar sau angajat) depinde exclusiv de angajatorul public, fie prin aplicarea directă verticală a dreptului primar [al Uniunii]?

3) În ipoteza unei eventuale existențe a unui abuz în ceea ce privește angajarea pe durată determinată, menită să satisfacă nevoi permanente, fără să existe un motiv obiectiv – angajare care nu are legătură cu o necesitate urgentă și absolută care să o justifice și în lipsa unei sancțiuni sau a unor limite efective prevăzute de legislația națională [spaniolă] –, o indemnizație echivalentă cu cea aferentă unei concedieri nelegale, și anume o indemnizație înțeleasă drept sancțiune corespunzătoare, proporțională, efectivă și disuasivă, ar fi conformă cu obiectivele urmărite de Directiva 1999/70, în calitate de măsură pentru prevenirea abuzului și pentru eliminarea consecinței încălcării dreptului Uniunii, în cazul în care angajatorul nu încheie cu lucrătorul un contract de muncă pe durată nedeterminată?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

33 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata vreunei indemnizații nici lucrătorilor pe durată determinată angajați ca funcționari temporari, nici funcționarilor de carieră care, dimpotrivă, sunt angajați în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată, cu ocazia încetării activității acestora.

34 În această privință, trebuie amintit că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru stipulează, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, o interdicție de a trata lucrătorii pe durată determinată 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.

35 Curtea a decis că această dispoziție urmărește să aplice principiul nediscriminării în privința lucrătorilor pe durată determinată pentru a împiedica astfel posibilitatea ca un raport de muncă de această natură să fie utilizat de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 iunie 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 40 și jurisprudența citată).

36 În speță, pe de o parte, trebuie precizat că, în măsura în care, după cum reiese din decizia de trimitere, doamna Baldonedo Martín a fost numită de municipalitatea din Madrid ca funcționar temporar pe postul de agent de întreținere a spațiilor verzi până la survenirea unui eveniment determinat, și anume numirea pe acest post a unui funcționar de carieră, ea intră în sfera noțiunii de „lucrător pe durată determinată” în sensul clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru și, prin urmare, intră sub incidența Directivei 1999/70 și a acestui acord (a se vedea în acest sens Ordonanța din 22 martie 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nepublicată, EU:C:2018:207, punctul 40). Pe de altă parte, trebuie amintit că o indemnizație acordată lucrătorului ca urmare a rezilierii contractului de muncă încheiat cu angajatorul său, precum cea revendicată de doamna Baldonedo Martín, intră în sfera noțiunii de

„condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru menționat (Ordonanța din 12 iunie 2019, Aragón Carrasco și alții, C-367/18, nepublicată, EU:C:2019:487, punctul 33, precum și jurisprudența citată).

37 Reiese însă din informațiile furnizate de instanța de trimitere că personalul temporar precum persoana interesată nu este tratat mai puțin favorabil decât funcționarii de carieră și nici nu este privat de un drept recunoscut acestora, din moment ce nici acest personal, nici funcționarii de carieră nu primesc indemnizația revendicată de doamna Baldonedo Martín.

38 În aceste condiții, clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata vreunei indemnizații pentru încetarea activității nici lucrătorilor pe durată determinată angajați ca funcționari temporari, nici funcționarilor de carieră care, dimpotrivă, sunt angajați în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată.

39 În aceste condiții, reiese din răspunsul dat de doamna Baldonedo Martín și de municipalitatea din Madrid la o întrebare adresată de Curte în vederea ședinței că postul pe care l-a ocupat persoana interesată, atunci când era angajată de municipalitatea din Madrid ca funcționar temporar, ar putea fi ocupat de asemenea de personal angajat în cadrul unui contract pe durată nedeterminată și că un asemenea lucrător era angajat de acea municipalitate pe un post identic în aceeași perioadă. În plus, reiese din dosarul aflat la dispoziția Curții că un lucrător angajat în cadrul unui asemenea contract de muncă ar primi indemnizația prevăzută la articolul 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor, revendicată de doamna Baldonedo Martín, dacă ar fi concediat pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din acest statut.

40 Revine instanței de trimitere, care este singura competentă pentru a aprecia situația de fapt, să verifice aceste informații și, dacă este cazul, să determine dacă funcționarii temporari precum persoana interesată se află într-o situație comparabilă cu cea a personalului angajat de municipalitatea din Madrid în cadrul unui contract de muncă pe durată nedeterminată, în aceeași perioadă (a se vedea prin analogie Ordonanța din 12 iunie 2019, Aragón Carrasco și alții, C-367/18, nepublicată, EU:C:2019:487, punctul 37, precum și jurisprudența citată).

41 În această privință, trebuie amintit că Curtea a decis că, în cazul în care se stabilește că, atunci când erau angajați, lucrătorii pe durată determinată exercitau aceleași funcții precum lucrătorii angajați de același angajator pe durată nedeterminată sau ocupau același post precum aceștia, este în principiu necesar să se considere situațiile acestor două categorii de lucrători ca fiind comparabile (a se vedea în acest sens Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctele 50 și 51, Hotărârea din 5 iunie 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punctele 53 și 54, Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctele 64 și 65, precum și Ordonanța din 12 iunie 2019, Aragón Carrasco și alții, C-367/18, nepublicată, EU:C:2019:487, punctul 36).

42 Trebuie, prin urmare, să se verifice dacă există un motiv obiectiv care să justifice ca încetarea raportului de muncă al funcționarilor temporari să nu determine plata vreunei indemnizații, în timp ce personalul contractual pe durată nedeterminată beneficiază de o indemnizație atunci când este concediat pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor.

43 În ceea ce privește diferențele de tratament ce rezultă din aplicarea articolului 53 alineatul 1 litera b) din Statutul lucrătorilor, Curtea a statuat deja că obiectul specific al indemnizației de concediere prevăzute în această dispoziție, precum și contextul particular în care se înscrie plata acestei indemnizații constituie un motiv obiectiv care justifică o diferență de tratament precum cea vizată la punctul precedent (a se vedea Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 60, Hotărârea din 5 iunie 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 63, și Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 74).

44 În această privință, Curtea a decis că încetarea unui raport de muncă pe durată determinată se înscrie într-un context semnificativ diferit, din punct de vedere atât factual, cât și juridic, de cel în care contractul de muncă al unui lucrător pe durată nedeterminată este reziliat pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor (a se vedea în acest sens Ordonanța din 12 iunie 2019, Aragón Carrasco și alții, C-367/18, nepublicată, EU:C:2019:487, punctul 44, precum și, prin analogie, Hotărârea din 5 iunie 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punctul 56, Hotărârea din 5 iunie 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punctul 59, și Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 70).

45 Astfel, din definiția noțiunii de „contract pe durată determinată” care figurează în cuprinsul clauzei 3 punctul 1 din acordul-cadru reiese că un contract de această natură încetează să își producă efectele pentru viitor la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, acest termen putând fi constituit de împlinirea termenului, de îndeplinirea unei sarcini determinate sau, precum în speță, de producerea unui eveniment determinat. Așadar, părțile la un contract de muncă pe durată determinată cunosc, încă de la încheierea sa, data sau evenimentul care determină încetarea sa. Acest termen limitează durata raportului de muncă, fără a fi nevoie ca părțile să își exprime voința în această privință după încheierea respectivului contract (a se vedea prin analogie Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 71 și jurisprudența citată).

46 În schimb, rezilierea unui contract de muncă pe durată nedeterminată pentru unul dintre motivele prevăzute la articolul 52 din Statutul lucrătorilor, la inițiativa angajatorului, rezultă din apariția unor împrejurări care nu au fost prevăzute la data încheierii acestui contract și care perturbă derularea normală a raportului de muncă, indemnizația prevăzută la articolul 53 alineatul 1 litera b) din acest statut având rolul tocmai de a compensa acest caracter inopinat al încetării raportului de muncă pentru un astfel de motiv și, prin urmare, înșelarea așteptărilor legitime pe care lucrătorul le poate avea la acea dată în ceea ce privește stabilitatea raportului respectiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 72 și jurisprudența citată).

47 În speță, sub rezerva verificării de către instanța de trimitere, reiese din dosarul aflat la dispoziția Curții că raportul de muncă al doamnei Baldonedo Martín s-a încheiat ca urmare a apariției evenimentului prevăzut în acest scop, și anume faptul că postul pe care era angajată provizoriu a fost ocupat în mod definitiv prin numirea unui funcționar de carieră.

48 În aceste condiții, clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata vreunei indemnizații pentru încetarea activității în favoarea lucrătorilor pe durată determinată angajați ca funcționari temporari, chiar dacă prevede plata unei asemenea indemnizații personalului contractual pe durată nedeterminată cu ocazia rezilierii contractului de muncă pentru un motiv obiectiv.

49 Având în vedere toate considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata vreunei indemnizații nici lucrătorilor pe durată determinată angajați ca funcționari temporari, nici funcționarilor de carieră care, dimpotrivă, sunt angajați în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată, cu ocazia încetării activității lor, chiar dacă se acordă o asemenea indemnizație personalului contractual pe durată determinată cu ocazia rezilierii contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.

Cu privire la a doua întrebare

50 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolele 151 și 153 TFUE, articolele 20 și 21 din cartă, precum și clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care nu prevede

plata vreunei indemnizații lucrătorilor pe durată determinată angajați ca funcționari temporari, cu ocazia încetării activității lor, deși se acordă o indemnizație personalului contractual pe durată determinată cu ocazia expirării termenului contractului lor de muncă.

51 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că această întrebare se întemeiază pe premisa potrivit căreia, *primo*, personalul contractual pe durată determinată angajat de municipalitatea din Madrid, care intră sub incidența Statutului lucrătorilor, primește, cu ocazia expirării contractului de muncă, indemnizația într-un cuantum echivalent cu 12 zile de salariu pentru fiecare an de serviciu, prevăzută la articolul 49 alineatul (1) litera (c) din acest statut, *secundo*, această dispoziție nu este aplicabilă lucrătorilor pe durată determinată angajați ca funcționari temporari, precum doamna Baldonedo Martín, și, *tertio*, EBEP, sub incidența căreia intră acești din urmă lucrători, nu prevede acordarea unei indemnizații echivalente cu ocazia încetării activității acestora.

52 În ceea ce privește, în primul rând, clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru, trebuie amintit că, întrucât principiul nediscriminării a fost pus în aplicare și concretizat de acordul-cadru numai în ceea ce privește diferențele de tratament dintre lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care se află într-o situație comparabilă, eventualele diferențe de tratament dintre anumite categorii de personal pe durată determinată nu intră sub incidența principiului nediscriminării consacrat de respectivul acord (Hotărârea din 21 noiembrie 2018, Viejobueno Ibáñez și de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, punctul 51, precum și jurisprudența citată).

53 Astfel, întrucât diferența de tratament dintre cele două categorii de personal pe durată determinată în discuție în litigiul principal este întemeiată nu pe durata determinată sau nedeterminată a raportului de muncă, ci pe caracterul statutar sau contractual al acestuia, nu intră sub incidența clauzei 4 punctul 1 din acordul-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 septembrie 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punctul 66).

54 Prin urmare, această dispoziție trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea vizată la punctul 50 din prezenta hotărâre.

55 În ceea ce privește, în al doilea rând, articolele 151 și 153 TFUE, este suficient să se arate că, după cum subliniază Comisia Europeană, aceste articole din Tratatul FUE stabilesc obiectivele și măsurile generale ale politicii sociale ale Uniunii și că dreptul revendicat de doamna Baldonedo Martín sau obligația unui stat membru de a asigura un asemenea drept nu pot fi deduse din astfel de dispoziții (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 martie 2018, Podilă și alții, C-133/17 și C-134/17, nepublicată, EU:C:2018:203, punctul 37).

56 În ceea ce privește, în al treilea rând, articolele 20 și 21 din cartă, trebuie observat că o diferență de tratament întemeiată pe caracterul statutar sau contractual al raportului de muncă poate în principiu să fie apreciată din perspectiva principiului egalității de tratament, care constituie un principiu general al dreptul Uniunii, consacrat în prezent la articolele 20 și 21 din cartă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punctele 55-63).

57 În aceste condiții, trebuie amintit că domeniul de aplicare al cartei, în ceea ce privește acțiunea statelor membre, este definit la articolul 51 alineatul (1) din aceasta, potrivit căruia dispozițiile cartei se adresează statelor membre numai în cazul în care acestea pun în aplicare dreptul Uniunii (Hotărârea din 6 octombrie 2016, Paoletti și alții, C-218/15, EU:C:2016:748, punctul 13, precum și jurisprudența citată).

58 Reiese din jurisprudența Curții că noțiunea „punere în aplicare a dreptului Uniunii”, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă, implică existența unei legături între un act din dreptul Uniunii și măsura națională în discuție, care depășește proximitatea materiilor menționate sau efectele indirecte ale unei materii asupra celeilalte (Hotărârea din 6 octombrie 2016, Paoletti și alții, C-218/15, EU:C:2016:748, punctul 14, precum și jurisprudența citată).

59 Conform unei jurisprudențe constante a Curții, pentru a stabili dacă o măsură națională intră sub incidența „puner[ii] în aplicare a dreptului Uniunii”, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă, trebuie să se verifice, printre alte elemente, dacă reglementarea națională în cauză are drept scop punerea în aplicare a unei dispoziții de drept al Uniunii, caracterul respectivei reglementări și aspectul dacă aceasta urmărește alte obiective decât cele acoperite de dreptul Uniunii, chiar dacă este de natură să îl afecteze în mod indirect pe acesta din urmă, precum și problema dacă există o reglementare de drept al Uniunii specifică în materie sau de natură să îl afecteze (Hotărârea din 10 iulie 2014, Julián Hernández și alții, C-198/13, EU:C:2014:2055, punctul 37, precum și jurisprudența citată).

60 În speță, doamna Baldonedo Martín arată că articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor urmărește punerea în aplicare a clauzei 5 din acordul-cadru, în timp ce guvernul spaniol contestă această afirmație.

61 În această privință, trebuie arătat că Curtea a statuat deja că, la prima vedere, indemnizația prevăzută la articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor, pe de o parte, nu intră sub incidența uneia dintre categoriile de măsuri menite să prevină abuzurile, prevăzute în clauza 5 punctul 1 literele (a)-(c) din acordul-cadru, dintre care statele membre trebuie să introducă, acolo unde ordinea lor juridică nu cuprinde măsuri legale echivalente, una sau mai multe asemenea măsuri, și, pe de altă parte, nu pare nici să constituie o asemenea măsură legală echivalentă, din moment ce nu permite atingerea obiectivului general pe care clauza 5 menționată o impune statelor membre, constând în prevenirea abuzurilor care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor pe durată determinată succesive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctele 92-94).

62 Astfel, această indemnizație, întrucât se plătește făcând abstracție de orice considerație referitoare la caracterul legitim sau abuziv al recurgerii la asemenea contracte sau la asemenea raporturi, nu este în aparență aptă să sancționeze în mod corespunzător recurgerea abuzivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive și să înlăture consecințele încălcării dreptului Uniunii și, prin urmare, nu pare să constituie, în sine, o măsură suficient de efectivă și de disuasivă pentru a garanta deplina eficacitate a normelor adoptate în aplicarea acordului-cadru (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctele 94 și 95).

63 Rezultă că articolul 49 alineatul 1 litera c) din Statutul lucrătorilor urmărește un alt obiectiv decât cel prevăzut în clauza 5 din acordul-cadru și, prin urmare, nu poate fi considerat ca fiind o „punere în aplicare a dreptului Uniunii”, în sensul articolului 51 alineatul (1) din cartă.

64 În consecință, diferența de tratament în discuție în litigiul principal nu poate fi apreciată prin raportare la cartă și în special la articolele 20 și 21 din aceasta.

65 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolele 151 și 153 TFUE, precum și clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care nu prevede plata vreunei indemnizații lucrătorilor pe durată determinată angajați ca funcționari titulari, cu ocazia încetării activității lor, chiar dacă se acordă o indemnizație personalului contractual pe durată determinată cu ocazia expirării termenului contractului de muncă.

Cu privire la a treia întrebare

66 Din decizia de trimitere reiese că, prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere urmărește în esență să afle dacă clauza 5 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că, într-o situație în care angajatorul a recurs la un raport de muncă pe durată determinată pentru a acoperi nevoi permanente, iar nu ca urmare a unor necesități și urgențe justificate în mod expres, acordarea unei indemnizații echivalente cu cea plătită lucrătorilor în cazul concedierii abuzive, conform

articolului 56 din Statutul lucrătorilor, constituie o măsură prin care se urmărește prevenirea și, dacă este cazul, sancționarea abuzurilor care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive sau o măsură legală echivalentă, în sensul acestei clauze.

67 Guvernul spaniol consideră că această întrebare este inadmisibilă, pentru motivul că clauza 5 din acordul-cadru nu este aplicabilă într-o situație precum cea din litigiul principal, care nu se caracterizează nici prin recurgerea la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, nici printr-un abuz, în sensul acestei clauze.

68 Potrivit unei jurisprudențe constante, întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de pertinență. Curtea poate refuza să statueze asupra unei cereri de decizie preliminară adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebărilor care i-au fost adresate (Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 77 și jurisprudența citată).

69 În plus, necesitatea de a ajunge la o interpretare a dreptului Uniunii care să fie utilă instanței naționale impune ca aceasta să definească situația de fapt și contextul normativ în care se încadrează întrebările adresate sau cel puțin să explice ipotezele de fapt pe care se întemeiază aceste întrebări (a se vedea în acest sens Hotărârea din 31 mai 2018, Zheng, C-190/17, EU:C:2018:357, punctul 48 și jurisprudența citată).

70 În această privință, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru își găsește aplicarea numai în prezența unor contracte sau a unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive (Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punctele 41 și 42, precum și Hotărârea din 26 ianuarie 2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, punctul 45, și Ordonanța din 12 iunie 2019, Aragón Carrasco și alții, C-367/18, nepublicată, EU:C:2019:487, punctul 55).

71 Rezultă din clauza 5 punctul 2 litera (a) din acordul-cadru că revine statelor membre sarcina de a stabili în ce condiții contractele sau raporturile de muncă pe durată determinată sunt considerate „succesive” (Hotărârea din 21 noiembrie 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punctul 79, precum și Ordonanța din 12 iunie 2019, Aragón Carrasco și alții, C-367/18, nepublicată, EU:C:2019:487, punctul 56).

72 În speță, instanța de trimitere nu furnizează niciun indiciu care să permită să se considere că doamna Baldonedo Martín a fost angajată de municipalitatea din Madrid în cadrul mai multor contracte sau raporturi de muncă sau că situația în discuție în litigiul principal trebuie să fie considerată, în temeiul dreptului spaniol, ca fiind caracterizată prin contracte sau prin raporturi de muncă pe durată determinată succesive.

73 Dimpotrivă, această instanță precizează că persoana interesată a ocupat același loc de muncă în mod continuu și constant. În plus, reiese din dosarul aflat la dispoziția Curții că raportul de muncă dintre părțile din litigiul principal este primul și unicul raport de muncă dintre acestea.

74 În aceste condiții, este evident că problema ridicată în cadrul celei de a treia întrebări este de natură ipotetică. În consecință, este necesar să se constate că această întrebare este inadmisibilă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

1) **Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, anexat la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, trebuie interpretată în sensul că nu se opune unei reglementări naționale care nu prevede plata vreunei indemnizații nici lucrătorilor pe durată determinată angajați ca funcționari temporari, nici funcționarilor de carieră care, dimpotrivă, sunt angajați în cadrul unui raport de muncă pe durată nedeterminată, cu ocazia încetării activității lor, chiar dacă se acordă o asemenea indemnizație personalului contractual pe durată determinată cu ocazia rezilierii contractului lor de muncă pentru un motiv obiectiv.**

2) **Articolele 151 și 153 TFUE, precum și clauza 4 punctul 1 din acordul-cadru trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări naționale care nu prevede plata vreunei indemnizații lucrătorilor pe durată determinată angajați ca funcționari titulari, cu ocazia încetării activității lor, chiar dacă se acordă o indemnizație personalului contractual pe durată determinată cu ocazia expirării termenului contractului de muncă.**

Semnături