



## Zbiór Orzeczeń

**Sprawa C-586/10**

**Bianca Küçük  
przeciwko  
Land Nordrhein-Westfalen**

(wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesarbeitsgericht)

Polityka społeczna — Dyrektywa 1999/70/WE — Klauzula 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony — Kolejne umowy o pracę na czas określony — Obiektywne powody mogące uzasadniać ponowne zawieranie takich umów — Przepis krajowy uzasadniający korzystanie z umów o pracę na czas określony w wypadku czasowego zastępstwa — Stałe lub powtarzające się zapotrzebowanie na personel zastępujący — Uwzględnienie wszystkich okoliczności towarzyszących ponownemu zawieraniu kolejnych umów o pracę na czas określony

### Streszczenie wyroku

*Polityka społeczna — Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC — Dyrektywa 1999/70 — Środki mające na celu zapobieganie nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony — Obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów — Zastosowanie do umów o pracę na czas określony w sektorze publicznym — Względy uzasadniające*

*(dyrektywa Rady 1999/70, załącznik, klauzula 5 pkt 1 lit. a))*

Wykładni klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, załączonego do dyrektywy 1999/70 dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC, należy dokonywać w ten sposób, że tymczasowe zapotrzebowanie na personel zastępujący, przewidziane w przepisie krajowym pozwalające zawrzeć umowę o pracę na czas określony w celu zastąpienia pracownika, może zasadniczo stanowić obiektywny powód w rozumieniu omawianej klauzuli. Sama okoliczność, że pracodawca jest zobowiązany do korzystania z tymczasowych zastępstw w sposób powtarzalny, a nawet stały, i że tym zastępstwom można byłoby również zaradzić poprzez zatrudnienie pracowników na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, nie oznacza braku obiektywnego powodu w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego ani istnienia nadużycia w rozumieniu tej klauzuli. Jednakże przy ocenie tego, czy ponowne zawieranie umów o pracę lub nawiązywanie stosunków pracy na czas określony jest uzasadnione takim obiektywnym powodem, organy państw członkowskich powinny w ramach swoich kompetencji uwzględnić wszystkie okoliczności sprawy, w tym liczbę i łączny czas trwania umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony zawartych w przeszłości z tym samym pracodawcą.

(por. pkt 56; sentencja)