



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 33/20
Luxemburg, 19 martie 2020

Hotărârea în cauza C-103/18
Sánchez Ruiz și C-429/18 Fernández Álvarez și alții/Comunidad de Madrid
(Servicio Madrileño de Salud)

Statele membre nu pot exclude din noțiunea de „raporturi de muncă pe durată determinată succesive” situația unui lucrător care ocupă în mod permanent, în temeiul mai multor numiri, un post de suplinitor în lipsa unei proceduri de concurs, raportul său de muncă fiind astfel prelungit în mod implicit din an în an

Faptul că lucrătorul a consimțit la încheierea unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive nu îl privează pe acesta de protecția pe care i-o conferă Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată

În Hotărârea **Sánchez Ruiz și Fernández Álvarez și alții** (cauzele conexate C-103/18 și C-429/18), pronunțată la 19 martie 2020, Curtea a statuat că **statele membre și/sau partenerii sociali nu pot exclude din noțiunea de „contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive”, prevăzută la clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată (denumit în continuare „acordul-cadru”)¹, o situație în care un lucrător angajat în temeiul unui raport de muncă pe durată determinată, și anume până la ocuparea definitivă a postului pe care este angajat, a ocupat, în cadrul mai multor numiri, același loc de muncă în mod neîntrerupt timp de mai mulți ani și a exercitat, în mod constant și continuu, aceleași funcții, menținerea permanentă a acestui lucrător pe respectivul post vacant fiind consecința nerespectării de către angajator a obligației sale legale de a organiza în termenul acordat o procedură de selecție în vederea ocupării definitive a acelui post vacant, iar raportul său de muncă fiind ca urmare a acestui fapt prelungit în mod implicit din an în an. În cazul în care un angajator public recurge în mod abuziv la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, faptul că lucrătorul în cauză a consimțit la încheierea și/sau la reînnoirea acestor raporturi de muncă nu este de natură să înlăture, din acest punct de vedere, orice caracter abuziv al comportamentului acestui angajator, astfel încât acordul-cadru nu ar fi aplicabil situației acelui lucrător.**

În speță, mai multe persoane sunt angajate, de mult timp, în cadrul unor raporturi de muncă pe durată determinată, în cadrul serviciului de sănătate al Comunidad de Madrid (Comunitatea Madrid, Spania). Acești lucrători au solicitat recunoașterea calității lor de membri ai personalului statutar fix sau, în subsidiar, de funcționari publici care beneficiază de un statut similar, ceea ce Comunidad de Madrid a refuzat. Sesizate cu acțiuni formulate de respectivii lucrători împotriva deciziilor de refuz ale acestei comunități, Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 8 din Madrid) și Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 14 din Madrid) au adresat Curții mai multe întrebări preliminare privind interpretarea, printre altele, a clauzei 5 din acordul-cadru.

Pentru a ajunge la concluzia citată anterior, Curtea a amintit, mai întâi, că unul dintre obiectivele urmărite de acordul-cadru este de a limita **recurgerea succesivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată**, considerată o **sursă potențială de abuz în detrimentul lucrătorilor**, și că **revine statelor membre și/sau partenerilor sociali sarcina de a stabili**, cu respectarea obiectului, a finalității, precum și a efectului util al acestui acord, **care sunt condițiile**

¹ 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 (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

în care aceste contracte sau raporturi de muncă sunt considerate „succesive”. În continuare, aceasta a considerat că interpretarea inversă ar permite angajarea lucrătorilor în mod precar pe parcursul anilor și ar risca să aibă ca efect nu numai excluderea, în fapt, a unui mare număr de raporturi de muncă pe durată determinată de la beneficiul protecției lucrătorilor urmărite de Directiva 1999/70 și de acordul-cadru menționat, golind obiectivul urmărit de acestea de o mare parte a conținutului lor, ci și de a permite utilizarea abuzivă a unor astfel de raporturi de către angajatori pentru a satisface nevoi permanente și durabile în materie de personal.

Pe de altă parte, Curtea a statuat că **clauza 5 din acordul-cadru se opune unei legislații și unei jurisprudențe naționale potrivit cărora reînnoirea succesivă a unor raporturi de muncă pe durată determinată este considerată justificată de „motive obiective”, pentru simplul motiv că această reînnoire răspunde motivelor de recrutare vizate de această legislație, și anume motive de necesitate, de urgență sau pentru desfășurarea programelor cu caracter temporar, conjunctural sau extraordinar, în măsura în care o asemenea legislație și jurisprudență națională nu îl împiedică pe angajatorul în cauză să răspundă, în practică, prin astfel de reînnoiri, unor nevoi permanente și durabile în materie de personal.** În această privință, Curtea a arătat că, deși legislația și jurisprudența națională în cauză nu cuprind o autorizație generală și abstractă de a recurge la contracte de muncă pe durată determinată succesive, ci limitează încheierea unor astfel de contracte sau raporturi pentru a satisface în esență nevoi provizorii, **în practică, numirile succesive ale lucrătorilor vizați nu răspundeau unor simple nevoi provizorii ale Comunitad de Madrid, ci urmăreau satisfacerea unor nevoi permanente și durabile în materie de personal în cadrul serviciului de sănătate al acestei comunități.** În această privință, Curtea a indicat că există, potrivit instanțelor de trimitere, o problemă structurală în sectorul public spaniol al sănătății, care se traduce printr-un procent ridicat de lucrători temporari și prin nerespectarea obligației legale de a ocupa permanent posturile acoperite temporar de acest personal.

Curtea a declarat în continuare că **revine instanțelor naționale sarcina de a aprecia dacă anumite măsuri, precum organizarea unor proceduri de selecție prin care se urmărește ocuparea definitivă a posturilor ocupate provizoriu de lucrători angajați în cadrul unor raporturi de muncă pe durată determinată, transformarea statutului acestor lucrători în „personal pe durată nedeterminată nepermanent” și acordarea în favoarea acelor lucrători a unei indemnizații echivalente cu cea plătită în caz de concediere abuzivă constituie măsuri adecvate pentru a preveni și, dacă este cazul, a sancționa abuzurile rezultate din utilizarea unor contracte sau raporturi de muncă pe durată determinată succesive sau a unor măsuri legale echivalente.** Curtea a făcut însă precizări menite să ghideze respectivele instanțe în aprecierea lor.

În plus, Curtea a statuat că, în cazul în care un angajator public recurge în mod abuziv la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, faptul că lucrătorul în cauză a consimțit la încheierea și/sau la reînnoirea acestor raporturi de muncă nu este de natură să înlăture, din acest punct de vedere, orice caracter abuziv al comportamentului acestui angajator, astfel încât acordul-cadru nu ar fi aplicabil situației aceluiași lucrător. În această privință, Curtea a considerat că obiectivul acordului-cadru menit să limiteze recurgerea succesivă la contracte sau la raporturi de muncă pe durată determinată se întemeiază în mod implicit, dar necesar, pe premisa potrivit căreia **lucrătorul, având în vedere poziția sa de vulnerabilitate în raport cu angajatorul, poate fi victima unei recurgeri abuzive de către angajator la raporturi de muncă pe durată determinată succesive, chiar dacă stabilirea și reînnoirea acestor raporturi de muncă ar fi liber consimțite, și, din același motiv, poate fi descurajat să invoce în mod explicit drepturile pe care le are față de angajatorul său.** Curtea a apreciat astfel că **clauza 5 din acordul-cadru ar fi lipsită complet de orice efect util dacă lucrătorii pe durată determinată ar fi privați de protecția pe care aceasta le-o garantează pentru simplul motiv că au consimțit în mod liber la încheierea unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive.**

În sfârșit, Curtea a considerat că **dreptul Uniunii nu impune unei instanțe naționale sesizate cu un litigiu între un lucrător și angajatorul său public să lase neaplicată o reglementare națională care nu este conformă cu clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru din moment ce, această clauză fiind lipsită de efect direct, ea nu poate fi invocată, ca atare, în cadrul unui litigiu**

care intră sub incidența dreptului Uniunii, pentru a înlătura aplicarea unei dispoziții naționale care i-ar fi contrară.

MENTIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Este de competența instanței naționale să soluționeze cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 4293