

Cauza C-942/19**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

31 decembrie 2019

Instanța de trimitere:

Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Spania)

Data deciziei de trimitere:

17 decembrie 2019

Recurent:

Servicio Aragonés de la Salud

Intimat:

LB

Obiectul acțiunii principale

Obiectul litigiului principal este de a stabili dacă LB, care aparține categoriei de personal statutar permanent la Servicio de Salud de Aragón (Serviciul de Sănătate din Aragón) (denumit în continuare „SALUD”), are dreptul la trimitere în concediu pentru interese personale pentru prestarea de servicii în sectorul public.

Obiectul și temeiul juridic al cererii de decizie preliminară

Obiectul cererii de decizie preliminară este compatibilitatea legislației spaniole care nu acordă concediu pentru interese personale pentru prestarea de servicii în sectorul public decât atunci când postul care urmează a fi ocupat are caracter permanent cu clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Temeiul juridic este articolul 267 TFUE.

Întrebări preliminare

1) Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, anexat la Directiva 1999/70, trebuie interpretat în sensul că dreptul, care rezultă din încadrarea în muncă în sectorul public, la recunoașterea unei anumite situații administrative în cadrul postului, tot în sectorul public, care a fost ocupat până la acea dată reprezintă o *condiție de încadrare în muncă*, cu privire la care nu există un tratament diferențiat între lucrătorii cu contract pe durată determinată și cei cu contract pe durată nedeterminată?

2) Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, anexat la Directiva 1999/70, trebuie interpretată în sensul că justificarea unui tratament diferențiat din motive obiective între lucrătorii cu contract pe durată determinată și cei cu contract pe durată nedeterminată include obiectivul de a evita disfuncții și prejudicii importante legate de instabilitatea personalului într-un domeniu atât de sensibil precum furnizarea de asistență medicală, în contextul dreptului constituțional la protecția sănătății, astfel încât să poată fundamenta constituiți baza refuzului de a acorda concediu lucrătorilor care obțin un post temporar, dar nu și celor care obțin un post pe durată nedeterminată?

3) Clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP, anexat la Directiva 1999/70 se opune unei norme, precum cea prevăzută la articolul 15 din R[eal] D[ecret] (Decretul regal) 365/1995, care exclude ocuparea de posturi în care sunt repartizați funcționari interimari sau agenți contractuali temporari din situațiile care permit obținerea concediului pentru prestarea de servicii în sectorul public, atunci când această situație trebuie recunoscută persoanelor care acced la un post permanent în sectorul public, și este mai avantajoasă pentru angajatul public decât alte situații administrative alternative în care acesta ar trebui să solicite încadrarea pentru a putea obține un nou loc de muncă pentru care a fost numit?

Dispozițiile de drept al Uniunii invocate

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) (denumită în continuare „Directiva 1999/70”). Articolele 1 și 2.

Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (denumit în continuare „acordul-cadru”). Clauza 4 punctul 1.

Hotărârea Curții din 14 septembrie 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).

Hotărârea Curții din 20 decembrie 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014). Punctele 31-34 și punctul 1 al dispozitivului.

Hotărârea Curții din 22 martie 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, EU:C:2018:207). Punctul 65.

Dispozițiile de drept național invocate

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (Legea 30/1984 din 2 august 1984 privind reforma funcției publice) (BOE nr. 185 din 3 august 1984, p. 22629). Articolul 29 alineatul 3.

Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (Legea 53/1984 din 26 decembrie 1984 privind incompatibilitățile personalului în serviciul administrației publice) (BOE nr. 4 din 4 ianuarie 1985, p. 165). Articolul 1.

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (Legea nr. 55/2003 din 16 decembrie 2003 privind statutul-cadru al personalului statutar din serviciile de sănătate) (BOE nr. 301 din 16 decembrie 2003, p. 44742). Articolul 1 alineatele 1 și 2, articolul 3, articolul 62, articolul 66 alineatele 1 și 3 și articolul 67 alineatele 1-3.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Legea privind statutul de bază al funcționarilor publici), al cărei text codificat a fost aprobat prin Decretul regal legislativ nr. 5/2015 din 30 octombrie 2015 (BOE nr. 261 din 31 octombrie 2015, p. 103105) (denumită în continuare „EBEP”). Articolul 2 alineatele 1, 3, 4 și 5, articolul 85 alineatul 1, articolul 88 alineatele 1, 3 și 4 și articolul 89 alineatele 1 și 2.

Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (Decretul regal nr. 365/1995 din 10 martie 1995 de aprobare a Regulamentului privind situațiile administrative ale funcționarilor civili din cadrul administrației generale a statului) (BOE nr. 85 din 10 aprilie 1995, p. 10636). Articolul 15.

Prezentare succintă a situației de fapt și a litigiului principal

- 1 LB a fost recrutată în cadrul personalului statutar permanent al SALUD, postul ocupat fiind deținut din 14 decembrie 2010 până la 20 decembrie 2017.
- 2 LB a fost propusă pentru un post de profesor interimar publicat de o universitate, propunere care a fost ratificată la 25 octombrie 2017. În consecință, i-a fost transmis contractul de muncă și a fost invitată să ocupe acest post începând cu 21 decembrie 2017.

- 3 Pentru a putea ocupa postul, incompatibil cu cel pe care aceasta îl ocupa deja, prin scrisoarea din 1 decembrie 2017, LB a solicitat să fie trimisă în concediu din oficiu pentru prestarea de servicii în sectorul public în postul pe care îl ocupa în cadrul SALUD.
- 4 Această cerere a fost respinsă prin decizia administrației SALUD din sectorul Zaragoza III din 4 decembrie 2017, întrucât aceasta a considerat că, în conformitate cu articolul 15 din Real Decreto 365/1995 (Decretul regal nr. 365/1995), nu este necesară trimiterea în concediu din oficiu a personalului statutar permanent sau a funcționarului permanent pentru prestarea de servicii în sectorul public, atunci când celălalt post din cadrul administrațiilor publice este ocupat cu titlu temporar.
- 5 Pentru a putea ocupa postul în calitate de profesor interimar, LB a solicitat trimiterea în concediu pentru interese personale prin scrisoarea din 17 decembrie 2017, care i-a fost aprobată prin decizia administrației sectorului Zaragoza III din cadrul SALUD din 20 decembrie 2017.
- 6 De asemenea, LB a formulat o cale de atac ierarhică administrativă împotriva deciziei din 4 decembrie care a fost respinsă prin ordinul din 16 martie 2018 al Consejería de Sanidad.
- 7 LB a introdus o acțiune în contencios-administrativ împotriva acestui ordin în fața Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 4 de Zaragoza (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 4 din Zaragoza), care a admis-o prin hotărârea din 9 mai 2019. În hotărâre se arată că decizia de a exclude posibilitatea de a beneficia de situația administrativă a prestării de servicii în sectorul public pentru motivul că al doilea loc de muncă prezintă un caracter temporar și nepermanent constituie o încălcare a principiului nediscriminării între lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată și cei cu contract pe durată determinată prevăzut în clauza 4 din acordul-cadru.
- 8 SALUD a contestat hotărârea în fața instanței de trimitere.

Principalele argumente ale părților din litigiul principal

- 9 În cererea sa, LB a solicitat ca acordurile atacate să fie declarate nule de plin drept, sau, în subsidiar, să poată fi anulate. De asemenea, aceasta a solicitat recunoașterea, ca situație juridică individualizată, a dreptului său la acordarea concediului în postul pe care îl ocupă în cadrul SALUD pentru prestarea de servicii în sectorul public cu efect retroactiv începând cu 1 decembrie 2017.
- 10 Aceasta susține că actele atacate au încălcat principiile egalității și nediscriminării prevăzute în clauza 4 din acordul-cadru și că aplicarea articolului 15 din Decretul regal 365/1995 încalcă, de asemenea, această clauză.

- 11 SALUD a contestat faptul că actele atacate au încălcat clauza 4 din acordul-cadru, întrucât au fost prezente situații comparabile, și întrucât au existat motive obiective pentru diferența de tratament dintre lucrătorii cu contract pe durată determinată și cei cu contract pe durată nedeterminată, în special necesitatea de a asigura stabilitatea furnizării serviciului prestat de sistemul de sănătate din Aragón.
- 12 În ceea ce privește adresarea întrebării preliminare, LB consideră că aceasta nu este necesară întrucât cauza poate fi soluționată prin intermediul normelor exclusiv interne.
- 13 De asemenea, aceasta consideră că nu este necesar să se adreseze o întrebare preliminară întrucât jurisprudența Curții este suficient de clară și susține că refuzul trimiterii în concediu din oficiu pentru prestarea de servicii în sectorul public în postul pe care îl ocupa pentru motivul că cel pe care dorește să îl ocupe are un caracter temporar este contrar interdicției tratamentului mai puțin favorabil prevăzut de Directiva 1999/70, ceea ce ar conduce la respingerea apelului în temeiul principiului supremației dreptului Uniunii.
- 14 SALUD nu s-a pronunțat cu privire la adresarea întrebării preliminare.

Prezentare succintă a motivării cererii de decizie preliminară

- 15 Cu titlu introductiv, instanța de trimitere prezintă cadrul de reglementare, care poate fi rezumat după cum urmează:
- 16 În primul rând, trebuie să se determine care sunt dispozițiile aplicabile personalului statutar. În acest sens, norma aplicabilă cu titlu principal este Legea 55/2003; EBEP, Legile 30/1984 și 53/1984 și Decretul regal 365/1995 se aplică cu titlu supletiv.
- 17 În al doilea rând, trebuie specificat regimul juridic al situațiilor administrative care fac obiectul prezentei cauze.
- 18 Pe de o parte, LB a solicitat trimiterea în concediu din oficiu pentru prestarea de servicii în sectorul public (situație care se regăsește în Legea 55/2003 – articolele 62 și 66 –; în cadrul EBEP, apare noțiunea de serviciu în alte administrații publice – articolele 85 și 88 –, iar în Decretul regal nr. 365/1995, concediu pentru interese personale pentru prestarea de servicii în sectorul public — articolul 15 —). Situația menționată se recunoaște, printre altele, atunci când personalul statutar prestează servicii „într-o altă categorie de personal statutar, în calitate de funcționar sau în calitate de agent contractual, în oricare dintre administrațiile publice, cu excepția cazului în care a obținut autorizația de compatibilitate necesară” (articolul 66 alineatul 1 din Legea 55/2003).
- 19 Potrivit expunerii dreptului național efectuate de instanța de trimitere, această situație prezintă următoarele caracteristici:

- Plasarea în această situație nu poate fi refuzată din motive care au legătură cu serviciul, iar persoanele care se află în această situație își păstrează calitatea de funcționar al administrației de origine, precum și dreptul de a participa la concursurile pentru ocuparea unui loc de muncă organizate de administrația respectivă.
 - Vechimea în serviciul prestat în cadrul administrației publice în care acestea au fost repartizate le este luată în calcul ca vechime în serviciul activ prestat în cadrul administrației de origine.
 - Persoanele care se află în această situație nu încasează remunerații în cadrul administrației de origine, iar perioada în care se află în această situație le este recunoscută la stabilirea sporurilor triennale și a suplimentului pentru evoluție profesională, dacă este cazul, atunci când acestea reintră în serviciul activ al administrației de origine.
 - Pe de altă parte, nu se impune o perioadă minimă de permanență într-o astfel de situație.
- 20 De asemenea, SALUD nu a plasat reclamanta în această situație, ci consideră că ceea ce se aplică reclamantei este concediul pentru interese personale [articolul 67 alineatul 1 litera a) din Legea 55/2003]. Potrivit expunerii dreptului național efectuate de instanța de trimitere, această situație prezintă următoarele caracteristici:
- Trebuie să fi fost prestate servicii în cadrul administrațiilor publice pentru o perioadă de cinci ani înainte de acordarea concediului.
 - Plasarea în această situație poate fi refuzată din motive care au legătură cu serviciul.
 - Persoanele care se află în această situație nu încasează remunerații în cadrul administrației de origine, iar perioada în care se află în această situație este luată în calcul la stabilirea suplimentului pentru evoluție profesională sau a sporurilor triennale.
 - Persoanele care obțin concediul trebuie să rămână în această situație cel puțin doi ani înainte de a se putea întoarce pe postul ocupat anterior.
- 21 SALUD consideră că concediul pentru prestarea de servicii în sectorul public nu poate fi acordat întrucât i se opune articolul 15 din Decretul regal nr. 365/1995, normă de aplicare, care prevede că „ocuparea posturilor în care sunt repartizați funcționari interimari sau agenți contractuali temporari nu permite plasarea” în această situație administrativă.
- 22 Litigiul dedus judecării instanței de trimitere privește, înainte de toate, aspectul dacă articolul 15 din Decretul regal 365/1995 este aplicabil pentru soluționarea

litigiului, întrucât se pune problema dacă acesta este abrogat de EBEP sau dacă se aplică în subsidiar ca punere în aplicare a Legii 55/2003, chestiune de drept intern. Instanța de trimitere apreciază că acest articol este în vigoare și este aplicabil.

- 23 Astfel, soluționarea litigiului depinde de aspectul dacă reglementarea prevăzută la articolul 15 din Decretul regal 365/1995 este contrară clauzei 4 din Acordul-cadru. Problema care se ridică este dacă tratamentul diferențiat prevăzut la articolul 15 din Decretul regal 365/1995, care împiedică angajatul public care obține un alt post temporar să beneficieze de concediu pentru prestarea de servicii în sectorul public, deși permite acest lucru persoanei care obține un alt post cu caracter permanent, este contrar principiului nediscriminării prevăzut de acordul-cadru, precum și de jurisprudența adoptată în acest sens de Curtea de Justiție a Uniunii Europene.
- 24 În opinia instanței de trimitere, este clar că angajatul public care obține un alt post permanent în cadrul administrației este tratat în mod diferit față de cel care obține un post cu caracter temporar, întrucât, în primul caz se oferă posibilitatea de a obține concediu pentru prestarea de servicii în sectorul public, cu beneficiile pe care acest lucru le presupune, iar în al doilea caz acest lucru nu se întâmplă, situație ce impune solicitarea unui concediu pentru interese personale, care are un tratament distinct și mai puțin favorabil.
- 25 Tratamentul cel mai puțin favorabil la care reglementarea supune angajatul public aflat în concediu pentru interese personale față de cel care se găsește în aceeași situație pentru prestarea de servicii în alte administrații publice sau pentru prestarea de servicii în sectorul public rezultă din articolul 88 alineatele 3 și 4 și din articolul 89 din EBEP, precum și, respectiv, din articolul 66 alineatul 3 și din articolul 67 alineatul 1 litera a) din Legea 55/2003.
- 26 Pentru a determina dacă aceste dispoziții sunt compatibile cu Directiva 1999/70, trebuie să se stabilească dacă sunt îndeplinite condițiile pentru aplicarea interdicției privind tratamentul discriminatoriu prevăzute de aceasta.
- 27 În primul rând, dacă, în sensul directivei, situația care corespunde angajatului public pentru obținerea unui nou loc de muncă temporar într-o administrație publică este o *condiție de încadrare în muncă* a postului temporar la care se accede.
- 28 În cauzele soluționate de Curte, *condiția de încadrare în muncă* examinată făcea parte din postul sau din locul de muncă ocupat temporar. În schimb, în prezenta cauză, *condiția mai puțin favorabilă* care trebuie examinată face parte dintr-un post temporar care nu a fost încă ocupat, dar care se dorește a fi ocupat, motiv pentru care, în opinia instanței de trimitere, jurisprudența Curții nu se poate aplica.
- 29 Altfel spus, este vorba despre a decide dacă dreptul pe care obținerea unui al doilea post în sectorul public îl acordă unui angajat public, drept care constă în faptul că îi este recunoscută o anumită situație administrativă în postul în care își

exercită atribuțiile până la data obținerii celui de al doilea post, este o *condiție de încadrare în muncă*.

- 30 În al doilea rând, există îndoieli cu privire la aspectul dacă motivele prezentate de administrație în prezenta cauză pot fi considerate *motive obiective* care justifică tratamentul diferențiat între lucrătorii cu contract pe durată determinată și lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată.
- 31 SALUD consideră că această situație se regăsește. SALUD susține că recunoașterea în favoarea personalului statutar a situației de concediu pentru prestarea de servicii în sectorul public, atunci când celălalt raport de muncă are un caracter temporar, implică, în domeniul sănătății, importante disfuncții și prejudicii în ceea ce privește instabilitatea personalului într-un domeniu atât de sensibil precum furnizarea de asistență medicală, în cadrul dreptului constituțional la protecția sănătății.
- 32 În opinia SALUD, recunoașterea presupune că, în practică, un număr important de membri ai personalului statutar permanent pot beneficia de concediu pentru a putea ocupa un post cu titlu temporar, care poate fi chiar de scurtă durată, solicitând, de fiecare dată când se încetează acest raport de muncă temporară, reangajarea provizorie pe un post din categoria sa, determinând astfel o instabilitate a personalului.
- 33 SALUD susține că depune eforturi constante și stimulează permanent consolidarea încadrării în muncă pe durată nedeterminată, printre altele prin proceduri publice deschise pentru dobândirea calității de personal statutar pe durată nedeterminată. Acordarea concediului pentru prestarea de servicii în sectorul public pentru ocuparea unor posturi temporare presupune lăsarea vacantă a posturilor obținute în aceste proceduri publice deschise, ceea ce ar necesita o nouă publicare a acestora. În plus, întoarcerea personalului trimis în concediu pentru prestarea de servicii în sectorul public are un caracter provizoriu, ceea ce determină încetarea activității personalului numit cu titlu temporar pentru o perioadă mai mare și generează obligația de a include postul ocupat cu titlu provizoriu de către persoana care se întoarce într-un proces nou de ocupare a forței de muncă.
- 34 Din acest motiv, instanța de trimitere consideră că este necesar să se stabilească dacă obiectivul de a evita disfuncții și prejudicii importante în ceea ce privește instabilitatea personalului într-un domeniu atât de sensibil precum furnizarea de asistență medicală, în cadrul dreptului constituțional la protecția sănătății, constituie un *motiv obiectiv* care justifică un tratament diferențiat între lucrătorii cu contract pe durată determinată și cei cu contract pe durată nedeterminată, astfel încât să poată constitui o bază pentru refuzul de a acorda concediu celor dintâi, pe când celor din urmă nu.