

**Vec C-706/23**

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1  
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

**Dátum podania:**

17. november 2023

**Vnútroštátny súd:**

Curtea de Apel Iași

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

10. október 2023

**Odvolateľka a žalovaná:**

Școala gimnazială „Mihai Eminescu“ Vaslui

**Odporkyňa a žalobkyňa:**

Uniunea Sindicală „Didactica“ Vaslui v mene a na účet týchto členov:

KM a iní

## **Predmet konania vo veci samej**

Odvolanie proti rozsudku Tribunalul Vaslui (Vyšší súd Vaslui, Rumunsko), ktorým sa odvolateľke-žalovanej (ďalej len „žalovaná“) uložila povinnosť zaplatiť členom odborovej organizácie (ďalej len „dotknutí pracovníci“), ktorých zastupuje odporkyňa-žalobkyňa Uniunea Sindicală „Didactica“ Vaslui (Odborový zväz „Vzdelávanie“ vo Vaslui; ďalej len „žalobkyňa“), náhradu mzdy za dovolenku a príspevok na stravné v súvislosti s pracovnými zmluvami na dobu určitú a na čiastočný úväzok, uzatvorenými so žalovanou. Predmetom sporu je otázka, či dotknutí pracovníci majú nárok na uvedené finančné plnenia, pokiaľ v rovnakom období uzatvorili aj pracovné zmluvy na dobu neurčitú a plný úväzok a v súvislosti s týmito pracovnými zmluvami poberali náhradu mzdy za dovolenku a príspevok na stravné.

## **Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

Vnútroštátny súd žiada na základe článku 267 ZFEÚ o výklad doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorá je prílohou smernice 97/81/ES; doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP a ktorá je prílohou smernice 1999/70/ES; článku 7 ods. 1 smernice 2003/88/ES a článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie.

## **Prejudiciálne otázky**

1. Majú sa článok 7 ods. 1 smernice 2003/88, článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorá je prílohou smernice 97/81/ES, a doložka 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP a ktorá je prílohou smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999, vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej v prípade viacerých pracovných zmlúv uzatvorených tým istým pracovníkom v oblasti základného a stredoškolského vzdelávania – [najmä] zmluvy na dobu neurčitú a plný pracovný úväzok v súvislosti so základným pracovným miestom a zmluvy na dobu určitú a čiastočný pracovný úväzok, t. j. zmluvy s hodinovou odmenou – má pracovník nárok na odmenu súvisiacu s platenou dovolenkou vypočítanú len v súvislosti so základným pracovným miestom?

2. Majú sa doložka 4 [ods. 1] rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorá je prílohou smernice 97/81/ES, doložka 4 [ods. 1] rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP a ktorá je prílohou smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999, a článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave a praxi, ktoré sú

v prípade viacerých pracovných zmlúv uzatvorených pedagogickými pracovníkmi v oblasti základného a stredoškolského vzdelávania – [najmä] zmluvy na dobu neurčitú a plný pracovný úväzok v súvislosti so základným pracovným miestom a zmluvy na dobu určitú a čiastočný pracovný úväzok, t. j. zmluvy s hodinovou odmenou – prekážkou poskytovania príspevku na stravné v pomere k skutočne odpracovanému času na základe zmluvy na dobu určitú a čiastočný pracovný úväzok a zohľadňovania takéhoto príspevku pri určovaní výšky náhrady mzdy za ročnú dovolenku?

## **Uvedené ustanovenia práva Únie a príslušná judikatúra Súdneho dvora**

Charta základných práv Európskej únie, článok 31 ods. 2

Smernica 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času; článok 7

Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, ktorá je prílohou smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999; doložka 4 ods. 1

Rámcová dohoda o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, ktorá je prílohou smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997; doložka 4 ods. 1

Rozsudok z 19. novembra 2019, TSN (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981); rozsudok z 9. decembra 2021, Staatssecretaris van Financiën (Odmena počas platenej dovolenky za kalendárny rok) (C-217/20, EU:C:2021:987, body 19 a 26 až 28); rozsudok z 10. júna 2010, Bruno a. i. (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, body 24 a 32 až 34); rozsudok zo 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683); rozsudok z 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, body 57 a 58); rozsudok zo 17. marca 2021, Academia de Studii Economice din București (C-585/19, EU:C:2021:210); rozsudok z 5. novembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, bod 16); rozsudok z 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745)

## **Uvedené vnútroštátne predpisy a príslušná vnútroštátna judikatúra**

### **Zákon č. 1 z 5. januára 2011 o štátnom vzdelávaní**

Článok 254 ods. 1 „V školách... možno prijať pedagogických zamestnancov na základe individuálnych pracovných zmlúv na dobu neurčitú alebo na dobu určitú na obdobie nepresahujúce jeden školský rok s možnosťou predĺženia zmluvy, čiže na hodinovom základe, v súlade s podmienkami stanovenými zákonom“.

Článok 267 ods. 1 „Učiteľom patrí platená dovolenka za kalendárny rok počas školských prázdnin v trvaní 62 pracovných dní;...“.

## Rumunský zákonník práce

Článok 35 ods. 1 „Každý zamestnanec má právo pracovať pre rôznych zamestnávateľov alebo pre toho istého zamestnávateľa na základe individuálnych pracovných zmlúv bez prekryvania pracovného času, pričom za každú pracovnú zmluvu poberá zodpovedajúcu odmenu. Žiadny zamestnávateľ nemôže znevýhodňovať zamestnanca vykonávajúceho uvedené právo“.

Článok 106: „1. Zamestnanec prijatý na čiastočný úväzok má práva zamestnanca na plný úväzok za podmienok stanovených zákonom a platnými kolektívnymi pracovnými zmluvami.

2. Nároky na odmenu sa uznávajú v pomere k skutočne odpracovanému času v porovnaní s právami stanovenými pre bežný pracovný čas“.

Článok 144 ods. 1 „Nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok sa zaručuje všetkým zamestnancom“.

Článok 150: „1. Za obdobie dovolenky má zamestnanec nárok na náhradu mzdy za dovolenku, ktorá nemôže byť nižšia ako základná odmena, a na peňažné príspevky a dávky trvalého charakteru za toto obdobie vyplývajúce z individuálnej pracovnej zmluvy.

2. Náhrada mzdy za dovolenku sa rovná priemernému dennému nároku na odmenu podľa odseku 1 za tri mesiace pred mesiacom čerpania dovolenky, vynásobenému počtom dní dovolenky“.

**Rámcový zákon č. 153 z 28. júna 2017** o mzdových pomeroch zamestnancov odmeňovaných z verejných zdrojov

Článok 18: „1. Od 1. decembra 2018 sú výdavkové subjekty povinné uhrádzať mesačný príspevok na stravné vo výške jednej dvanástiny dvoch garantovaných hrubých národných minimálnych základných miezd...

2. Príspevok na stravné podľa odseku 1 sa poskytuje v pomere k skutočne odpracovanému času za predchádzajúci mesiac na základe klasifikácie stanovenej v článku 25 ods. 1.

...“.

V prílohe I bode B k uvedenému zákonu nazvanej „Osobitné pravidlá pre školských pedagogických zamestnancov“ sa stanovuje:

Článok 11: „Pedagogickí zamestnanci majú nárok na dovolenku v zmysle zákona č. 1/2011, ...pričom poberajú náhradu mzdy za dovolenku vypočítanú podľa zákonných ustanovení vzťahujúcich sa na zamestnancov odmeňovaných z verejných zdrojov“.

Článok 12 ods. 1: „Pedagogických zamestnancov... možno odmeňovať aj na hodinovom alebo kumulatívnom základe v súlade s ustanoveniami zákona č. 1/2011...“.

**Vyhláška Ministerstva národného školstva č. 4165 z 24. júla 2018** o schválení vykonávacích ustanovení na prípravu klasifikačného projektu a klasifikačného plánu pre školských pedagogických zamestnancov a na klasifikáciu školských pedagogických zamestnancov odmeňovaných podľa hodín.

Článok 6 ods. 2: „Konkrétne pracovné povinnosti pedagogických zamestnancov s hodinovou odmenou sa stanovujú v individuálnej pracovnej zmluve – ktorá sa odlišuje od zmluvy týkajúcej sa základného pracovného miesta – uzatvorenej na účely poskytovania vyučovacej činnosti v režime odmeňovania na hodinovom základe“.

**Vyhláška Ministerstva školstva, výskumu, mládeže a športu č. 5559 zo 7. októbra 2011** o schválení vykonávacích ustanovení v súvislosti s čerpaním dovolenky školských pedagogických zamestnancov.

Článok 5: „1. Učitelia v aktívnej službe, ktorí pracujú aj v režime hodinového odmeňovania, majú nárok na platenú dovolenku len v súvislosti so základným pracovným miestom, na ktoré uzatvorili pracovnú zmluvu.

2. Pedagogickí zamestnanci na dôchodku s pracovnou zmluvou na dobu určitú v režime hodinového odmeňovania na plný alebo čiastočný úväzok majú nárok na dovolenku v pomere k skutočne odpracovanému času, ktorý sa vypočíta podľa článku 2 ods. 5“.

**Vyhláška Ministerstva národného vzdelávania č. 4050 z 29. júna 2021** o schválení vykonávacích ustanovení v súvislosti s čerpaním dovolenky pedagogických, riadiacich, klasifikačných a dozorných zamestnancov a zamestnancov v oblasti výskumu v štátnom školstve.

Článok 3: „2. Učitelia, ktorí vykonávali pedagogickú činnosť [len] časť školského/akademického roka, majú nárok na dovolenku v trvaní úmerne k obdobiu, počas ktorého pracovali v danom školskom/akademickom roku.

...

5. Učitelia na čiastočný úväzok majú nárok na dovolenku v pomere k skutočne odpracovanému pracovnému času vypočítanému podľa odsekov 2 až 4. Učitelia zamestnaní na čiastočný úväzok v dvoch alebo viacerých školách majú nárok na dovolenku na každej škole v pomere k odpracovanému času“.

Článok 5: „1. Učitelia v službe, ktorí pracujú aj v režime hodinového odmeňovania, majú nárok na platenú dovolenku len v súvislosti so základným pracovným miestom, pre ktoré uzatvorili individuálnu pracovnú zmluvu.

2. Pedagogickí zamestnanci na dôchodku s pracovnou zmluvou na dobu určitú v režime hodinového odmeňovania na plný alebo čiastočný úväzok majú nárok na dovolenku v pomere k skutočne odpracovanému času, ktorý sa vypočíta podľa ustanovení článku 3“.

Rozhodnutie Curtea Constituțională din România (Ústavný súd Rumunska) č. 297 zo 6. mája 2021; rozhodnutie Înalta Curte de Casație și Justiție (Najvyšší a kasačný súd, Rumunsko) č. 5 z 20. januára 2020; občianskoprávny rozsudok Tribunalul Arad (Vyšší súd Arad, Rumunsko) č. 476 z 18. mája 2023; občianskoprávny rozsudok Tribunalul Galați (Vyšší súd Galați, Rumunsko) č. 663 z 9. júna 2023.

### Zhrnutie skutkového stavu a konania vo veci samej

- 1 Dotknutí pracovníci sú súčasťou pedagogického zboru žalovanej, ktorá je strednou školou. Títo pracovníci uzatvorili so žalovanou pracovné zmluvy na dobu neurčitú a plný pracovný úväzok, s výnimkou jedného z nich, ktorý takúto zmluvu uzatvoril s jedným gymnáziom.
- 2 Dotknutí pracovníci zároveň v školských rokoch 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 a 2022-2023 uzatvorili so žalovanou aj pracovné zmluvy na dobu určitú a čiastočný úväzok v rozsahu od 2 do 20 hodín týždenne v režime hodinového odmeňovania. V kapitole 1 týchto zmlúv s názvom „Dovolenka“ sa uvádza, že „v súlade s ustanoveniami zákonníka práce... sa dovolenka poskytuje len v súvislosti so základným pracovným miestom...“.
- 3 Náhrada mzdy za dovolenku a príspevok na stravné pre dotknutých pracovníkov za predmetné obdobie určila žalovaná v súlade s vyhláškami Ministerstva národného vzdelávania č. 5559/2011 a 4050/2021, pričom odkázala len na príjmy týkajúce sa ich pracovných zmlúv na dobu neurčitú a plný úväzok.
- 4 Dotknutí pracovníci zastúpení žalobkyňou sa obrátili so žalobou na Tribunalul Vaslui (Vyšší súd Vaslui), pričom navrhli, aby sa žalovanej uložila povinnosť poskytnúť vo vzťahu k činnosti vykonávanej v rámci zmlúv na dobu určitú a čiastočný úväzok náhradu mzdy za dovolenku a príspevok na stravné.
- 5 Občianskoprávnym rozsudkom zo 17. marca 2023 Tribunalul Vaslui (Vyšší súd Vaslui) uvedenej žalobe vyhovel. Tento súd predovšetkým zohľadnil skutočnosť, že vyhlášky Ministerstva národného vzdelávania č. 5559/2011 a 4050/2021 – ktoré sú správnymi aktmi – sú v rozpore s hierarchicky nadriadenými ustanoveniami článku 144 ods.1 zákonníka práce a zákona č. 1/2011. Ďalej uvedený súd rozhodol, že predmetné vyhlášky porušujú ustanovenia práva Únie, o ktorých výklad sa v prejednávanej veci žiada. Ak totiž vnútroštátne právne predpisy umožňujú presiahnuť 48 hodinový týždenný pracovný čas pri plnení pracovných zmlúv s rôznymi zamestnávateľmi alebo s tým istým zamestnávateľom v rámci kumulácie pracovných miest, právo Únie vyžaduje poskytnutie platenej dovolenky v súvislosti s každou jednotlivou pracovnou

zmluvou. Po tretie vyšší súd vyhlásil, že neposkytnutie príspevku na stravné žalovanou v pomere k skutočnému pracovnému času nie je odôvodnené podľa zákona č. 153/2017-

- 6 Žalovaná podala proti tomuto rozsudku odvolanie na Curtea de apel Iași (Odvolací súd Iași, Rumunsko), ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania.

### **Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej**

- 7 Účastníci konania vo veci samej neuvádzajú nijaké vecné tvrdenia týkajúce sa otázok položených vnútroštátnym súdom.

### **Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

- 8 Pokiaľ ide o prvú prejudiciálnu otázku, vnútroštátny súd spresňuje, že jeho prejudiciálna otázka sa netýka nepeňažnej zložky dovolenky dotknutých pracovníkov, keďže títo pracovníci majú nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok v trvaní 62 pracovných dní. Namiesto toho sa položená otázka zameriava na určenie výšky peňažnej zložky nároku na dovolenku.
- 9 Uvedený súd pripomína, že podľa judikatúry Súdneho dvora článok 7 ods. 1 smernice 2003/88 stanovuje v prospech každého pracovníka nárok na platenú ročnú dovolenku, počas ktorej je potrebné zachovať odmeňovanie. Hoci štruktúra bežnej odmeny pracovníka spadá sama osebe pod ustanovenia a prax, ktoré upravuje právo členských štátov, nemôže ovplyvňovať právo pracovníka využívať počas doby odpočinku a pracovného pokoja ekonomické podmienky porovnateľné s tými, ktoré sa týkajú výkonu jeho práce.
- 10 Z judikatúry Súdneho dvora rovnako vyplýva, že cieľom smernice 97/81 je jednak podporovať prácu na čiastočný úväzok, jednak odstrániť diskrimináciu medzi pracovníkmi na čiastočný a plný úväzok. S ohľadom na tieto ciele treba doložku 4 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas chápať tak, že vyjadruje zásadu sociálneho práva Únie, ktorú nemožno vykladať reštriktívne. Z tohto dôvodu nemožno ekonomické podmienky, ako sú podmienky týkajúce sa odmeňovania, vylúčiť z pojmu „podmienky zamestnania“ v zmysle uvedenej doložky.
- 11 Vnútroštátny súd uvádza, že rumunské zákony priznávajú právo na platenú ročnú dovolenku pre všetkých pedagogických zamestnancov bez ohľadu na to, či pracujú na základe individuálnej pracovnej zmluvy na dobu neurčitú alebo na dobu určitú, či na čiastočný alebo plný úväzok.
- 12 Pedagogickí pracovníci v aktívnej službe, ktorí v dôsledku viacerých uzatvorených pracovných zmlúv vykonávajú prácu aj v režime hodinového odmeňovania, však majú nárok na platenú dovolenku len v súvislosti so

základným pracovným miestom, pre ktoré uzatvorili individuálnu pracovnú zmluvu.

- 13 Vnútroštátne právo preto stanovuje rozdielne právne zaobchádzanie, pokiaľ ide o náhradu mzdy za dovolenku, a to medzi zamestnancami prijatými na základe jedinej pracovnej zmluvy na jednej strane – ktorí majú nárok na preplatenie dovolenky v pomere k ich platu – a, na druhej strane, zamestnancami vykonávajúcimi ich pracovnú činnosť na základe dvoch samostatných pracovných zmlúv – ktorí majú nárok na náhradu mzdy za dovolenku len vo vzťahu k príjmom zo závislej práce dosiahnutým na hlavnom pracovnom mieste. Aj pedagogickým zamestnancom na dôchodku prijatým na základe pracovnej zmluvy v režime hodinového odmeňovania, či už na plný alebo čiastočný úväzok, sa dovolenka prepláca v pomere k skutočne odpracovanému času.
- 14 Podľa vnútroštátneho súdu je výkon práva na platenú dovolenku súčasťou podmienok zamestnania pracovníkov, pričom rozdielne zaobchádzanie stanovené vyhláškami Ministerstva národného vzdelávania č. 5559/2011 a 4050/2021 znevýhodňuje zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť pri kumulácii pracovných miest, keďže práva na náhradu mzdy za dovolenku, hoci sú rovnocenné s právami pracovníka, ktorý pracoval na plný úväzok, vylučujú akýkoľvek vzťah k príjmom pochádzajúcim z práce vykonávanej na základe zmluvy na dobu určitú a na čiastočný úväzok.
- 15 Okrem toho vnútroštátny súd zdôrazňuje, že rozdielne zaobchádzanie týkajúce sa podmienok zamestnania v súvislosti s výkonom práva na platenú dovolenku sa netýka pracovníkov, ktorí svoju prácu vykonávajú na základe jedinej pracovnej zmluvy na čiastočný úväzok alebo na dobu určitú, ale týka sa len pracovníkov zamestnaných na dvoch pracovných miestach na základe dvoch samostatných zmlúv.
- 16 Pokiaľ ide o odôvodnenie rozdielného zaobchádzania, vnútroštátny súd konštatuje, že vyhlášky Ministerstva národného vzdelávania č. 5559/2011 a 4050/2021 nestanovujú legitímny cieľ, ktorý má takéto zaobchádzanie sledovať, a nešpecifikujú, akým spôsobom sú zavedené regulačné prostriedky primerané.
- 17 Ústavný súd a niektoré vnútroštátne súdy zastávajú názor, že rozdielne zaobchádzanie s pedagogickými zamestnancami pracujúcimi na základe viacerých zmlúv nepredstavuje diskriminačné zaobchádzanie. Ústavný súd preto vyhlásil, že „zákonodarca má právo určiť spôsob výpočtu výšky splatnej náhrady mzdy za dovolenku“. Zákonodarca v tomto zmysle prijal pravidlo, podľa ktorého má zamestnanec v prípade viacerých pracovných zmlúv nárok na dovolenku zodpovedajúcu len základnému pracovnému miestu a nie aj ďalšiemu pracovnému miestu. „Predmetná právna úprava sa vzťahuje rovnako na všetkých zamestnancov bez akéhokoľvek druhu zvýhodnenia alebo diskriminácie, pričom určenie spôsobu výpočtu výšky náhrady mzdy za dovolenku v prípade existencie viacerých pracovných zmlúv verejných zamestnancov... je vo výlučnej právomoci



zákonodarcu a pokiaľ zákonodarca uznáva právo na platenú dovolenku, nemôže ísť o otázku ústavnosti“.

- 18 Judikatúra súdov špecializovaných na pracovné právo navyše vychádza z predpokladu, že na ustanovenia vyhlášok Ministerstva národného vzdelávania č. 5559/2011 a 4050/2021 sa vzťahuje diskrečná právomoc členských štátov pri preberaní smerníc Únie, keďže zavedenie režimu hodinového odmeňovania sleduje cieľ zabezpečiť kontinuitu pedagogickej činnosti, a to jednak v prípade pracovnej neschopnosti príslušného zamestnanca, jednak v ťažko dostupných oblastiach s nedostatkom pedagogických zamestnancov.
- 19 Existencia rozdielov vo výklade, pokiaľ ide o rozsah ochrany poskytovanej právom Únie prostredníctvom doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, ako aj o uplatniteľnosť týchto doložiek v prípade viacerých zmlúv uzatvorených tým istým pracovníkom, viedla vnútroštátny súd k položeniu prvej prejudiciálnej otázky.
- 20 Pokiaľ ide o *druhú prejudiciálnu otázku*, vnútroštátny súd pripomína, že podľa judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas a doložky 4 ods. 1 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, „odmena“ znamená obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo zárobok a všetky ostatné dávky vyplácané priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, zamestnávateľom pracovníkovi v súvislosti so zamestnaním tohto pracovníka. Uvedený pojem zahŕňa všetky dávky, súčasné alebo budúce, pokiaľ ich vypláca, hoci nepriamo, zamestnávateľ pracovníkovi v súvislosti s jeho zamestnaním.
- 21 Vnútroštátny súd spresňuje, že príspevok na stravné sa zamestnancom v rumunskom verejnom sektore všeobecne poskytuje na základe ustanovení zákona č. 153/2017 a ide o peňažné plnenie, ktoré sa pripočítava k nárokom na odmenu. Jeho výška je variabilná a viaže sa na hrubú výšku garantovanej minimálnej vnútroštátnej základnej mzdy. Obmedzuje sa na maximálne jednu dvanásťtinu dvojnásobku referenčného prvku, pričom toto maximum sa vypočíta vo vzťahu k práci na plný úväzok. Najvyšší a kasačný súd rozhodol, že predmetné nároky patria do kategórie mesačných príjmov zo závislej práce.
- 22 Príspevok na stravné sa dotknutým pracovníkom poskytol len v súvislosti s pracovnou zmluvou na dobu neurčitú a plný úväzok, pričom sa im odoprel v pomere k skutočnému pracovnému času odpracovanému v rámci zmluvy na dobu určitú a na čiastočný úväzok. Okrem toho sa tento príspevok nezahrnul do vymeriavacieho základu na určenie výšky náhrady mzdy za dovolenku.
- 23 Podobne ako pri výpočte náhrady mzdy za dovolenku, právne zaobchádzanie s pedagogickými zamestnancami, ktorí uzatvorili viac pracovných zmlúv, je odlišné a nevýhodné, keďže títo zamestnanci dostávajú príspevok na stravné len v súvislosti s prácou vykonávanou na základe zmluvy na dobu neurčitú a na plný

úväzok. Toto rozdielne zaobchádzanie vyplýva z uplatňovania právneho predpisu, ktorý zakladá nárok na príspevok na stravné a stanovuje maximálnu výšku tohto príspevku, t. j. úroveň, ktorá sa dosiahla už pri vykonávaní práce na plný úväzok. V tomto predpise sa však neuvádzajú iné objektívne dôvody a nešpecifikuje sa, aký legitímny cieľ sa má zavedením takéhoto rozdielneho zaobchádzania sledovať.

- 24 Žalovaná uvádza, že cieľom predmetného predpisu je zabezpečiť vyváženú stravu pre čo najlepší zdravotný stav a že kým sa dotknutým pracovníkom poskytuje príspevok na stravné v súvislosti s ich základným pracovným miestom, nemôžu ho dostávať aj v súvislosti s pracovným miestom, za ktoré sú odmeňovaní na hodinovom základe, pretože podmienka, že sa poskytuje v pomere k odpracovanému času, sa týka pracovného dňa a nie odpracovaných hodín. Podľa vnútroštátneho súdu však takéto odôvodnenie nezohľadňuje právnu kvalifikáciu príspevku na stravné, ktorý sa považuje za súčasť odmeny za vykonanú prácu.
- 25 Napokon, ak sa dospeje k záveru, že príspevok na stravné je súčasťou bežnej odmeny pedagogických zamestnancov v rámci pracovnej zmluvy na dobu určitú a na čiastočný úväzok, treba ho zahrnúť aj do určenia nárokov na náhradu mzdy za dovolenku.