



Hotărârea Curții

în cauza C-706/23 | Școala gimnazială „Mihai Eminescu”

Comunicat de presă nr. 142/26

Luxemburg, 8 octombrie 2026

Curtea precizează exigențele dreptului Uniunii în ceea ce privește nediscriminarea lucrătorilor în cazul cumulului de contracte de muncă

Drepturile unui angajat cu normă întreagă care desfășoară în paralel o activitate pe fracțiune de normă în regim de plată cu ora trebuie calculate pe baza muncii efectuate și a veniturilor obținute în cadrul ambelor contracte

Între anii 2019 și 2022, 14 cadre didactice angajate cu contract de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă în instituții de învățământ preuniversitar din România au desfășurat, în cadrul aceluiași instituții, și o activitate cu contract de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă în regim de plată cu ora, în perioada cuprinsă între luna septembrie și luna iunie a fiecărui an școlar. În această perioadă, drepturile bănești aferente perioadelor de concediu anual, precum și indemnizația de hrană a acestora au fost calculate doar pe baza contractului lor de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă. Considerând că aveau în egală măsură dreptul, în temeiul activității desfășurate pe fracțiune de normă în regim de plată cu ora, la indemnizații de concediu anual și de hrană calculate proporțional cu timpul de lucru efectuat în acest cadru, cadrele didactice menționate au sesizat, prin intermediul organizației lor sindicale, Tribunalul Vaslui (România), care le-a admis acțiunea în anul 2023. Angajatorul a declarat apel împotriva acestei hotărâri la Curtea de Apel din Iași (România), care a decis să adreseze întrebări preliminare Curții de Justiție.

Curtea de Apel întreabă în esență dacă dreptul Uniunii¹ se opune unei reglementări naționale care, în cazul cumulului de contracte de către același angajat, prevede că drepturile bănești în cauză se calculează exclusiv pe baza contractului său de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă.

În hotărârea pronunțată astăzi, Curtea de Justiție amintește, mai întâi, că orice lucrător beneficiază de un drept la concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni². Acest drept constituie un principiu fundamental al dreptului social al Uniunii. Prin urmare, nu se poate deroga de la acest principiu, iar punerea lui în aplicare trebuie să se realizeze în limitele prevăzute de Directiva privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Astfel, pentru durata concediului anual, lucrătorul trebuie să primească, în temeiul contractului său de muncă, o remunerație care să îl plaseze, în ceea ce privește salariul, într-o situație comparabilă cu perioadele de muncă. În speță, situația se caracterizează printr-un cumul de contracte de muncă de către aceiași angajați. Excluderea orelor lucrate de aceștia, în cadrul contractului lor pe durată determinată pe fracțiune de normă, de la calcularea remunerației datorate pentru concediul anual plătit a determinat, așadar, Curtea să examineze și Acordurile-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă și la munca pe durată determinată, care figurează în anexele la Directiva 97/81/CE și, respectiv, la Directiva 1999/70/CE³, și să le aplice, în cele din urmă, acestei situații de cumul.

Astfel, Curtea apreciază că fiecare angajat aflat în această situație intră sub incidența atât a noțiunii de „lucrător pe durată determinată”, cât și a noțiunii de „lucrător pe fracțiune de normă”, care figurează în aceste acorduri-cadru, și că indemnizația de hrană, în calitate de componentă a remunerației, intră în sfera noțiunii de „condiții de încadrare în muncă”.

În continuare, Curtea arată că fiecare dintre aceste acorduri-cadru conține o clauză care interzice orice tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe durată determinată în raport cu lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili și orice tratament mai puțin favorabil al lucrătorilor pe fracțiune de normă în raport cu lucrătorii cu normă întreagă comparabili. Aceste interdicții constituie expresia principiului general al egalității. Curtea amintește de asemenea că aceste clauze nu trebuie interpretate în mod restrictiv, întrucât urmăresc să garanteze o protecție socială împotriva oricărei discriminări,

chiar și atunci când un angajat cumulează două contracte de muncă, precum în speță.

În sfârșit, Curtea consideră că diferența de tratament constatată între cele două categorii de lucrători nu este justificată de motive obiective și că principiul *pro rata temporis* enunțat în cele două acorduri-cadru nu este aplicat în mod corect.

În consecință, dreptul Uniunii se opune unei reglementări naționale precum reglementarea română aflată la originea litigiului.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii.

Tribunalul este competent să soluționeze cererile de decizie preliminară care privesc exclusiv 1) sistemul comun al taxei pe valoarea adăugată (TVA), 2) accizele, 3) Codul vamal, 4) clasificarea tarifară a mărfurilor în Nomenclatura combinată, 5) compensarea și asistența pasagerilor în eventualitatea refuzului la îmbarcare, a întârzierii sau a anulării serviciilor de transport și 6) sistemul de comercializare a cotelor de emisie de gaze cu efect de seră. Curtea de Justiție este competentă să soluționeze toate celelalte cereri de decizie preliminară.

Nici Curtea, nici Tribunalul nu soluționează litigiul național. Este de competența instanței naționale să soluționeze cauza conform deciziei Curții sau a Tribunalului. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care ar fi sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție. Prezentarea situației de fapt și a cadrului juridic se raportează la data faptelor și are la bază dosarul cauzei.

[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 „[Curia Web TV](#)”, precum și pe „[European Broadcasting Service](#)” ☎ (+ 32) 2 2964106.

Rămâneți conectați!



¹ Articolul 7 alineatul (1) din [Directiva 2003/88/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, interpretat în lumina articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și clauzele 4 punctul 1 din Acordurile-cadru privind munca cu fracțiune de normă și munca pe durată determinată, care figurează în anexele la Directiva 97/81/CE și, respectiv, la Directiva 1999/70/CE.

² Conform articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88.

³ [Directiva 97/81/CE](#) a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES și [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.