

Predmet C-706/23**Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku sastavljen na temelju članka 98.
stavka 1. Poslovnika Suda****Datum podnošenja:**

17. studenoga 2023.

Sud koji je uputio zahtjev:

Curtea de Apel Iași (Rumunjska)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

10. listopada 2023.

Žalitelj i tuženik:

Școala gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui

Druga stranka u žalbenom postupku i tužitelj:

Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui u ime i za račun sljedećih članova:

KM i drugi

Predmet glavnog postupka

Žalba protiv presude Tribunalula Vaslui (Viši sud u Vasluiju, Rumunjska) kojom je žalitelju odnosno tuženiku (u daljnjem tekstu: tuženik) naloženo da članovima sindikata (u daljnjem tekstu: radnici o kojima je riječ), koje zastupa druga stranka u žalbenom postupku odnosno tužitelj Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui (Savez sindikata „Didaktika” u Vasluiju, Rumunjska; u daljnjem tekstu: tužitelj), isplati naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora i naknadu za podmirivanje troškova prehrane predviđenih ugovorima o radu na određeno vrijeme u nepunom radnom vremenu sklopljenima s tuženikom. Pitanje na koje se fokusira spor jest imaju li radnici o kojima je riječ pravo na te naknade ako su u istom razdoblju sklopili i ugovore o radu na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu i ostvarili pravo na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora i naknadu za podmirivanje troškova prehrane predviđene tim ugovorima.

Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku

Na temelju članka 267. UFEU-a traži se tumačenje članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom koji se nalazi u Prilogu Direktivi 97/81/EZ, članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP koji se nalazi u Prilogu Direktivi 1999/70/EZ, članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88/EZ i članka 31. stavka 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima.

Prethodna pitanja

1. Treba li članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88, članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, članak 4. [stavak 1.] Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom koji se nalazi u Prilogu Direktivi 97/81/EZ [i] članak 4. [stavak 1.] Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP i koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999., tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis kojim se predviđa da u slučaju kumuliranja ugovora o radu koje je sklopio isti radnik u sektoru školskog obrazovanja – [konkretno,] ugovor o radu na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu [za] osnovno radno mjesto i ugovor o radu na određeno vrijeme u nepunom radnom vremenu, [to jest] ugovor na temelju kojeg se plaća utvrđuje po satu – radnik ima pravo na naknadu za vrijeme plaćenog godišnjeg odmora koja se obračunava samo za osnovno radno mjesto?

2. Treba li članak 4. [stavak 1.] Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom koji se nalazi u Prilogu Direktivi 97/81, članak 4. [stavak 1.] Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP [i koji se nalazi u Prilogu] Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999., te članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88, tumačiti na način da im se protive nacionalni propis i praksa kojima se u slučaju kumuliranja ugovora o radu koje je sklopilo nastavničko osoblje u školama – [konkretno,] ugovor o radu u punom radnom vremenu za osnovno radno mjesto i ugovor o radu na određeno vrijeme u nepunom radnom vremenu, [to jest] ugovor na temelju kojeg se plaća utvrđuje po satu – onemogućuje priznavanje naknade za podmirivanje troškova prehrane razmjerno stvarno odrađenom radnom vremenu na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme u nepunom radnom vremenu, te da ta naknada bude uključena u utvrđivanje iznosa naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora?

Navedene odredbe prava Unije i sudska praksa Suda

Povelja Europske unije o temeljnim pravima, članak 31. stavak 2.

Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena; članak 7.

Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP i koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999.; članak 4. stavak 1.

Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC i koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997.; članak 4. stavak 1.

Presude od 19. studenoga 2019., TSN (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981); od 9. prosinca 2021., Staatssecretaris van Financiën (Naknada plaće tijekom plaćenog godišnjeg odmora) (C-217/20, EU:C:2021:987, t. 19. i 26. do 28.); od 10. lipnja 2010., Bruno i drugi (C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, t. 24. i 32. do 34.); od 14. rujna 2016., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683); od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, t. 57. i 58.); od 17. ožujka 2021., Academia de Studii Economice din București (C-585/19, EU:C:2021:210); od 5. studenoga 2014., Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, t. 16.) i od 11. studenoga 2015., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745)

Navedeni nacionalni propisi i nacionalna sudska praksa

Zakon br. 1 od 5. siječnja 2011. o nacionalnom obrazovanju

Članak 254. stavak 1. „U obrazovnim ustanovama [...] nastavničko osoblje može se zaposliti na temelju pojedinačnog ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme u trajanju od najdulje jedne školske godine, uz mogućnost produljenja ugovora, odnosno ugovora na temelju kojeg se plaća utvrđuje po satu, u skladu s uvjetima predviđenima zakonom”.

Članak 267. stavak 1. „Nastavnici imaju pravo na plaćeni godišnji odmor za vrijeme školskih praznika u trajanju od 62 radna dana; [...]”.

Rumunjski Zakonik o radu

Članak 35. stavak 1. „Svaki radnik ima pravo raditi za različite poslodavce ili za istog poslodavca na temelju pojedinačnih ugovora o radu a da pritom ne dolazi do preklapanja radnog vremena i pri čemu za svaki od tih ugovora prima odgovarajuću plaću. Nijedan poslodavac ne smije nepovoljnije postupati prema radniku koji se koristi tim pravom”.

Članak 106.: „1. Radnik zaposlen na temelju ugovora o radu u nepunom radnom vremenu ima ista prava kao i radnik u punom radnom vremenu pod uvjetima utvrđenima zakonom i primjenjivim kolektivnim ugovorima o radu.

2. Prava na plaću priznaju se razmjerno stvarnom radnom vremenu u odnosu na prava utvrđena za uobičajeno radno vrijeme”.

Članak 144. stavak 1. „Pravo na plaćeni godišnji odmor zajamčeno je svim radnicima”.

Članak 150.: „1. Tijekom godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora koja ne može biti manja od osnovne plaće, stalnih naknada i dodataka koji se duguju za to razdoblje i koji se predviđaju pojedinačnim ugovorom o radu.

2. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora odgovara dnevnom prosjeku prava na plaću iz stavka 1. tijekom tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem se koristi odmor, a koji se množi s brojem dana odmora”.

Okvirni zakon br. 153 od 28. lipnja 2017. o plaćama osoblja koje se isplaćuju iz javnih sredstava

Članak 18.: „1. Od 1. prosinca 2018. dužnosnici za ovjeravanje rashoda dužni su isplaćivati mjesečnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane u iznosu od jedne dvanaestine dviju zajamčenih nacionalnih bruto minimalnih osnovnih plaća [...]

2. Naknada za podmirivanje troškova prehrane iz stavka 1. dodjeljuje se razmjerno stvarnom radnom vremenu u prethodnom mjesecu, u skladu s raspoređivanjem predviđenim člankom 25. stavkom 1.

[...]

Prilogom I. točkom B tog zakona, naslovljenim „Posebna pravna pravila za nastavničko osoblje u školama”, previđa se sljedeće:

Članak 11.: „Nastavničko osoblje ima pravo na godišnji odmor u skladu sa Zakonom br. 1/2011 [...], pri čemu prima naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora koja se izračunava u skladu sa zakonskim odredbama primjenjivima na osoblje čija se plaća isplaćuje iz javnih sredstava”.

Članak 12. stavak 1.: „Nastavničko osoblje [...] može biti plaćeno i na temelju plaće koja se utvrđuje po satu ili na kumulativnoj osnovi, u skladu s odredbama Zakona br. 1/2011 [...]

Uredba br. 4165 od 24. srpnja 2018. Ministarstva nacionalnog obrazovanja o odobrenju provedbenih pravnih pravila za pripremu projekta raspoređivanja i plana raspoređivanja nastavničkog osoblja u obrazovnim ustanovama i za raspoređivanje nastavničkog osoblja u školama u sustav plaća koje se obračunavaju po satu

Članak 6. stavak 2.: „Posebne zadaće koje obavlja nastavničko osoblje čija se plaća obračunava po satu utvrđuju se pojedinačnim ugovorom o radu, koji je zaseban u odnosu na ugovor o radu za osnovno radno mjesto, i koji se sklapa za

pružanje djelatnosti u području obrazovanja u sustavu plaća koje se obračunavaju po satu”.

Uredba br. 5559 od 7. listopada 2011. Ministarstva obrazovanja, istraživanja, mladeži i sporta o odobrenju provedbenih pravila o korištenju godišnjeg odmora za nastavničko osoblje u školama

Članak 5.: „1. Nastavnici koji su u službi te koji rade i u sustavu plaća koje se obračunavaju po satu imaju pravo na plaćeni godišnji odmor samo za osnovno radno mjesto za koje je sklopljen ugovor o radu.

2. Nastavničko osoblje koje je u mirovini i koje je zaposleno na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme u sustavu plaća koje se obračunavaju po satu, u punom ili nepunom radnom vremenu, ima pravo na godišnji odmor razmjerno stvarno odrađenom radnom vremenu, koje se izračunava u skladu s člankom 2. stavkom 5.”.

Uredba br. 4050 od 29. lipnja 2021. Ministarstva nacionalnog obrazovanja o odobrenju provedbenih pravila o korištenju godišnjeg odmora za nastavničko osoblje, rukovodeće osoblje, osoblje koje je zaduženo za raspoređivanje i osoblje zaduženo za nadzor te za osoblje u području istraživanja u okviru državnog obrazovanja

Članak 3.: „2. Nastavnici koji su obavljali obrazovnu djelatnost tijekom jednog dijela školske ili akademske godine imaju pravo na godišnji odmor u trajanju koje se izračunava razmjerno vremenu u kojem su radili tijekom te školske ili akademske godine.

[...]

5. Nastavnici koji rade u nepunom radnom vremenu imaju pravo na godišnji odmor razmjerno stvarno odrađenom radnom vremenu, koje se izračunava na temelju stavaka 2. do 4. Nastavnici koji su zaposleni u nepunom radnom vremenu u dvjema obrazovnim ustanovama ili više njih imaju pravo na godišnji odmor na razini svake od tih obrazovnih ustanova, razmjerno odrađenom radnom vremenu”.

Članak 5.: „1. Nastavnici koji su u službi te koji rade i u sustavu plaća koje se obračunavaju po satu imaju pravo na plaćeni godišnji odmor samo za osnovno radno mjesto za koje je sklopljen pojedinačni ugovor o radu.

2. Nastavničko osoblje koje je u mirovini i koje je zaposleno na temelju ugovora o radu u sustavu plaća koje se obračunavaju po satu, u punom ili nepunom radnom vremenu, ima pravo na godišnji odmor razmjerno stvarno odrađenom radnom vremenu, koje se izračunava u skladu s odredbama članka 3.”.

Odluka Curtee Constituțională din România (Ustavni sud Rumunjske) br. 297 od 6. svibnja 2021.; odluka Înalta Curtea de Casație și Justiție (Vrhovni kasacijski sud, Rumunjska) br. 5 od 20. siječnja 2020.; presuda u građanskom postupku

Tribunalul Arad (Viši sud u Aradu, Rumunjska) br. 476 od 18. svibnja 2023. i presuda u građanskom postupku Tribunalul Galați (Viši sud u Galațiju, Rumunjska) br. 663 od 9. lipnja 2023.

Sažet prikaz činjenica i glavnog postupka

- 1 Radnici o kojima je riječ dio su nastavničkog osoblja tuženika, koji je ustanova srednjoškolskog obrazovanja. Ti radnici sklopili su s tuženikom ugovore o radu na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu, a jedan od njih sklopio je takav ugovor s obrazovnom ustanovom gimnazijskog tipa.
- 2 Tijekom školskih godina 2019.–2020., 2020.–2021., 2021.–2022. i 2022.–2023. radnici o kojima je riječ istodobno su s tuženikom sklopili i ugovore o radu na određeno vrijeme u nepunom radnom vremenu, koje je iznosilo od 2 do 20 sati tjedno, u sustavu plaća koje se obračunavaju po satu. Poglavljem 1. tih ugovora, naslovljenim „Godišnji odmor”, predviđa se da se „u skladu s odredbama Zakonika o radu [...] pravo na godišnji odmor dodjeljuje samo za osnovno radno mjesto [...]”.
- 3 Tuženik je radnicima o kojima je riječ za predmetno razdoblje obračunao naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora i naknadu za podmirivanje troškova prehrane u skladu s uredbama Ministarstva nacionalnog obrazovanja br. 5559/2011 i 4050/2021, pri čemu je uputio samo na primanja koja se odnose na njihove ugovore o radu na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu.
- 4 Radnici o kojima je riječ, koje zastupa tužitelj, podnijeli su tužbu Tribunalulu Vaslui (Viši sud u Vasluiju) kojom su zahtijevali da se tuženiku naloži da im dodijeli naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora i naknadu za podmirivanje troškova prehrane u vezi s radom koji su obavili u okviru ugovorâ o radu na određeno vrijeme u nepunom radnom vremenu.
- 5 Presudom u građanskom postupku od 17. ožujka 2023. Tribunalul Vaslui (Viši sud u Vasluiju) prihvatio je tu tužbu. Kao prvo, navedeni sud smatrao je da se uredbе Ministarstva nacionalnog obrazovanja br. 5559/2011 i 4050/2021, koje su upravni akti, protive hijerarhijski nadređenim odredbama članka 144. stavka 1. Zakonika o radu i Zakona br. 1/2011. Kao drugo, taj sud smatrao je da se navedenim uredbama povređuju odredbe prava Unije čije se tumačenje traži u ovom postupku. Naime, ako se nacionalnim propisima dopušta da se radno vrijeme od 48 sati tjedno premaši prilikom izvršavanja ugovora o radu sklopljenih s različitim poslodavcima ili s istim poslodavcem u okviru kumuliranja radnih mjesta, pravom Unije zahtijeva se da se odobri plaćeni godišnji odmor za svaki pojedinačni ugovor. Kao treće, taj sud utvrdio je da tuženikova odluka o odbijanju dodjele naknade za podmirivanje troškova prehrane koja je razmjerna stvarnom radnom vremenu nije opravdana na temelju Zakona br. 153/2017.
- 6 Tuženik je protiv te presude podnio žalbu Curtei de Apel Iași (Žalbeni sud u Iașiju, Rumunjska), odnosno sudu koji je uputio zahtjev.

Glavni argumenti stranaka glavnog postupka

- 7 Stranke glavnog postupka nisu iznijele nijedan argument o meritumu u pogledu pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev.

Sažet prikaz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku

- 8 Kad je riječ o *prvom prethodnom pitanju*, sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da se njegov zahtjev za prethodnu odluku ne odnosi na nenovčanu sastavnicu prava na godišnji odmor radnika o kojima je riječ jer oni imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 62 radna dana. Umjesto toga, cilj je tog pitanja utvrđivanje iznosa novčane sastavnice prava na godišnji odmor.
- 9 Navedeni sud podsjeća na to da, prema sudskoj praksi Suda, članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 daje svim radnicima pravo na plaćeni godišnji odmor i da za vrijeme godišnjeg odmora radnik mora nastaviti dobivati plaću. Iako struktura redovite plaće radnika kao takva podliježe odredbama i praksi uređenima pravom država članica, ona ne smije utjecati na pravo radnika da tijekom razdoblja odmora i opuštanja uživa gospodarske uvjete usporedive s onima koji se odnose na obavljanje njegova rada.
- 10 Isto tako, prema sudskoj praksi Suda, cilj Direktive 97/81 jest, s jedne strane, poticanje rada u nepunom radnom vremenu i, s druge strane, uklanjanje diskriminacije između radnika u nepunom radnom vremenu i radnika u punom radnom vremenu. S obzirom na te ciljeve članak 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom treba shvatiti kao izraz načela socijalnog prava Unije koje se ne može tumačiti restriktivno. Slijedom toga, ekonomske posljedice, kao što su one povezane s plaćom, ne mogu biti isključene iz pojma „uvjeti zapošljavanja” u skladu s tim člankom.
- 11 Sud koji je uputio zahtjev navodi da se rumunjskim zakonskim odredbama svom nastavničkom osoblju, neovisno o tome radi li ono na temelju pojedinačnog ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, u punom ili nepunom radnom vremenu, priznaje pravo na plaćeni godišnji odmor.
- 12 Međutim, nastavničko osoblje koje je u službi i koje na temelju kumuliranja ugovora o radu obavlja rad i u sustavu plaća koje se obračunavaju po satu ima pravo na plaćeni godišnji odmor samo za osnovno radno mjesto za koje je sklopljen pojedinačni ugovor o radu.
- 13 Stoga se nacionalnim pravnom pravilom u pogledu plaćanja godišnjeg odmora utvrđuje nejednako pravno postupanje prema, s jedne strane, radnicima zaposlenima na temelju samo jednog ugovora o radu koji imaju pravo na to da im se godišnji odmor plati s obzirom na njihovu plaću i, s druge strane, radnicima koji obavljaju rad na temelju kumuliranja dvaju zasebnih ugovora i koji imaju pravo na to da im se godišnji odmor plati samo s obzirom na primanja od rada koja ostvare za osnovno radno mjesto. Nastavničko osoblje koje je u mirovini i

koje je zaposleno na temelju ugovora o radu u sustavu plaća koje se obračunavaju po satu, u punom ili nepunom radnom vremenu, također ima pravo na plaćeni godišnji odmor razmjerno stvarnom radnom vremenu.

- 14 Sud koji je uputio zahtjev smatra da je korištenje prava na plaćeni godišnji odmor obuhvaćeno uvjetima zapošljavanja radnika te da je nejednako postupanje predviđeno uredbama Ministarstva nacionalnog obrazovanja br. 5559/2011 i 4050/2021 nepovoljno za radnike koji obavljaju rad na kumulativan način jer prava na plaću povezana s godišnjim odmorima, iako su ista kao i u slučaju radnika koji obavlja rad u punom radnom vremenu, isključuju bilo kakvu vezu s primanjima koja proizlaze iz rada obavljenog u okviru ugovora o radu na određeno vrijeme u nepunom radnom vremenu.
- 15 Osim toga, taj sud naglašava da se nejednako postupanje u pogledu uvjeta zapošljavanja, kad je riječ o korištenju prava na plaćeni godišnji odmor, ne odnosi na radnike koji obavljaju rad na temelju samo jednog ugovora o radu u nepunom radnom vremenu ili na određeno vrijeme, nego se odnosi samo na radnike koji su zaposleni kumulativno, na temelju dvaju zasebnih ugovora.
- 16 Kad je riječ o opravdanosti nejednakog postupanja, sud koji je uputio zahtjev navodi da se uredbama Ministarstva nacionalnog obrazovanja br. 5559/2011 i 4050/2021 ne predviđa legitiman cilj koji se nastoji postići tim nejednakim postupanjem te da se ne pojašnjava zbog čega su uvedena regulatorna sredstva proporcionalna.
- 17 Curtea Constituțională din România (Ustavni sud Rumunjske) i neki nacionalni sudovi smatraju da nejednako postupanje prema nastavničkom osoblju koje radi na temelju kumuliranja ugovora ne predstavlja diskriminirajuće postupanje. Stoga je Curtea Constituțională din România (Ustavni sud Rumunjske) utvrdila da „zakonodavac ima pravo odrediti metodu izračuna iznosa dugovane naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora”. Zakonodavac je u tom smislu utvrdio pravilo prema kojem, u slučaju kumuliranja ugovora, radnik ima pravo na godišnji odmor koje se odnosi samo na osnovno radno mjesto, a ne na drugo radno mjesto. Taj se propis na isti način primjenjuje na sve radnike, bez ikakve povlastice ili diskriminacije, te je određivanje metode izračuna iznosa naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora u slučaju kumuliranja ugovora o radu zaposlenika u javnom sektoru [...] u isključivoj nadležnosti zakonodavca i ne može predstavljati pitanje ustavnosti sve dok zakonodavac priznaje pravo na plaćeni godišnji odmor”.
- 18 Osim toga, u sudskoj praksi sudova specijaliziranih za radno pravo smatra se da su odredbe uredbi Ministarstva nacionalnog obrazovanja br. 5559/2011 i 4050/2021 obuhvaćene diskrecijskim ovlastima koje države članice imaju prilikom prenošenja direktiva Unije jer je cilj uvođenja sustava plaća koje se obračunavaju po satu osiguravanje kontinuiteta obrazovne djelatnosti u slučaju nesposobnosti za rad nositelja radnog mjesta i u teško dostupnim područjima, gdje nema dovoljno nastavničkog osoblja.

- 19 Postojanje razlika u tumačenju u pogledu opsega zaštite koja se pravom Unije predviđa na temelju članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom i članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, kao i primjenjivosti tih članaka u slučaju kumuliranja ugovora koje je sklopio isti radnik, navelo je sud koji je uputio zahtjev na upućivanje tog prvog prethodnog pitanja.
- 20 Kad je riječ o *drugom prethodnom pitanju*, sud koji je uputio zahtjev podsjeća na to da se, prema sudskoj praksi Suda u pogledu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom i članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, kao „naknada” podrazumijeva redovita osnovna ili minimalna nadnica ili plaća te svako drugo primanje u gotovini ili u naravi koje radnik prima neposredno ili posredno od svojeg poslodavca u vezi sa zaposlenjem. Pod tim pojmom podrazumijevaju se sva primanja, sadašnja ili buduća, pod uvjetom da ih, makar i posredno, poslodavac plaća radniku u vezi sa zaposlenjem.
- 21 Sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da je naknada za podmirivanje troškova prehrane uvedena kao opća naknada za radnike zaposlene u rumunjskom javnom sektoru na temelju odredbi Zakona br. 153/2017 te da je riječ o novčanom iznosu koji se dodaje pravima na plaću. Iznos te naknade je varijabilan i povezan s iznosom zajamčene nacionalne bruto minimalne osnovne plaće te ograničen na najviše jednu dvanaestinu dvostrukog iznosa najviše referentne vrijednosti obračunane s obzirom na rad u punom radnom vremenu. Înalta Curte de Casație și Justiție (Vrhovni kasacijski sud) smatrao je da su ta prava obuhvaćena kategorijom mjesečnih primanja od nesamostalnog rada.
- 22 Naknada za podmirivanje troškova prehrane dodijeljena je radnicima o kojima je riječ samo u pogledu ugovora o radu na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu, a uskraćena im je razmjerno stvarno odrađenom radnom vremenu obavljenom u okviru ugovora o radu na određeno vrijeme u nepunom radnom vremenu. Osim toga, ta naknada nije uključena u osnovicu za izračun prilikom utvrđivanja iznosa plaće povezane s godišnjim odmorom.
- 23 Slično kao i u slučaju izračuna naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora, pravno postupanje prema nastavničkom osoblju koje je sklopilo kumulativne ugovore različito je i nepovoljno jer to osoblje prima naknadu za podmirivanje troškova prehrane samo u vezi s radom obavljenim na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme u punom radnom vremenu. Takvo nejednako postupanje proizlazi iz primjene pravnog pravila kojim se određuje pravo na naknadu za podmirivanje troškova prehrane i utvrđuje najviši iznos te naknade, a taj se iznos dostiže već obavljanjem rada u punom radnom vremenu. Međutim, tim pravnim pravilom ne navode se drugi objektivni razlozi i ne određuje se legitiman cilj koji se nastoji postići utvrđivanjem takvog nejednakog postupanja.
- 24 Tuženik tvrdi da je cilj tog pravnog pravila osiguravanje uravnotežene prehrane za optimalno zdravstveno stanje i da, sve dok se radnicima o kojima je riječ

dodjeljuje naknada za podmirivanje troškova prehrane za njihovo osnovno radno mjesto, oni tu naknadu ne mogu primati i za radno mjesto za koje im se plaća obračunava po satu jer se uvjet u skladu s kojim se ta naknada dodjeljuje razmjerno odradenom radnom vremenu odnosi na radni dan, a ne na sate rada. Međutim, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, u okviru tog opravdanja ne uzima se u obzir pravna kvalifikacija naknade za podmirivanje troškova prehrane, koja se smatra dijelom plaće za obavljeni rad.

- 25 Naposljetku, ako se smatra da je naknada za podmirivanje troškova prehrane dio redovite plaće nastavničkog osoblja u okviru ugovora o radu na određeno vrijeme u nepunom radnom vremenu, ona treba biti uključena i u utvrđivanje prava na plaću koja se odnosi na godišnji odmor.

RADNI DOKUMENT