



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene
COMUNICAT DE PRESĂ nr. 4/12
Luxemburg, 26 ianuarie 2012

Hotărârea în cauza C-586/10
Bianca Kücük

**Reînnoirea contractelor de muncă pe durată determinată poate fi justificată prin
nevoia de a efectua o înlocuire și în condițiile în care această nevoie este frecventă
sau chiar permanentă**

*Cu toate acestea, este posibil să se verifice dacă aceste contracte succesive pe durată
determinată nu sunt folosite abuziv, ținând seama de numărul și de durata lor cumulată*

Dreptul Uniunii¹, care pune în aplicare un acord-cadru încheiat de partenerii sociali europeni cu privire la munca pe durată determinată, consideră că contractele de muncă pe durată nedeterminată constituie forma generală a raporturilor de muncă. Prin urmare, statele membre sunt obligate să ia măsuri de prevenire a oricărei utilizări abuzive a contractelor de muncă pe durată determinată succesive. În cadrul acestor măsuri, ele pot stabili, între altele, „motive obiective”, care pot justifica reînnoirea unor asemenea contracte. Dreptul german prevede că înlocuirea temporară a unui lucrător constituie un astfel de motiv obiectiv, în special în caz de reînnoire din motive de concediu de maternitate sau pentru creșterea copilului.

Doamna Bianca Kücük a fost angajată a Land Nordrhein-Westfalen (Landul Renania de Nord-Westfalia, Germania) în calitate de asistentă în cadrul grefei Amtsgericht Köln (Tribunalul Cantonal din Köln, Germania) pentru o perioadă de unsprezece ani, în temeiul a, în total, treisprezece contracte de muncă pe durată determinată. Toate aceste contracte au fost încheiate pentru înlocuirea unor asistenți, angajați pe durată nedeterminată, care intraseră în concedii temporare (spre exemplu, în concediu pentru creșterea copilului).

La Arbeitsgericht Köln (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Köln, Germania), doamna Kücük a arătat că ultimul său contract de muncă a devenit contract pe durată nedeterminată ca urmare a inexistenței unui motiv obiectiv care să justifice limitarea lui în timp. Astfel, un număr total de treisprezece contracte de muncă pe durată determinată încheiate consecutiv în decurs de unsprezece ani nu pot corespunde în niciun caz unei nevoi temporare de personal de înlocuire. Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă), care trebuie să soluționeze acest litigiu în calitate de instanță de ultim grad de jurisdicție, solicită Curții de Justiție să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor relevante din dreptul Uniunii.

În hotărârea de astăzi, Curtea constată că nevoia temporară de personal de înlocuire – astfel cum este prevăzută de dreptul german – poate, în principiu, să constituie un motiv obiectiv în sensul dreptului Uniunii, care justifică atât caracterul determinat al duratei contractelor încheiate cu personalul de înlocuire, cât și reînnoirea acestor contracte.

Simplul fapt că un angajator este obligat să folosească frecvent sau chiar permanent înlocuiri temporare, iar aceste înlocuiri pot fi realizate și prin angajarea unor salariați în temeiul unor contracte de muncă pe durată nedeterminată nu implică absența unui astfel de motiv obiectiv și nici existența unui abuz. Astfel, impunerea în mod automat a încheierii unor contracte pe durată nedeterminată – în cazul în care mărimea întreprinderii sau a entității vizate și compunerea personalului acesteia determină existența unei nevoi frecvente sau permanente de personal de înlocuire cu care se confruntă angajatorul – ar depăși sfera obiectivelor urmărite prin acordul-cadru

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

al partenerilor sociali europeni, pus în aplicare prin dreptul Uniunii, și ar încălca astfel marja de apreciere acordată statelor membre și partenerilor sociali.

Cu toate acestea, cu ocazia aprecierii, într-un caz particular, a aspectului dacă reînnoirea unui contract pe durată determinată este justificată de un motiv obiectiv, precum nevoia temporară de personal de înlocuire, autoritățile naționale trebuie să ia în considerare toate împrejurările acestui caz particular, inclusiv numărul și durata cumulată a contractelor pe durată determinată încheiate în trecut cu același angajator.

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

Persoana de contact pentru presă: Claudiu Ecedi-Stoisavlevici ☎ (+352) 4303 3720

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