

Informații cu privire la acțiunile întreprinse ca urmare a plângerii înregistrate cu numărul de referință CHAP(2013)01917

(pentru a consulta informațiile incluse într-o comunicare anterioară, a se vedea [nota de informare privind plângerea multiplă CHAP \(2013\)01917](#)¹)

Hotărârea CJUE din 19 martie 2020 privind cauzele conexe C-103/18, Sanchez Ruiz, și C-429/18, Fernandez Alvarez

În această hotărâre recentă, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a clarificat, printre altele, următoarele:

Clauza 5 din acordul-cadru privind munca pe durată determinată anexat la Directiva 1999/70/CE trebuie interpretată în sensul că se opune legislației și jurisprudenței naționale potrivit cărora reînnoirea succesivă a raporturilor de muncă pe durată determinată este justificată de „motive obiective”, în sensul alineatului (1) litera (a) din clauza menționată, pentru simplul motiv că o asemenea reînnoire corespunde motivelor de recrutare vizate de legislația respectivă, și anume motive de necesitate, de urgență sau de dezvoltare a unor programe de natură temporară, conjuncturală sau extraordinară, în măsura în care o astfel de legislație și jurisprudență națională nu împiedică angajatorii în cauză să recurgă, de fapt, la astfel de reînnoiri pentru a satisface nevoi permanente și stabile în materie de personal².

Cu toate acestea, instanțelor naționale le revine sarcina de a aprecia, în conformitate cu ansamblul normelor de drept național aplicabile, dacă organizarea unor proceduri de selecție care urmăresc ocuparea definitivă a unor posturi ocupate temporar de lucrătorii angajați în cadrul unor raporturi de muncă pe durată determinată, transformarea acestor lucrători în „lucrători nepermanenți pe durată nedeterminată”, precum și acordarea acestor lucrători a unor indemnizații echivalente celor plătite în caz de concediere abuzivă constituie măsuri adecvate în vederea prevenirii și, dacă este cazul, a sancționării abuzurilor care rezultă din utilizarea unor contracte sau a unor raporturi de muncă pe durată determinată succesive sau măsuri legale echivalente, în sensul dispoziției respective³ [clauza 5 alineatul (1) din acordul-cadru].

Situația actuală

La 6 iunie 2020, ministrul pentru politici teritoriale și funcție publică, Carolina Darias, a anunțat⁴ lansarea unui proces de pregătire a unor viitoare modificări ale *Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público* destinate să modifice actualele reglementări privind lucrătorii pe durată determinată care lucrează în sectorul public, în conformitate cu legislația UE, astfel cum a fost interpretată de Curtea de Justiție a UE.

Comisia urmărește îndeaproape procesul legislativ pentru a evalua conformitatea viitoarelor modificări cu acordul-cadru și cu jurisprudența relevantă a Curții. Procedura nr. 2014/4334 de constatare a neîndeplinirii obligațiilor privind posibila incompatibilitate a legislației naționale spaniole cu clauza 5 din acordul-cadru rămâne deschisă.

Reclamanții vor fi informați despre rezultatele anchetei Comisiei prin intermediul acestui site web⁵.

¹ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/information-notice-multiple-complaint-chap-2013-01917_en.pdf

² Dispozitivul hotărârii, punctul 2).

³ Punctul 106 din hotărâre.

⁴ <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/Paginas/2020/040620-darias.aspx>

5 https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/contact/problems-and-complaints/how-make-complaint-eu-level/joining-similar-complaints/decisions-multiple-complaints_en