



COMUNICAT DE PRESĂ nr. 51/26

Luxemburg, 14 aprilie 2026

Hotărârea Curții în cauza C-418/24 | [Obadal]¹

Contracte pe durată determinată succesive: măsurile prevăzute în Spania pentru sancționarea utilizării abuzive a acestora în sectorul public nu sunt conforme cu dreptul Uniunii

În această cauză preliminară, Curtea de Justiție furnizează Curții Supreme spaniole clarificări referitoare la conformitatea cu dreptul Uniunii a măsurilor prevăzute în Spania pentru a remedia abuzurile ce rezultă din utilizarea în sectorul public a contractelor pe durată determinată succesive. Curtea consideră că aceste măsuri (transformarea respectivelor contracte într-un „raport de muncă pe durată nedeterminată nepermanent”, plata unor indemnizații lucrătorului la încetarea raportului de muncă, regimul răspunderii administrațiilor publice și organizarea unor proceduri de selecție care să țină seama de experiența anterioară a lucrătorului, precum și de timpul de serviciu consacrat de acesta din urmă executării sarcinilor sale) nu par să permită nici sancționarea în mod corespunzător a acestei utilizări abuzive, nici înlăturarea consecințelor încălcării dreptului Uniunii.

O angajată exercită din luna martie 2016 atribuții de îngrijire a copiilor în calitate de personal contractual într-un centru educațional public aflat în subordinea comunității autonome Madrid (Spania). Raportul său de muncă s-a întemeiat pe șase contracte pe durată determinată succesive, toate destinate să acopere un post vacant sau să înlocuiască un lucrător.

Instanța spaniolă a calificat raportul său de muncă drept „raport de muncă pe durată nedeterminată nepermanent”, pentru motivul că contractele sale pe durată determinată succesive au făcut obiectul unei folosiri abuzive. Aceasta înseamnă că angajata va fi menținută pe postul respectiv până când acesta va fi ocupat definitiv printr-o procedură de selecție² și că ea va primi o indemnizație la încetarea raportului său de muncă. Angajata solicită Curții Supreme spaniole ca raportul său de muncă să fie declarat permanent.

Această instanță arată că Curtea de Justiție s-a pronunțat cu privire la obligațiile care decurg din clauza 5 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată³ printr-o hotărâre din 2024⁴. Scopul acestei clauze este de a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive. Or, această hotărâre a Curții a făcut obiectul unei aplicări divergente de către instanțele spaniole. Potrivit Curții Supreme spaniole, Curtea ar trebui să aducă clarificări pentru a se stabili dacă reglementarea și jurisprudența naționale referitoare la noțiunea de „raport de muncă pe durată nedeterminată nepermanent” sunt conforme cu cerințele care decurg din clauza 5 din acordul-cadru, și anume dacă conțin măsuri adecvate pentru sancționarea acestor abuzuri în sectorul public.

Mai întâi, Curtea amintește că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor dreptului intern, această misiune revenind instanțelor naționale competente. **Prin urmare, Curtea Supremă spaniolă va avea sarcina de a aprecia dacă măsurile prevăzute în reglementarea națională sancționează în mod corespunzător folosirea abuzivă a contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive în sectorul public și permit înlăturarea consecințelor încălcării dreptului Uniunii.**

Totuși, **Curtea oferă precizări** pentru a orienta Curtea Supremă spaniolă în aprecierea sa.

Potrivit Curții, **transformarea contractelor pe durată determinată succesive într-un „raport de muncă pe durată nedeterminată nepermanent” nu constituie o măsură adecvată pentru a sancționa abuzurile în mod corespunzător.**

Într-adevăr, această măsură echivalează cu menținerea unui raport de muncă de natură temporară și, prin urmare, a situației de precaritate a lucrătorului în cauză, în timp ce **beneficiul stabilității locului de muncă este considerat un element major al protecției acordate lucrătorilor.**

În continuare, Curtea consideră că **indemnizațiile prevăzute de** reglementarea națională, care sunt plătite la încetarea raportului de muncă și sunt supuse unui **dublu plafon**⁵, **nu sunt de natură să înlăture consecințele încălcării dreptului Uniunii în toate situațiile de recurgere abuzivă la contracte pe durată determinată succesive**⁶.

În plus, în ceea ce privește **regimul răspunderii administrațiilor publice**, Curtea arată că un astfel de regim **nu constituie o măsură adecvată** în sensul clauzei 5 **atunci când are un caracter ambiguu, abstract și imprevizibil și nu este însoțit** de alte măsuri efective, disuasive și proporționale care să permită înlăturarea consecințelor încălcării dreptului Uniunii.

Revine Curții Supreme spaniole sarcina de a verifica, pe de o parte, dacă regimul răspunderii prevăzut în dreptul spaniol se întemeiază pe dispoziții naționale precise, previzibile și aplicabile în practică, astfel încât să permită sancționarea corespunzătoare a administrației publice în cauză, și, pe de altă parte, dacă este însoțit de acest tip de măsuri.

În sfârșit, Curtea consideră că **nu constituie o măsură adecvată** pentru prevenirea și sancționarea abuzurilor nici **organizarea unor proceduri de selecție** care, cu toate că țin seama de experiența anterioară a lucrătorului în cauză și de timpul de serviciu consacrat de acesta executării sarcinilor sale, **nu limitează această luare în considerare la candidații care au fost victime ale unui astfel de abuz**. Într-adevăr, în primul rând, este posibil ca lucrătorul în cauză să nu participe la procedura de selecție sau candidatura sa să nu fie reținută. În plus, sub rezerva verificărilor care revin Curții Supreme spaniole, luarea în considerare a experienței și a timpului de serviciu menționate pare să fie în beneficiul tuturor lucrătorilor cu contract pe durată determinată care dispun de o astfel de experiență, inclusiv al celor care nu au fost victime ale unui astfel de abuz.

MENȚIUNE: 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.

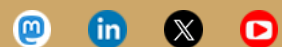
Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral și, dacă este cazul, rezumatul](#) hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Traian Moga ☎ (+352) 4303 3732.

Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106.

Rămâneți conectați!



¹ Numele prezentei cauze este un nume fictiv. El nu corespunde numelui real al niciuneia dintre părțile din procedură.

² Curtea Supremă spaniolă precizează că recunoașterea statutului de „lucrător permanent” în sectorul public este limitată la persoanele care au acces la un loc de muncă din sectorul public după ce au reușit în cadrul unei proceduri de selecție în conformitate cu principiile egalității, meritului și competenței, astfel cum sunt prevăzute în Constituția spaniolă, precum și cu principiile egalității și nediscriminării, consacrate în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

³ Clauza 5 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.

⁴ Hotărârea Curții din 22 februarie 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid ș.a., [C-59/22, C-110/22 și C-159/22](#).

⁵ Și anume limitarea la 20 de zile de remunerație pe an de serviciu și limita de 12 salarii lunare în cazul primei și la 33 de zile de remunerație pe an de serviciu, în limita a 24 de salarii lunare în cazul celei de a doua.

⁶ Astfel, aceste indemnizații nu pot constitui nici o reparare proporțională și efectivă a situațiilor de abuz care depășesc o anumită durată în termeni de ani, nici o reparare adecvată și integrală a prejudiciilor rezultate din asemenea abuzuri. Pe de altă parte, din moment ce acestea sunt plătite numai la încetarea raportului de muncă ca urmare a finalizării procedurii de selecție, ele nu par a fi de natură să remedieze în mod efectiv toate cazurile de abuz, precum cele ale lucrătorilor care se pensionează, demisionează sau sunt concediați înainte de încheierea procedurii de selecție.