Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
JULIANE KOKOTT
prezentate la 31 mai 2018 [1]

**Cauza C-245/17**

**Pedro Viejobueno Ibáñez,**
**Emilia de la Vara González**
**împotriva**
**Consejería de Educación de Castilla-La Mancha**

[cerere de decizie preliminară formulată de Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Curtea Superioară de Justiție din Castilia-La Mancha, Spania)]

„Cerere de decizie preliminară – Politica socială – Muncă pe durată determinată – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Principiul nediscriminării – Funcționari interimari și funcționari de carieră în sensul dreptului spaniol – Profesori angajați ca funcționari interimari – Încetare anticipată a raportului de muncă la încheierea perioadei de cursuri – Tratament diferențiat în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili – Motivul obiectiv care justifică tratamentul diferențiat”

## I. Introducere

1. În contextul tensiunii bugetare care se menține în multe state membre, administrația publică este constrânsă, la rândul ei, să își reducă costurile. Pentru a face față acestei provocări, în învățământul din statele membre, profesorii sunt angajați mai rar cu statut de funcționari sau pe durată nedeterminată și mai frecvent pe durată determinată. Astfel, în unele state membre, s-a ajuns deja la situația în care o parte a profesorilor nu mai sunt angajați pentru întreaga durată a anului școlar, ci exclusiv pentru perioada cursurilor [2].

2. În Spania, legea privind agenții publici prevede, în cazul existenței unor rațiuni de necesitate și de urgență, posibilitatea angajării unor „funcționari interimari” [3] în locul funcționarilor de carieră. În temeiul acestei legi, în învățământul spaniol, au fost numiți până în prezent, în cazul deficitului de cadre didactice, funcționari publici interimari pe durata unui întreg an școlar.

3. Pe această bază, au fost numiți de asemenea, în sistemul de învățământ al comunității autonome Castilia-La Mancha, domnul Viejobueno Ibáñez și doamna de la Vara González, apelanții din litigiul principal, pe durata anului școlar 2011-2012. La încheierea perioadei de cursuri, care a coincis cu începutul vacanței de vară, autoritatea școlară publică a susținut însă că necesitatea și urgența angajării lor a dispărut iar contractele lor de muncă au încetat cu efect imediat.

1 Limba originală: germana.

2 De exemplu, în unele landuri din Germania, în Belgia și în Regatul Unit.

3 În limba spaniolă: funcionarios interinos.

4. În acest context, în cauza de față, Curtea este sesizată cu chestiunea dacă autoritatea școlară competentă discriminează funcționarii interimari angajați pe perioadă determinată în raport cu funcționarii de carieră angajați pe perioadă nedeterminată, în cazul în care contractul de muncă al celor dintâi încetează anticipat, la încheierea perioadei de cursuri. În acest context, se ridică de asemenea problema dacă funcționarii interimari sunt defavorizați prin faptul că, din cauza încetării raportului lor de muncă la începutul vacanței de vară, nu mai pot beneficia de zilele de concediu ca zile efective de odihnă, ci doar de o indemnizație financiară redusă în mod proporțional.

5. Curtea s-a pronunțat deja în mai multe rânduri cu privire la categoria funcționarilor interimari prevăzută de dreptul spaniol [4]. Prezenta procedură va da din nou Curții posibilitatea de a preciza în și mai mare măsură efectele principiului nediscriminării lucrătorilor pe durată determinată cu privire la această categorie de lucrători din sectorul public.

## II. Cadrul juridic

### *A. Dreptul Uniunii*

6. Reglementarea de drept al Uniunii aplicabilă în speță este 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 [5] (denumită în continuare: „Directiva 1999/70”). Scopul directivei este, potrivit articolului 1 din aceasta, punerea în aplicare a acordului-cadru privind munca pe durată determinată (denumit în continuare și „acordul-cadru”), încheiat la 18 martie 1999 între trei organizații de tip confederativ generale (CES, UNICE și CEEP), anexat la directivă.

7. Obiectivul acordului-cadru este, printre altele, acela „de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării […]” [6]. Acest obiectiv se întemeiază, pe de o parte, pe considerația conform căreia „forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată” [7]. Pe de altă parte, în acordul-cadru se recunoaște totodată că contractele de muncă pe durată determinată „reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare, ocupații și activități, care convine atât angajatorilor, cât și lucrătorilor” [8].

8. În ceea ce privește domeniul de aplicare al acordului-cadru, clauza 2 punctul (1) prevede:

„Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.”

4 Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819), Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), Hotărârea din 9 iulie 2015, Regojo Dans (C-177/14, EU:C:2015:450), și Hotărârea din 20 decembrie 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), precum și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, nepublicată, EU:C:2012:67), și Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

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

6 Considerentul (14) al Directivei 1999/70.

7 Al doilea paragraf al preambulului acordului-cadru; a se vedea de asemenea punctul (6) din considerațiile generale ale acestuia.

8 Punctul (8) din considerațiile generale ale acordului-cadru; a se vedea și al doilea paragraf al preambulului acestuia.

9. Clauza 3 din acordul-cadru cuprinde următoarele „definiții”:

„În sensul prezentului acord:

(1) «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) 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.

[…]”

10. Clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru este intitulată „Principiul nediscriminării” și are următorul conținut:

„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 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.”

11. În plus, trebuie menționat articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru[9], care, sub titlul „Concediul anual”, cuprinde următoarea dispoziție:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

### *B. Dreptul național*

12. Legea spaniolă 7/2007[10] (denumită în continuare: EBEP) reglementează statutul agenților publici din administrația generală a statului spaniol și a comunităților autonome ale țării.

13. În temeiul articolului 8 din EBEP, există patru categorii de agenți publici: funcționarii de carieră, funcționarii interimari, agenții contractuali, care pot fi angajați atât pe durată determinată, cât și pe durată nedeterminată, și personalul auxiliar.

14. Articolul 10 din EBEP prevede:

„(1) Funcționari interimari 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.

9 JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3.

10 Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público, EBEP (Statutul de bază al agenților publici), BOE nr. 89 din 13 aprilie 2007.

b) Înlocuirea temporară a unor funcționari de carieră.

c) Realizarea de programe cu caracter temporar.

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

[…]

(3) Pe lângă motivele menționate la articolul 63, raportul de muncă al funcționarilor interimari încetează atunci când motivul care a stat la baza numirii acestora își încetează existența.

[…]

(5) Funcționarilor interimari li se aplică regimul general al funcționarilor de carieră în măsura în care este compatibil cu natura funcției lor."

15. Articolul 63 din EBEP reglementează motivele pierderii statutului de funcționar.

16. Legea 4/2011 privind funcția publică din comunitatea autonomă Castilia-La Mancha [11] preia în esență definiția „funcționarului interimar" care figurează la articolul 10 alineatul (1) din EBEP, cu precizarea expresă că acesta îndeplinește „temporar" sarcinile unui funcționar de carieră.

17. Articolul 9 punctul 1 litera b) din Legea 4/2011 prevede:

„1. Raportul de muncă al funcționarului interimar încetează din următoarele motive:

[…]

b) Încetarea existenței motivelor de necesitate și urgență care au stat la baza numirii.

[…]"

18. Un acord încheiat la 10 martie 1994 între Direcția generală pentru resurse umane și servicii a Ministerului Educației din Spania și sindicatul ANPE [12], care este aplicabil și în comunitatea autonomă Castilia-La Mancha, prevede că funcționarii interimari care, la data de 30 iunie a unui an, ocupă postul respectiv de cel puțin cinci luni și jumătate își desfășoară în continuare activitatea până la începerea noului an școlar și continuă să fie plătiți în perioada lunilor de vară.

19. Cea de a treisprezecea dispoziție adițională a Legii 5/2012 privind bugetul general al regiunii Castilia-La Mancha [13] prevede că, în cazul concedierii lor, lucrătorii pe durată determinată primesc o remunerație care echivalează cu 22 de zile de concediu neefectuate în cazul în care, la data încetării raportului lor de muncă, au lucrat deja 12 luni. În cazul în care sunt încadrați în muncă la începutul anului școlar, în luna septembrie, iar raportul lor de muncă încetează la încheierea perioadei de cursuri, în luna iunie, se plătește o indemnizație proporțională aferentă zilelor de concediu.

20. Conform articolului 50 alineatul (1) din EBEP, funcționarii de carieră au dreptul la un concediu anual plătit de 22 de zile lucrătoare.

11 Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, BOE nr. 104 din 2 mai 2011.

12 A se vedea decizia din 15 martie 1994 a Direcției generale pentru resurse umane și servicii din cadrul Ministerului Educației și Științei, BOMEC din 28 martie 1994.

13 Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012, BOE nr. 273 din 13 noiembrie 2012.

## III. Situația de fapt, procedura din litigiul principal și întrebările preliminare

21. Domnul Viejobueno Ibáñez și doamna de la Vara González, apelanții din litigiul principal, au fost angajați ca „funcționari interimari" în sistemul de învățământ al comunității autonome Castilia-La Mancha.

22. Prin decizia din 13 septembrie 2011 a Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (Direcția Generală pentru Resurse Umane și Programe Educaționale) din cadrul Ministerului Educației, Culturii și Sportului din Castilia-La Mancha, apelanții au fost repartizați, pentru anul școlar 2011-2012, într-un post vacant de profesor în învățământul secundar, respectiv de profesoară la o școală profesională, în provinciile Toledo și Cuenca. Conform precizărilor instanței de trimitere, anul școlar 2011-2012 a început la 15 septembrie 2011 și s-a încheiat la 14 septembrie 2012.

23. La 29 iunie 2012, ultima zi a perioadei de cursuri înainte de vacanța de vară, coordonatorii în materie de educație din provinciile Toledo și Cuenca au adoptat deciziile de încetare a raporturilor de muncă ale apelanților cu efect din ziua respectivă.

24. Împotriva acestei decizii, apelanții au formulat inițial o reclamație, iar apoi o acțiune având ca obiect, printre altele, anularea deciziei și recunoașterea dreptului apelanților de a ocupa, până la 14 septembrie 2012, posturile pe care au fost repartizați.

25. Acțiunea a fost respinsă în primă instanță. În motivarea hotărârii, Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 2 Toledo [14] [Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 2 din Toledo] a arătat că, odată cu încheierea perioadei de cursuri, motivele de necesitate și urgență care justificau numirea funcționarilor interimari, astfel cum este prevăzut la articolul 10 alineatul 3 din EBEP și la articolul 9 din Legea 4/2011, și-au încetat existența. În temeiul jurisprudenței instanțelor spaniole, funcționarii interimari nu ar avea dreptul, având în vedere natura activității acestora, să fie angajați pe un anumit post până la o anumită dată. Această situație s-ar regăsi chiar și atunci când, la numirea acestora, a fost stabilită o dată pentru încetarea raporturilor de muncă. În cazul reclamanților însă, documentul de recrutare nu ar fi menționat oricum o dată anume, ci doar perioada anului școlar 2011-2012.

26. Împotriva acestei hotărâri, apelanții au formulat apel la Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha [Curtea Superioară de Justiție din Castilia-La Mancha (Spania)]. Aceștia susțin în special că decizia de încetare a raporturilor de muncă la încheierea perioadei de cursuri încalcă clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru, întrucât nu există o justificare obiectivă pentru tratamentul diferențiat în raport cu profesorii care sunt funcționari de carieră. De asemenea, tratamentul diferențiat constă în faptul că aceștia au fost împiedicați, ca urmare a încetării raporturilor de muncă, să beneficieze în mod efectiv de dreptul la concediul anual, fiindu-le oferită în schimb o indemnizație financiară. Conform Directivei 2003/88, indemnizația financiară pentru zilele de concediu ar trebui să reprezinte o excepție.

27. În acest context, Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha [Curtea Superioară de Justiție din Castilia-La Mancha] a suspendat procedura și a adresat Curții, prin decizia din 19 aprilie 2017, ajunsă la Curte la 11 mai 2017, următoarele întrebări preliminare în temeiul articolului 267 TFUE:

„1) Încheierea perioadei de cursuri aferente anului școlar poate fi considerată un motiv obiectiv care justifică aplicarea unui tratament diferențiat profesorilor angajați în calitate de funcționari interimari în raport cu profesorii angajați în calitate de funcționari de carieră?

14 Tribunalul de Contencios Administrativ nr. 2 din Toledo.

2) Este compatibil cu principiul nediscriminării faptul că profesorii angajați în calitate de funcționari interimari, ale căror raporturi de muncă încetează la încheierea perioadei de cursuri, nu au posibilitatea de a primi concediu sub forma unor zile de odihnă efective, ci primesc în schimb o indemnizație financiară?

3) Este compatibilă cu principiul nediscriminării acestor funcționari, care se încadrează în noțiunea „lucrători pe durată determinată", o normă generală precum cea inclusă în a treisprezecea dispoziție adițională din Ley Regional 5/2012, care, pentru motive de austeritate bugetară și îndeplinire a obiectivelor de deficit, printre alte măsuri, a suspendat aplicarea unui acord încheiat între Ministerul Educației și Științei și sindicatul ANPE, dacă ne referim la plata indemnizației pentru concediul aferent lunilor iulie și august pentru suplinirile pe o durată mai mare de 5 luni și jumătate, precum și pentru ocuparea posturilor vacante și dacă a fost stabilit că personalului didactic preuniversitar angajat pe durată determinată îi va fi plătită o indemnizație de concediu aferentă a 22 de zile lucrătoare, dacă numirea temporară a fost efectuată pentru un an școlar complet, respectiv o indemnizație de concediu calculată în mod proporțional cu numărul de zile lucrate?"

28. În cadrul procedurii desfășurate în fața Curții au prezentat observații scrise Consejería de Educación (Ministerul Educației) din Castilia-La Mancha, guvernul spaniol, precum și Comisia Europeană. Aceste părți, precum și domnul Viejobueno Ibáñez, au fost reprezentate în cadrul ședinței din 11 aprilie 2018.

## IV. Apreciere juridică

29. Toate cele trei întrebări preliminare privesc chestiunea juridică a efectelor principiului nediscriminării lucrătorilor pe durată determinată asupra situației așa-numiților funcționari interimari în învățământul spaniol, care sunt numiți pe durata unui an școlar complet, dar care sunt apoi concediați la încheierea perioadei de cursuri, mai precis la sfârșitul lunii iunie.

30. Prima întrebare se raportează la justificarea încetării anticipate a raportului de muncă, la încheierea perioadei de cursuri, în timp ce prin intermediul celei de a doua și al celei de a treia întrebări sunt vizate consecințele asupra dreptului la concediu al funcționarilor interimari. Din acest motiv, vom trata prima întrebare separat de cea de a doua și de cea de a treia întrebare.

### *A. Cu privire la legalitatea încetării contractului la încheierea perioadei de cursuri (prima întrebare preliminară)*

31. Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere dorește în esență să afle dacă practica spaniolă, conform căreia se poate pune capăt în mod anticipat raportului de muncă al funcționarilor interimari care au fost angajați, din motive de necesitate și urgență, pe durata unui an școlar complet, este compatibilă cu clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru. Astfel, instanța de trimitere are îndoieli cu privire la aspectul că încheierea perioadei de cursuri poate reprezenta un motiv obiectiv care să justifice tratamentul diferențiat al funcționarilor interimari în raport cu profesorii care sunt funcționari de carieră.

#### *1. Cu privire la admisibilitatea primei întrebări preliminare*

32. Regatul Spaniei consideră că prima întrebare este inadmisibilă, întrucât instanța de trimitere dorește în esență să se stabilească dacă încheierea perioadei de cursuri poate fi considerată ca dispariție a motivului care a stat la baza numirii funcționarilor interimari, în sensul articolului 10 alineatul 3 din EBEP. Astfel, instanța de trimitere solicită interpretarea dreptului național, ceea ce nu ține de competența Curții.

33. În susținerea obiecției, guvernul arată că, în principiu, dreptul Uniunii nu pune în discuție posibilitatea de a pune capăt și contractelor pe durată determinată înainte de împlinirea termenului prevăzut. Nu este pus în discuție nici faptul că dispariția motivelor de necesitate și urgență care au justificat angajarea poate reprezenta un motiv pentru încetarea anticipată a contractului. Potrivit guvernului spaniol, unicul scop al întrebării ar fi acela de a se clarifica aspectul dacă, în conformitate cu dreptul național, încheierea perioadei de cursuri poate fi considerată un caz de dispariție a situației de necesitate și de urgență.

34. Această obiecție nu poate fi reținută. Este adevărat că, potrivit unei jurisprudențe constante, nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor dreptului intern [15]. Întrebarea instanței de trimitere se raportează însă în mod explicit la interpretarea clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru. Chiar dacă încetarea anticipată a contractelor pe durată determinată nu este exclusă *per se* de dreptul Uniunii, este necesar însă în această privință ca orice tratament diferențiat al lucrătorilor pe durată determinată în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată să fie justificat de motive obiective [16]. Dreptul național trebuie interpretat în lumina acestei cerințe. În această privință, Curtea poate și trebuie să ofere indicii utile în prezenta procedură preliminară [17].

35. În consecință, prima întrebare preliminară este admisibilă.

*2. Cu privire la răspunsul la întrebarea preliminară*

36. În primul rând, trebuie precizat că acordul-cadru este aplicabil de asemenea contractelor și raporturilor de muncă pe durată determinată încheiate cu administrațiile și cu alte entități din sectorul public [18]. Prin urmare, și funcționarii publici interimari trebuie considerați, conform dreptului spaniol, ca fiind lucrători în sensul clauzei 3 punctul (1) din acordul-cadru.

37. Încadrarea în muncă a apelanților din litigiul principal era pe durată determinată. Desigur, în ședință s-a clarificat că documentele de numire ale acestora nu menționează o dată precisă pentru încetarea raportului de muncă. Cu toate acestea, toate părțile par să considere că încadrarea în muncă a funcționarilor interimari ar trebui să înceteze cel târziu la 14 septembrie 2012. Această dată este menționată și în decizia de trimitere ca fiind cea de încheiere a anului școlar 2011-2012 [19].

15 A se vedea, printre multe altele, Hotărârea din 11 martie 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, punctul 16), și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 81).

16 În cauza Nierodzik de exemplu, Curtea a hotărât că nu rezilierea anticipată a contractului pe durată determinată ca atare, ci doar termenul de preaviz, redus în mod nejustificat în raport cu acela al unui lucrător pe durată nedeterminată, reprezintă o discriminare a lucrătoarei pe durată determinată; a se vedea Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 35).

17 Preocuparea Curții de a furniza instanțelor naționale indicii utile privind interpretarea și aplicarea dreptului Uniunii corespunde unei jurisprudențe constante; a se vedea printre altele Hotărârea din 31 ianuarie 2008, Centro Europa 7 (C-380/05, EU:C:2008:59, punctele 49-51), Hotărârea din 11 martie 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, punctele 17 și 19), Hotărârea din 13 iulie 2017, Kleinsteuber, C-354/16, EU:C:2017:539, punctul 61), și Hotărârea din 26 iulie 2017, Europa Way și Persidera (C-560/15, EU:C:2017:593, punctele 35 și 36).

18 Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții (C-212/04, EU:C:2006:443, punctele 54-57), Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 25), Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctele 38-40), și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 67).

19 În cazul în care instanța de trimitere ar ajunge, în cadrul examinării sale, la concluzia că raportul de muncă al funcționarilor interimari poate înceta oricând, iar nu, în mod automat, cel târziu la 14 septembrie 2012, este cert că domeniul de aplicare al acordului-cadru nu ar fi deschis. Astfel, simpla posibilitate de a pune capăt oricând unui contract nu reprezintă o durată determinată în sensul clauzei 3 punctul (1) din acordul-cadru.

*a) Posibilitatea aplicării interdicției discriminării*

38. Conform clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe durată determinată nu trebuie să fie tratați 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. Conform jurisprudenței Curții, dispoziția este necondiționată și suficient de precisă astfel încât particularii o pot invoca în mod direct în fața instanțelor naționale [20].

39. Totuși, guvernul spaniol are îndoieli cu privire la aspectul că, în speță, există un tratament diferențiat în ceea ce privește „condițiile de încadrare în muncă". În opinia sa, tratamentul diferențiat pare să rezide mai curând în faptul că contractele funcționarilor interimari sunt încheiate pe durată determinată, în timp ce funcționarii de carieră sunt angajați pe baza unor contracte de muncă pe durată nedeterminată. Acest guvern apreciază însă că termenul prevăzut pentru un raport de muncă pe durată determinată nu poate necesita, prin el însuși, justificare, având în vedere tocmai faptul că acordul-cadru nu exclude recurgerea la contracte pe durată determinată. Din acest motiv, interdicția discriminării nu este aplicabilă, de la bun început.

40. În susținerea acestei obiecții, guvernul spaniol și Consejería au afirmat în esență în cadrul ședinței că încadrarea în muncă era limitată în timp (în orice caz) până la încheierea perioadei de cursuri, așadar, până la sfârșitul lunii iunie 2012: fie referirea la „anul școlar 2011-2012" din documentul de numire trebuie înțeleasă în sensul că, încă de la început, era avută în vedere doar perioada de până la încheierea perioadei de cursuri, fie încadrarea în muncă dura în realitate până la dispariția motivelor de necesitate și urgență, care a intervenit la încheierea perioadei de cursuri și putea interveni cel târziu la începutul noului an școlar.

41. Este determinant, așadar, să se stabilească în ce măsură încadrarea în muncă a funcționarilor interimari din litigiul principal a făcut obiectul unei asemenea durate determinate, anterioară încheierii perioadei de cursuri.

42. Noțiunea „durată determinată" în sensul clauzei 3 punctul (1) din acordul-cadru trebuie interpretată în mod autonom în cadrul dreptului Uniunii [21]. Conform redactării dispoziției, aspectul decisiv în acest sens este dacă încetarea raportului de muncă trebuie să fie determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului sau producerea unui anumit eveniment.

43. Având în vedere dificultățile existente în speță pentru a stabili în mod clar când au dispărut motivele „de necesitate și urgență", în cazul acestei variante de limitare a duratei este discutabil chiar și aspectul dacă încetarea este determinată în realitate de o condiție obiectivă și prin producerea unui eveniment *determinat*. În ședință, reprezentantul Consejería a confirmat astfel că nu este posibil să se stabilească anticipat evenimentul care ar trebui să conducă în mod concret la încetarea raportului de muncă. Dimpotrivă, diferite împrejurări pot conduce la dispariția motivului care a stat la baza numirii.

44. În orice caz, aspectul caracteristic al duratei determinate este că raportul de muncă încetează întotdeauna în mod automat odată cu producerea evenimentului stabilit [22]. Ca urmare a multitudinii menționate de împrejurări care pot determina dispariția necesității și urgenței, autoritatea școlară trebuie să adopte în fiecare caz o decizie individuală în ceea ce privește încetarea raportului de muncă. Astfel, dispariția motivelor „de necesitate și urgență" reprezintă doar un motiv particular de încetare a raportului de muncă, iar nu un eveniment specific duratei determinate în sensul clauzei 3 punctul (1) din acordul-cadru.

20 Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 68), și Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 28).

21 A se vedea în acest sens Concluziile noastre prezentate în cauza Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punctul 43).

22 A se vedea în acest sens Concluziile noastre prezentate în cauza Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punctele 43-45).

45. În ceea ce privește o posibilă încadrare în muncă pe durată determinată până la încheierea perioadei de cursuri dedusă din simpla trimitere la „anul școlar 2011-2012”, este atribuția exclusivă a instanței de trimitere să examineze dacă prin această trimitere a fost vizată într-adevăr numai perioada cursurilor. În cazul în care, ca urmare a acestei trimiteri, încadrarea în muncă ar trebui, încă de la început, să înceteze la 30 iunie 2012, suntem în prezența unei configurații similare cu aceea din cauzele Grupo Norte Facility și Montero Mateos. Astfel cum am explicat deja în concluziile prezentate în aceste două cauze, termenul prevăzut al unei încadrări în muncă pe durată determinată nu reprezintă în sine o discriminare în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru [23].

46. În decizia de trimitere, care constituie singura bază pentru decizia Curții [24], se indică însă că durata anului școlar 2011-2012 este cuprinsă între 15 septembrie 2011 și 14 septembrie 2012. După cum toate părțile au confirmat în ședință, conform practicii curente, funcționarii interimari au fost întotdeauna angajați pentru această durată.

47. Pe baza acestei situații de fapt, este vorba deci despre o încetare *anticipată*, iar nu despre o încetare în orice caz la termenul *prevăzut* a raportului de muncă pe perioadă determinată [25]. Chiar dacă încetarea înainte de termen nu este, în principiu, exclusă conform clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru, aceasta trebuie însă pusă în aplicare în așa fel încât să nu reprezinte o discriminare [26].

48. Din acest motiv, Curtea a precizat deja că interpretarea noțiunii „condiții de încadrare în muncă” din cuprinsul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru, care ar exclude condițiile de încetare a contractului, ar echivala cu limitarea domeniului de aplicare al protecției împotriva discriminărilor acordate lucrătorilor pe durată determinată, ceea ce este contrar obiectivului acestei dispoziții [27]. Curtea de Justiție a afirmat în mod special că termenul de preaviz aplicabil în cazul încetării contractului de muncă intră sub incidența condițiilor de încadrare în muncă [28]. Același lucru trebuie să fie valabil, prin analogie, și pentru motivele pertinente de concediere sau de încetare a raportului de muncă în speță.

49. Prin urmare, interdicția discriminării este aplicabilă.

*b) Caracterul comparabil al funcționarilor interimari și al funcționarilor de carieră*

50. Prin urmare, rămâne de discutat, ca aspect central, chestiunea dacă profesorii cu calitate de funcționari de carieră pot fi considerați „lucrători pe durată nedeterminată comparabili” în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru. Astfel, după cum rezultă din redactarea dispoziției, dreptul Uniunii interzice discriminarea lucrătorilor pe durată determinată doar în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, însă nu prevede nicio egalitate de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată care nu sunt comparabili unii în raport cu alții. Așadar, doar în situații cu caracter comparabil, încetarea raportului de muncă la încheierea perioadei de cursuri poate reprezenta o discriminare a angajaților pe durată determinată.

23 A se vedea Concluziile noastre prezentate în cauza Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punctul 58) și în cauza Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punctul 53).

24 A se vedea Hotărârea din 14 octombrie 2010, van Delft și alții (C-345/09, EU:C:2010:610, punctul 114), Hotărârea din 6 octombrie 2015, Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, punctul 13), și Hotărârea din 5 decembrie 2017, M.A.S. și M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, punctul 24).

25 Cu privire la această distincție, a se vedea de asemenea Concluziile noastre prezentate în cauza Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punctul 59) și în cauza Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punctul 54).

26 A se vedea în acest sens punctul 34 din aceste concluzii, precum și nota de subsol 16.

27 Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctele 27 și 29), și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 30).

28 Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 29).

51. Din acest punct de vedere, este irelevant – astfel cum s-a subliniat și în faza orală a procedurii - un eventual tratament diferențiat între diferite categorii de lucrători pe durată determinată [29]. Obiectul examinării nu trebuie să fie chestiunea dacă în prezent, având în vedere că practica s-a modificat în anul 2012, funcționarii interimari sunt tratați altfel decât funcționarii interimari care lucrau în învățământ înainte de anul școlar 2011-2012 și care rămâneau de obicei în post până la sfârșitul anului școlar, respectiv până în luna septembrie.

52. Apelanții din litigiul principal invocă însă tratamentul lor diferențiat în raport cu funcționarii de carieră, întrucât în prezent raportul de muncă al acestora din urmă nici nu încetează la încheierea perioadei de cursuri, nici nu este suspendat pe durata vacanței de vară, în timp ce raportul de muncă al funcționarilor publici interimari încetează la începutul vacanței de vară. Prin urmare, determinant este aspectul dacă funcționarii interimari și funcționarii de carieră se găsesc într-o situație comparabilă.

53. Premisa analizei privind caracterul comparabil al situației lucrătorilor pe durată determinată cu cea a lucrătorilor pe durată nedeterminată, care este sarcina instanței de trimitere [30], este definiția noțiunii „lucrător pe durată nedeterminată comparabil" din clauza 3 punctul (2) din acordul-cadru. Trebuie apoi examinat în temeiul jurisprudenței, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă [31].

54. Conform precizărilor din decizia de trimitere, numeroase elemente indică în speță că, având în vedere activitatea pe care o desfășoară în mod concret - în special natura muncii acestora, condițiile de formare și condițiile de muncă -, profesorii angajați pe durată determinată se găsesc în aceeași situație ca profesorii angajați ca funcționari publici de carieră. Conform dreptului național, funcționarii interimari sunt repartizați tocmai în acele posturi care nu pot fi ocupate în mod temporar de funcționari de carieră. Astfel, se pare că funcționarii interimari efectuează același tip de muncă în aceleași condiții, întrucât înlocuiesc un funcționar de carieră. De asemenea, pentru a exercita profesia de cadru didactic este necesară aceeași formare, precum și existența unei proceduri de selecție.

55. Din aceste considerații generale nu rezultă încă faptul că funcționarii interimari și funcționarii de carieră se află în ansamblu într-o situație comparabilă sub toate aspectele. Dimpotrivă, determinant este aspectul că ambele categorii de angajați se află de asemenea într-o situație comparabilă tocmai *din perspectiva normei în litigiu* - și anume, în speță, încetarea anticipată a raportului de muncă la începutul vacanței de vară [32].

56. Tocmai în ceea ce privește încetarea raportului de muncă înainte de vacanța de vară, funcționarii interimari nu ar putea fi comparabili cu funcționarii de carieră, întrucât doar statutul lor prevede posibilitatea unei încetări anticipate, în timp ce încadrarea în muncă a funcționarilor de carieră este prin definiție una pe durată nedeterminată. Conform propriilor precizări, instanța de trimitere și-a întemeiat în trecut argumentația pe această împrejurare pentru a motiva legalitatea încetării raportului de muncă al funcționarilor interimari la încheierea perioadei de cursuri.

29 Ordonanța din 11 noiembrie 2010, Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, punctul 57). A se vedea, pentru comparație, cu privire la acest aspect, și concluziile noastre în cauza Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punctul 45) și în cauza Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punctul 40).

30 Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 43), Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 32), și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 42).

31 Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 66), și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 31), precum și Ordonanța din 21 septembrie 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punctul 44), și Ordonanța din 9 februarie 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, punctul 38); în același sens, a se vedea Hotărârea din 31 mai 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punctul 33).

32 A se vedea în acest sens și Ordonanța din 9 februarie 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punctul 44). A se vedea, cu privire la acest aspect, Concluziile noastre în cauza Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punctul 44), în cauza Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punctul 49) și în cauza Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punctul 71), precum și, în general, cu privire la principiul egalității, Hotărârea din 16 decembrie 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine și alții (C-127/07, EU:C:2008:728, punctul 25).

57. Existența unei discriminări nu poate fi însă înlăturată pur și simplu prin trimiterea la o normă națională care prevede tocmai tratamentul diferențiat în litigiu [33]. În plus, a respinge în speță caracterul comparabil al celor două grupe prin trimiterea la durata nedeterminată a încadrării în muncă a funcționarilor de carieră constituie un raționament circular, dat fiind că în discuție este tocmai legalitatea încetării anticipate a raportului de muncă a profesorilor încadrați în muncă pe durată determinată. În caz contrar, caracterul comparabil al angajaților pe durată determinată și al funcționarilor publici de carieră în ceea ce privește încetarea raporturilor de muncă ar fi întotdeauna exclus și nu ar intra în domeniul de aplicare al acordului-cadru. Acest lucru ar fi însă în contradicție cu jurisprudența Curții, care aplică în mod expres interdicția discriminării prevăzută în clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru la condițiile de încetare a raporturilor de muncă [34].

58. Doar acele dezavantaje, care sunt în mod inerent asociate cu munca pe durată determinată, reflectă diferența (licită) între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată și, așadar, nu constituie o discriminare. Astfel, dacă avem în vedere asemenea dezavantaje, lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată nu sunt comparabili. Dezavantajele inerente muncii pe durată determinată trebuie totuși delimitate de dezavantajele suplimentare. Încetarea anticipată a raporturilor de muncă înainte de termen la încheierea perioadei de cursuri vizează în cazul de față doar funcționarii interimari pe durată determinată. Această posibilitate de încetare anticipată nu este în niciun caz o împrejurare care să fie, în principiu, inerentă muncii pe durată determinată, ci un dezavantaj suplimentar care se aplică, în dreptul spaniol, funcționarilor interimari în raport cu funcționarii de carieră.

59. Se poate afirma cel puțin că, pentru intervalul de timp care corespunde duratei prevăzute, încadrarea în muncă temporară nu presupune, în principiu, o mai mare nesiguranță în privința menținerii sale în viitor. De aceea, cel puțin în privința acestui motiv, caracterul comparabil cu situația funcționarilor de carieră nu este exclus. Dimpotrivă - astfel cum am avut ocazia să explicăm în alte concluzii [35] - menținerea raportului de muncă al unui lucrător pe durată determinată în cursul contractului nu merită în mai mică măsură protecție decât menținerea raportului de muncă al unui lucrător pe durată nedeterminată. Desigur, dreptul național prevede, în speță, că se poate pune capăt anticipat raportului de muncă al funcționarilor interimari la încetarea situației de necesitate și urgență. În contextul încheierii anuale a perioadei de cursuri odată cu începutul vacanței de vară, nu era însă necesar ca persoanele vizate să ia în calcul faptul că această împrejurare va fi calificată de administrație ca o încetare a situației de necesitate și urgență menționate. Acest punct de vedere a fost subliniat în mod deosebit și de comisie în faza orală a procedurii. În caz contrar, raportul de muncă putea să fie stabilit încă de la început pe durată determinată, până la încheierea perioadei de cursuri.

60. În ceea ce privește menținerea raportului de muncă pe întreaga durată a anului școlar 2011-2012, funcționarii interimari și funcționarii de carieră se găsesc, prin urmare, într-o situație comparabilă în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru. Într-o desfășurare obișnuită a lucrurilor, nici funcționarii de carieră, nici funcționarii interimari nu trebuiau să se aștepte - cel puțin având în vedere practica de până în prezent - la faptul că raportul lor de muncă va înceta înainte de încheierea anului școlar. Astfel cum subliniază Comisia în mod întemeiat, și instanța de trimitere - care este, în final, singura responsabilă pentru această constatare - pornește aparent de la premisa unei situații comparabile a funcționarilor interimari și a funcționarilor de carieră.

33 Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 57), Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 54), și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 46).

34 A se vedea în acest sens punctul 48 din prezentele concluzii, precum și nota de subsol 27.

35 A se vedea în acest sens Concluziile noastre prezentate în cauza Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punctul 73).

61. Încetarea raporturilor de muncă ale apelanților la încheierea perioadei de cursuri a anului 2011-2012 reprezintă, prin urmare, un tratament diferențiat în sensul clauzei 4 punctul (1) din acordul-cadru, care necesită justificare.

*c) Justificarea tratamentului diferențiat*

62. Astfel, în cele din urmă, trebuie examinat aspectul dacă acest tratament diferențiat poate fi justificat de motive obiective.

63. Prin referirea la motive obiective, care figurează, printre altele, în clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru, partenerii sociali europeni și, în cele din urmă, și legiuitorul european exprimă concepția fundamentală potrivit căreia raporturile de muncă pe durată determinată nu pot fi utilizate de angajatori pentru a-i priva pe lucrătorii în discuție de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată comparabili [36].

64. Pentru a simplifica, în jurisprudența referitoare la clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru [37] sunt acceptate drept motive obiective pentru un tratament diferențiat între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili atât sarcinile pe care trebuie să le îndeplinească lucrătorii, cât și obiectivele legitime de politică socială ale statului membru respectiv. În plus, chiar și atunci când există motive obiective, inegalitatea de tratament poate fi justificată numai dacă este determinată de împrejurări concrete indicate cu exactitate și dacă este respectat principiul proporționalității.

65. Conform acestor criterii, încheierea perioadei de cursuri nu poate reprezenta un motiv obiectiv pentru ca apelanții din litigiul principal să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil.

66. În primul rând, natura raportului de muncă al funcționarilor interimari nu poate justifica tratamentul diferit aplicat acestora în raport cu profesorii angajați ca funcționari de carieră. Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante, numai caracterul temporar al angajării nu poate constitui justificarea unei discriminări [38].

67. Desigur, guvernul spaniol și Consejería subliniază că funcționarii interimari trebuiau să se aștepte, ca urmare a statutului lor, la încetarea anticipată a raporturilor de muncă, întrucât acest fapt este prevăzut în cazul în care motivul numirii își încetează existența. Nu era însă previzibil în speță că încheierea perioadei de cursuri va fi considerată o cauză de dispariție a motivului numirii. Astfel, desfășurarea unui an școlar este caracterizată prin alternarea perioadelor de cursuri cu perioadele în care nu se țin cursuri: încheierea perioadei de cursuri în iunie era de la început un fapt cert a cărui dată era chiar stabilită. Ar fi contradictoriu să se considere acest eveniment normal și absolut previzibil o dispariție a motivului numirii, fără ca alte împrejurări să intervină. În acest caz, încadrarea în muncă ar fi trebuit să se facă de la început pe durată determinată până la începutul vacanței de vară, dat fiind că astfel nu ar fi existat, de la bun început, niciun motiv pentru numirea pe durata vacanței.

36 Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 37), Hotărârea din 12 decembrie 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punctul 41), și Hotărârea din 13 martie 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punctul 23).

37 Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctele 53 și 58), Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 42), Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 55), Hotărârea din 18 octombrie 2012, Valenza (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punctul 51), și Hotărârea din 14 septembrie 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punctul 45).

38 Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 57), Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 56), și Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 74).

68. Altfel ar fi trebuit să stea lucrurile în cazul în care intervine un eveniment imprevizibil, ca de pildă deschiderea unei școli private în zona instituției respective și, prin urmare, un necesar redus de personal didactic ca urmare a migrării elevilor sau de asemenea însănătoșirea neașteptată a unui coleg aflat în concediu medical pe termen lung.

69. În al doilea rând, necesarul redus respectiv inexistent de activitate didactică la încheierea perioadei de cursuri vizează în egală măsură funcționarii de carieră și funcționarii interimari. Astfel, în ceea ce privește activitatea didactică în sine, sarcinile încredințate funcționarilor interimari corespund acelora ale funcționarilor de carieră [39]. Conform precizărilor instanței de trimitere, nici în cazul funcționarilor de carieră nu există, pe durata vacanțelor, obligația prezenței sau aceea de a se afla în vreun alt mod, concret, la dispoziția școlii.

70. Desigur, în anumite împrejurări, pe durata vacanței de vară, funcționarii de carieră trebuie să ia măsuri în vederea pregătirii următorului an școlar, pregătiri pe care funcționarii interimari trebuie să le efectueze doar dacă sunt numiți pentru un nou an școlar. Totuși, ambele grupuri de profesori trebuie să folosească lunile de vară pentru formarea continuă. De asemenea, funcționarii interimari pot fi utilizați la fel de bine ca și funcționarii de carieră pentru a susține reexaminări. În faza orală a procedurii, s-a confirmat, în acest context, că susținerea de examene nu este rezervată nicidecum funcționarilor de carieră, ci poate fi la fel de bine realizată și de funcționarii interimari - mai ales în perioadele de vacanță mai scurte din timpul anului școlar. Prin urmare, natura sarcinilor transferate lucrătorilor dezavantajați nu justifică o diferență de tratament.

71. În al treilea rând, încetarea raporturilor de muncă ale profesorilor angajați pe durată determinată la încheierea perioadei de cursuri nu poate fi justificată doar prin faptul că menținerea prevăzută a încadrării acestora în muncă în cursul verii ar reprezenta o cheltuială prea mare din bugetul public.

72. Din decizia de trimitere rezultă că, până în anul școlar 2011-2012, raporturile de muncă ale funcționarilor interimari care erau numiți pe durata întregului an școlar erau menținute și pe perioada vacanței de vară. Totuși, această practică a fost modificată cu obiectivul de a economisi resurse financiare, în acest scop fiind adoptată Legea 5/2012 privind bugetul, care prevede încetarea raporturilor de muncă ale funcționarilor interimari la încheierea perioadei de cursuri și indemnizația financiară proporțională pentru zilele de concediu neefectuate. În opinia instanței de trimitere, economisirea de resurse financiare reprezintă deci obiectivul propriu-zis al practicii modificate. Conform jurisprudenței consacrate, simplele considerații bugetare nu pot constitui, prin ele însele, un motiv pentru justificarea unei discriminări [40].

73. În plus, nu este clar din ce motiv tocmai funcționarii interimari ar trebui să contribuie la obiectivul economisirii prin încetarea înainte de termen a raporturilor lor de serviciu. Deși decizia de a utiliza resurse financiare aparține statelor membre, aceasta ar trebui exercitată într-un mod care să nu presupună discriminare [41].

74. În al patrulea rând, chiar și în cazul în care s-ar dori recunoașterea, ca obiectiv legitim, a realizării de economii bugetare impuse de anumite împrejurări, urmărirea acestui obiectiv ar fi, în speță, disproporționată.

39 A se vedea în acest sens punctul 54 din prezentele concluzii.

40 Hotărârea din 24 februarie 1994, Roks și alții (C-343/92, EU:C:1994:71, punctul 35, precum și, în completare, punctele 36 și 37), Hotărârea din 20 martie 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, punctul 59, precum și, în completare, punctele 60 și 61), și Hotărârea din 26 noiembrie 2014, Mascolo și alții (C-22/13, C-61/13-C-63/13 și C-418/13, EU:C:2014:2401, punctul 110).

41 În acest sens, Curtea a decis, în Hotărârea din 27 februarie 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117, punctul 48), că reducerea salariilor judecătorilor nu încalcă dreptul Uniunii, întrucât face parte dintr-un program extins de austeritate în serviciile publice.

75. În special în domeniul de aplicare al interdicției discriminării din acordul-cadru, jurisprudența cere ca, în examinarea caracterului proporțional, diferența de tratament să poată fi justificată pe baza unor criterii obiective și transparente [42].

76. Practica spaniolă este totuși netransparentă din două puncte de vedere: pe de o parte, încetarea raporturilor de muncă ale funcționarilor interimari la începutul vacanței de vară este în contradicție cu acordul colectiv din 1994, în a cărui valabilitate angajații puteau avea încredere. Acesta prevedea că, pe durata verii, funcționarii interimari își mențin posturile dacă la data de 30 iunie ocupau respectivul post de cel puțin cinci luni și jumătate. Legea 5/2012 urmărește o eludare a acordului colectiv, funcționarii interimari fiind indemnizați, la încetarea raportului de serviciu, doar cu echivalentul a 22 de zile concediu, indemnizație calculată proporțional cu timpul lucrat, în loc să își primească în continuare salariul pe durata vacanței.

77. Pe de altă parte, conform precizărilor instanței de trimitere, practica încetării raporturilor de muncă la încheierea perioadei de cursuri nu este aplicată în mod unitar. Nu toți funcționarii interimari sunt concediați la încheierea perioadei de cursuri. În loc de a se raporta la criterii obiective și transparente, autoritatea școlară poate decide în fiecare caz în parte, în mod discreționar, dacă un funcționar interimar este sau nu este concediat.

78. Din toate aceste motive, tratarea diferențiată a funcționarilor interimari, astfel cum este cazul apelanților din litigiul principal, și a profesorilor funcționari de carieră, având în vedere menținerea raportului de muncă existent încheiat pe durata unui anumit an școlar, pe perioada vacanței de vară, nu poate fi justificată.

79. Ca răspuns la prima întrebare, clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune unei practici naționale precum cea din litigiul principal, conform căreia se poate pune capăt, încă de la încheierea perioadei de cursuri, raportului de muncă al profesorilor numiți ca funcționari interimari, în sensul dreptului spaniol, pe durata unui întreg an școlar, în timp ce raportul de muncă al unor lucrători pe durată nedeterminată comparabili își menține existența și după încheierea perioadei de cursuri, nefiind nici suspendat.

### *B. Cu privire la indemnizația pentru concediul neefectuat (a doua și a treia întrebare preliminară)*

80. Întrucât, în opinia noastră, ar trebui ca prima întrebare preliminară să primească un răspuns negativ, răspunsul la cea de a doua și la cea de a treia întrebare preliminară devine redundant.

81. Doar cu titlu subsidiar, vom remarca cu privire la a doua întrebare preliminară următoarele: faptul că funcționarii interimari, ca urmare a încetării raporturilor lor de muncă înainte de vacanța de vară, nu își pot lua concediul prevăzut în această perioadă este, în opinia noastră, doar o consecință necesară a concedierii lor ilegale. Aceasta nu reprezintă însă în sine o discriminare. În cazul în care un funcționar de carieră ar fi concediat la încheierea perioadei de cursuri, ca urmare a prezenței unuia din motivele pierderii statului de funcționar în temeiul articolului 63 din EBEP, nici acesta nu și-ar mai putea lua concediu în lunile de vară, ci ar fi indemnizat pentru dreptul de concediu prevăzut la articolul 50 alineatul (1) din EBEP. Prin urmare, nu există o defavorizare a funcționarilor interimari.

82. Mai mult, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88/CE prevede tocmai faptul că, în cazul încetării raportului de serviciu, trebuie plătită remunerația aferentă concediului.

42 Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punctul 58), Hotărârea din 22 decembrie 2010, Gavieiro Gavieiro și Iglesias Torres (C-444/09 și C-456/09, EU:C:2010:819, punctul 55), și Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 77).

83. În ceea ce privește a treia întrebare, prin aceasta instanța de trimitere ar dori în esență să afle dacă principiul nediscriminării prevăzut în clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru se opune unei norme naționale prin care este abrogat un acord colectiv încheiat anterior conform căruia profesorii angajați pe durată determinată, care la data de 30 iunie ocupă respectivul post de cel puțin cinci luni și jumătate, își vor exercita în continuare funcția până la încheierea anului școlar, în luna septembrie, urmând a fi plătiți în continuare în lunile iulie și august.

84. Legea 5/2012 prevede că, în schimb, cadrelor didactice ale căror raporturi de muncă au fost încetate la încheierea perioadei de cursuri, le va fi plătită o remunerație *pro rata temporis* pentru dreptul de concediu „pierdut" ca urmare a încetării raportului de serviciu. Cu toate acestea, cuantumul total al dreptului de concediu însumează - conform normei prevăzute la articolul 50 alineatul (1) din EBEP, aplicabile și pentru funcționarii de carieră - doar 22 de zile [43]. Se pare că apelanții văd o discriminare în faptul că funcționarii de carieră primesc în lunile iulie și august efectiv mai multe zile libere plătite, mai exact aproximativ un număr dublu. În concluzie, funcționarii interimari ar fi deci privați de o mare a parte a concediului plătit la care au dreptul în lunile iulie și august.

85. În realitate, și această întrebare se referă totuși doar la o consecință necesară a încetării raporturilor de muncă ale funcționarilor interimari la încheierea perioadei de cursuri. Dacă încetarea raporturilor de muncă ale lucrătorilor vizați este ilegală din punct de vedere al dreptului Uniunii, nu se mai pune întrebarea dacă, în loc de a li se plăti în continuare salariile până în luna septembrie, le poate fi plătită o indemnizație echivalentă cu 22 de zile de concediu neefectuate.

86. În cazul în care Curtea de Justiție nu va încadra ca discriminatoare încetarea raporturilor de muncă ale cadrelor didactice vizate, trebuie precizat că, potrivit articolului 50 alineatul (1) din EBEP, funcționarii de carieră, în cazul în care raporturile lor de serviciu ar fi încetate la încheierea perioadei de cursuri, ar avea dreptul tot la o remunerație aferentă a 22 de zile de concediu. Prin urmare, nici aici nu există o defavorizare a funcționarilor interimari. Faptul că, în anumite împrejurări, este mai avantajoasă situația în care un profesor este pur și simplu plătit în continuare pe perioada lunilor de vară se datorează particularităților învățământului școlar, care este caracterizat de alternarea perioadelor de cursuri cu perioadele în care nu se țin cursuri. Perioadele fără cursuri nu pot fi însă echivalate pur și simplu, în ansamblul lor, cu zilele de concediu [44].

## V. Concluzie

87. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, propunem Curții să răspundă la cererea de decizie preliminară formulată de Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Curtea Superioară de Justiție din Castilia-La Mancha, Spania) după cum urmează:

„Clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru privind contractele de muncă pe durată determinată, anexat la Directiva 1999/70/CE, trebuie interpretată în sensul că se opune unei practici naționale precum cea din litigiul principal, conform căreia se poate pune capăt, încă de la încheierea perioadei de cursuri, raportului de muncă al profesorilor numiți ca funcționari interimari, în sensul dreptului spaniol, pe durata unui întreg an școlar, în timp ce raportul de muncă al unor lucrători pe durată nedeterminată comparabili își menține existența și după încheierea perioadei de cursuri, nefiind nici suspendat."

43 Cu toate acestea, numai funcționarii interimari care au lucrat deja anterior 12 luni primesc o indemnizație financiară corespunzătoare perioadei complete de 22 de zile. Funcționarii interimari care au fost angajați abia la începutul anului primesc doar o indemnizație financiară calculată proporțional cu perioada lucrată.

44 A se vedea în acest sens punctul 70 din prezentele concluzii.