

**Věc C-706/23****Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

17. listopadu 2023

**Předkládající soud:**

Curtea de Apel Iași (Rumunsko)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

10. října 2023

**Odvolatelka a žalovaná:**

Școala gimnazială „Mihai Eminescu“ Vaslui

**Odpůrkyně a žalobkyně:**

Uniunea Sindicală „Didactica“ Vaslui jménem následujících členů:

KM a další

**Předmět původního řízení**

Odvolání podané proti rozsudku Tribunalul Vaslui (soud ve Vaslui, Rumunsko), kterým byla odvolatelce-žalované (dále jen „žalovaná“) uložena povinnost zaplatit členům odborové organizace (dále jen „předmětní zaměstnanci“), zastoupeným odpůrkyní-žalobkyní Uniunea Sindicală „Didactica“ Vaslui (dále jen „žalobkyně“), náhrady za dovolenou a příspěvek na stravné v souvislosti s pracovními smlouvami uzavřenými s žalovanou na dobu určitou a na částečný úvazek. Spornou otázkou je, zda mají předmětní zaměstnanci nárok na tyto náhrady a příspěvky, pokud ve stejném období též uzavřeli pracovní smlouvy na plný úvazek na dobu neurčitou a v souvislosti s těmito smlouvami čerpali náhrady za dovolenou a příspěvek na stravné.

**Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

Na základě článku 267 SFEU se žádá o výklad ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, která je přílohou směrnice 97/81/ES,

ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, která je přílohou směrnice 1999/70/ES, čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88/ES a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie.

### **Předběžné otázky**

1) Musí být čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88; čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie; ustanovení 4 [bod] 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, která je obsažena v příloze směrnice 97/81/ES, [a] ustanovení 4 [bod 1] rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že v případě souběhu pracovních smluv téhož pracovníka v odvětví školního vzdělávání – [konkrétně] smlouvy na plný úvazek na dobu neurčitou [na] základní pracovní místo a smlouvy na dobu určitou na částečný úvazek [,tedy] smlouvy s hodinovou mzdou – má pracovník nárok na odměnu za placenou dovolenou vypočítanou pouze pro základní pracovní místo?

2) Musí být ustanovení 4 [bod 1] rámcové dohody o částečném pracovním úvazku, která je přílohou směrnice 97/81/ES; ustanovení 4 [bod 1] rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, [která je obsažena v příloze] směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999, a čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě a praxi, která brání tomu, v případě souběhu pracovních smluv školských pedagogických pracovníků – [konkrétně] smlouvy na plný pracovní úvazek na základní pracovní místo a smlouvy na dobu určitou na částečný pracovní úvazek, [tedy] smlouvy s hodinovou mzdou – aby byl poskytován příspěvek na stravné v poměru ke skutečně odpracované době podle smlouvy na dobu určitou na částečný pracovní úvazek a aby byl tento příspěvek zahrnut do stanovení výše náhrady za dovolenou za kalendářní rok?

### **Uplatňovaná ustanovení unijního práva a judikatura Soudního dvora**

Listina základních práv Evropské unie, čl. 31 odst. 2

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby; článek 7

Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999; ustanovení 4 bod 1

Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, která je obsažena v příloze směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997; ustanovení 4 bod 1

Rozsudek ze dne 19. listopadu 2019, TSN (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981); rozsudek ze dne 9. prosince 2021, Staatssecretaris van Financiën (Odměna za práci během placené dovolené za kalendářní rok) (C-217/20, EU:C:2021:987, body 19 a 26 až 28); rozsudek ze dne 10. června 2010, Bruno a další (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, body 24 a 32 až 34); rozsudek ze dne 14. září 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683); rozsudek ze dne 13. září 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, body 57 a 58); rozsudek ze dne 17. března 2021, Academia de Studii Economice din București (C-585/19, EU:C:2021:210); rozsudek ze dne 5. listopadu 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, bod 16); rozsudek ze dne 11. listopadu 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745)

### **Uplatňovaná ustanovení vnitrostátního práva a judikatura**

**Legea educației naționale** nr. 1 din 5 ianuarie 2011 (zákon o národním vzdělávání č. 1/2011 ze dne 5. ledna 2011)

Článek 254 odst. 1 „Pedagogičtí pracovníci mohou být ve vzdělávacích zařízeních [...] zaměstnání na základě individuální pracovní smlouvy na dobu neurčitou nebo na dobu určitou na dobu nepřesahující jeden školní rok s možností prodloužení smlouvy, anebo na základě hodinového úvazku v souladu s podmínkami stanovenými zákonem“.

Článek 267 odst. 1 „Učitelům se poskytuje placená dovolená v době školních prázdnin v délce 62 pracovních dnů; [...]“.

### **Codul muncii din România (rumunský zákoník práce)**

Článek 35 odst. 1 „Každý zaměstnanec má právo pracovat pro několik zaměstnavatelů nebo pro téhož zaměstnavatele na základě individuálních pracovních smluv, aniž by se pracovní doba překrývala, a pobírat odměnu odpovídající každé z těchto smluv. Se zaměstnancem, který toto právo uplatní, nesmí zaměstnavatel zacházet nepříznivě.“

Článek 106: „1. Zaměstnanec přijatý na částečný úvazek má práva zaměstnance na plný úvazek za podmínek stanovených zákonem a platnými kolektivními smlouvami.

2. Mzdové nároky se uznávají v poměru ke skutečné pracovní době ve vztahu k nárokům stanoveným pro běžnou pracovní dobu.“

Článek 144 odst. 1 „Právo na placenou dovolenou za kalendářní rok je zaručeno všem zaměstnancům.“

Článek 150: „1. Za dobu dovolené má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy za dovolenou, která nesmí být nižší než základní mzda, náhrady a příplatky trvalé

povahy náležející za toto období, jak je stanoveno v individuální pracovní smlouvě.

2. Náhrada za dovolenou se rovná dennímu průměru mzdových nároků uvedených v odstavci 1 za období tří měsíců předcházejících měsíci, v němž je dovolená čerpána, vynásobenému počtem dnů dovolené“.

**Legea- cadru nr. 153 din 28 iunie 2017** privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (rámcový zákon č. 153 ze dne 28. června 2017 o odměňování zaměstnanců placených z veřejných prostředků)

Článek 18: „1. S účinností od 1. prosince 2018 jsou schvalovatelé povinni vyplácet měsíční příspěvek na stravné ve výši jedné dvanáctiny dvou zaručených minimálních hrubých základních mezd [...]

2. Příspěvek na stravné uvedený v odstavci 1 se poskytuje v poměru ke skutečné pracovní době předchozího měsíce podle zařazení stanoveného v čl. 25 odst. 1.

[...]“.

Příloha I část B tohoto zákona, nadepsaná „Zvláštní pravidla pro pedagogické pracovníky škol“, stanoví:

Článek 11: „Pedagogičtí pracovníci využívají práva na dovolenou v souladu se zákonem č. 1/2011 [...] a dostávají náhradu za dovolenou vypočtenou v souladu s právními předpisy platnými pro zaměstnance placené z veřejných prostředků“.

Článek 12 odst. 1: Pedagogičtí pracovníci [...] mohou být rovněž odměňováni na hodinovém nebo kumulativním základě v souladu s ustanoveními zákona č. 1/2011 [...]”

**Ordinul nr. 4165 din 24 iulie 2018** (vyhláška ministerstva školství č. 4165 ze dne 24. července 2018), kterou se schvalují prováděcí pravidla pro přípravu projektu zařazení a plánu zařazení pedagogických pracovníků škol a pro zařazení pedagogických pracovníků škol do režimu hodinové mzdy.

Článek 6 odst. 2: „Konkrétní povinnosti pedagogických pracovníků placených hodinovou mzdou jsou stanoveny v individuální pracovní smlouvě – oddělené od smlouvy týkající se základního pracovního místa – uzavřené pro poskytování pedagogické činnosti v režimu hodinové mzdy“.

**Ordinul nr. 5559 din 7 octombrie 2011** (vyhláška ministerstva školství, výzkumu, mládeže a sportu č. 5559 ze dne 7. října 2011), kterou se schvalují prováděcí pravidla pro čerpání dovolené pedagogickými pracovníky škol.

Článek 5: „1. Učitelé v pracovním poměru, kteří pracují i v režimu hodinové mzdy, mají nárok na placenou dovolenou pouze na základní pracovní místo, na které byla uzavřena pracovní smlouva.

2. Pedagogičtí pracovníci v důchodu zaměstnaní na základě pracovní smlouvy na dobu určitou v režimu hodinové mzdy, na plný úvazek nebo na částečný úvazek, mají nárok na dovolenou v poměru ke skutečně odpracované době vypočtené v souladu s čl. 2 odst. 5.“

**Ordinul nr. 4050 din 29 iunie 2021** (vyhláška školství č. 4050 ze dne 29. června 2021), kterou se schvalují prováděcí pravidla pro čerpání dovolené pedagogickými, vedoucími, řídicími a kontrolními pracovníky a výzkumnými pracovníky ve státním školství.

Článek 3: „2 Učitelé, kteří vykonávali pedagogickou činnost po část školního/akademického roku, mají nárok na dovolenou v délce úměrné době, po kterou v daném školním/akademickém roce pracovali.

[...]

5. Učitelé pracující na částečný úvazek mají nárok na dovolenou v poměru ke skutečně odpracované době vypočtené podle odstavců 2 až 4. Učitelé zaměstnaní na částečný úvazek ve dvou nebo více vzdělávacích zařízeních mají nárok na dovolenou na úrovni každého vzdělávacího zařízení v poměru k odpracované době.“

Článek 5: „1. Učitelé ve službě, kteří pracují také v režimu hodinové mzdy, mají nárok na placenou dovolenou pouze na základní pracovní místo, na které byla uzavřena individuální pracovní smlouva.

2. Pedagogičtí pracovníci v důchodu, kteří jsou zaměstnaní v režimu hodinové mzdy, na plný úvazek nebo částečný úvazek, mají nárok na dovolenou v poměru ke skutečně odpracované době vypočtené v souladu s ustanoveními článku 3.“

Nález Curtea Constituțională din România (Ústavní soud, Rumunsko) č. 297 ze dne 6. května 2021; rozhodnutí Curte de Casație și Justiție (Nejvyšší kasační soud, Rumunsko) č. 5 ze dne 20. ledna 2020; občanskoprávní rozsudek Tribunalul Arad (soud v Arad, Rumunsko) č. 476 ze dne 18. května 2023; občanskoprávní rozsudek Tribunalul Galați (soud v Galați, Rumunsko) č. 663 ze dne 9. června 2023.

### **Stručný popis skutkového stavu a původního řízení**

- 1 Předmětní zaměstnanci jsou členy pedagogického sboru žalované, která je střední školou. Tito zaměstnanci uzavřeli s žalovanou a v případě jednoho z nich s gymnáziem pracovní smlouvy na dobu neurčitou a na plný úvazek.

- 2 Současně ve školních letech 2019–2020, 2020–2021, 2021–2022 a 2022–2023 uzavřeli předmětní zaměstnanci s žalovanou též pracovní smlouvy na dobu určitou a na částečný úvazek na dobu od 2 do 20 hodin týdně v režimu hodinové mzdy. V kapitole 1, nadepsané „Dovolená“, těchto smluv se stanoví, že „v souladu s ustanoveními zákoníku práce [...] se dovolená poskytuje pouze na základní pracovní místo [...]“.
- 3 Náhrada za dovolenou a příspěvek na stravné předmětných zaměstnanců za dotčené období byly žalovanou stanoveny v souladu s vyhláškami ministerstva školství č. 5559/2011 a č. 4050/2021, přičemž se vztahovaly pouze na příjmy související s jejich pracovními smlouvami na plný úvazek a na dobu neurčitou.
- 4 Předmětní zaměstnanci, zastoupení žalobkyní, podali u Tribunalul Vaslui (soud ve Vaslui) žalobu, kterou se domáhali, aby byla žalované uložena povinnost vyplatit náhrady za dovolenou a příspěvky na stravné v souvislosti s prací vykonávanou na základě smluv na dobu určitou a na částečný úvazek.
- 5 Občanskoprávním rozsudkem ze dne 17. března 2023 Tribunalul Vaslui (soud ve Vaslui) této žalobě vyhověl. Zprvce se tento soud domníval, že vyhlášky ministerstva školství č. 5559/2011 a č. 4050/2021 – které jsou správními akty – jsou v rozporu s hierarchicky nadřazenými ustanoveními čl. 144 odst. 1 zákoníku práce a zákona č. 1/2011. Zadruhé měl tento soud za to, že uvedené vyhlášky porušují ustanovení unijního práva, jejichž výklad je požadován v projednávané věci. Pokud totiž vnitrostátní právní úprava umožňuje překročit týdenní pracovní dobu čtyřiceti osmi hodin při plnění pracovních smluv uzavřených s různými zaměstnavateli nebo se stejným zaměstnavatelem v rámci kumulace pracovních míst, unijní právo vyžaduje poskytnutí placené dovolené pro každou jednotlivou smlouvu. Zatřetí rozhodl, že odmítnutí žalované přiznat příspěvek na stravné v poměru ke skutečně odpracované době není podle zákona č. 153/2017 odůvodněné.
- 6 Žalovaná podala proti tomuto rozsudku odvolání ke Curtea de Apel Iași (odvolací soud v Iași, Rumunsko), který je předkládajícím soudem.

### **Hlavní argumenty účastnic původního řízení**

- 7 Účastnice původního řízení nepředkládají žádné věcné argumenty ve vztahu k otázkám položeným předkládajícím soudem.

### **Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

- 8 K *první předběžné otázce* předkládající soud uvádí, že jeho žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se netýká nepeněžní složky dovolené předmětných zaměstnanců, neboť tyto zaměstnanci mají právo na placenou dovolenou za kalendářní rok v délce 62 pracovních dnů. Jejím cílem je naopak stanovit výši peněžní složky nároku na dovolenou.

- 9 Tento soud připomíná, že podle judikatury Soudního dvora zakotvuje čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 ve prospěch každého pracovníka nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, po jejíž dobu musí být zachována odměna. Ačkoli tedy struktura obvyklé odměny pracovníka za práci jako taková podléhá ustanovením a zvyklostem, které se řídí právem členských států, nemůže mít nicméně vliv na nárok pracovníka mít během doby odpočinku a oddychu ekonomické podmínky, které jsou srovnatelné s těmi, které má při výkonu práce.
- 10 Podle judikatury Soudního dvora je cílem směrnice 97/81 zaprvé podpora práce na částečný úvazek a zadruhé odstranění diskriminace mezi zaměstnanci na částečný úvazek a zaměstnanci na plný úvazek. S ohledem na tyto cíle musí být ustanovení 4 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku chápáno tak, že vyjadřuje zásadu sociálního práva Unie, která nemůže být vykládána restriktivně. Ekonomické podmínky, jako jsou ty, které se týkají odměňování, tedy nelze vyloučit z pojmu „pracovní podmínky“ ve smyslu tohoto ustanovení.
- 11 Předkládající soud uvádí, že rumunské právní předpisy přiznávají právo na placenou dovolenou za kalendářní rok všem pedagogickým pracovníkům bez ohledu na to, zda pracují na základě individuální pracovní smlouvy na dobu neurčitou nebo určitou, na plný nebo částečný úvazek.
- 12 Aktivní pedagogičtí pracovníci, kteří na základě souběhu pracovních smluv pracují také v režimu hodinové mzdy, však mají nárok na placenou dovolenou pouze na základní pracovní místo, na které byla uzavřena individuální pracovní smlouva.
- 13 Vnitrostátní právní úprava tak zavádí rozdílné právní zacházení, pokud jde o náhradu mzdy za dovolenou, mezi zaměstnanci zaměstnanými na základě jediné pracovní smlouvy – kteří mají nárok na náhradu mzdy za dovolenou ve vztahu k odměně – a zaměstnanci pracujícími souběžně na základě dvou samostatných smluv – kteří mají nárok na náhradu mzdy za dovolenou pouze ve vztahu k příjmu ze zaměstnání na základním pracovním místě. Pedagogičtí pracovníci v důchodu, kteří jsou zaměstnání v režimu hodinové mzdy, na plný nebo částečný úvazek, mají rovněž nárok na placenou dovolenou úměrnou jejich skutečné pracovní době.
- 14 Podle předkládajícího soudu je výkon práva na placenou dovolenou součástí podmínek zaměstnávání pracovníků a rozdílné zacházení stanovené vyhláškami ministerstva školství č. 5559/2011 a 4050/2021 je nepříznivé pro zaměstnance, kteří pracují v souběžném režimu, neboť nárok na náhradu mzdy za dovolenou, ačkoli je rovnocenný s nárokem zaměstnance, který pracoval na plný úvazek, vylučuje jakoukoli souvislost s příjmem za práci vykonávanou na základě smlouvy na dobu určitou a na částečný úvazek.
- 15 Kromě toho předkládající soud zdůrazňuje, že rozdílné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, ve vztahu k výkonu práva na placenou dovolenou, se netýká zaměstnanců pracujících na základě jediné pracovní smlouvy na částečný

úvazek nebo na dobu určitou, ale pouze těch, kteří jsou zaměstnáni souběžně na základě dvou samostatných smluv.

- 16 Pokud jde o odůvodnění rozdílného zacházení, předkládající soud uvádí, že vyhlášky ministerstva školství č. 5559/2011 a č. 4050/2021 nestanoví legitimní cíl sledovaný tímto rozdílným zacházením a neupřesňují, jak jsou stanovené normativní prostředky přiměřené.
- 17 Ústavní soud a některé vnitrostátní soudy zastávají názor, že rozdílné zacházení s pedagogickými pracovníky pracujícími na základě souběhu smluv nepředstavuje diskriminační zacházení. Ústavní soud tedy rozhodl, že „zákonodárce je oprávněn stanovit metodu výpočtu výše náhrady za dovolenou“. V tomto smyslu zákonodárce stanovil pravidlo, že v případě souběhu má zaměstnanec nárok pouze na dovolenou odpovídající základnímu pracovnímu místu, a nikoli jinému pracovnímu místu. Tato právní úprava se vztahuje na všechny zaměstnance stejně, bez jakéhokoli zvýhodnění nebo diskriminace, a stanovení způsobu výpočtu výše náhrady za dovolenou v případě souběhu pracovních smluv státních zaměstnanců [...] je ve výlučné pravomoci zákonodárce a nemůže představovat otázku ústavnosti, pokud zákonodárce uznává právo na placenou dovolenou“.
- 18 Judikatura specializovaných pracovněprávních soudů rovněž stanovila, že ustanovení vyhlášek ministerstva školství č. 5559/2011 a č. 4050/2021 spadají do diskreční pravomoci členských států při provádění unijních směrnic, neboť zavedení režimu hodinové mzdy sleduje cíl zajistit kontinuitu pedagogické činnosti, a to jak v případě pracovní neschopnosti příslušného pracovníka, tak v obtížně dostupných oblastech, kde je nedostatek pedagogických pracovníků.
- 19 Existence rozdílných výkladů, pokud jde o rozsah ochrany poskytované unijním právem prostřednictvím ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku a ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, a pokud jde o použitelnost těchto ustanovení v případě souběhu smluv uzavřených týměž pracovníkem, vedla předkládající soud k předložení této první předběžné otázky.
- 20 Pokud jde o *druhou předběžnou otázku*, předkládající soud připomíná, že podle judikatury Soudního dvora týkající se ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku a ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou se „odměnou“ rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. Tento pojem zahrnuje všechny odměny stávající či budoucí, za podmínky, že je zaměstnavatel vyplácí – byť nepřímo – zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.
- 21 Předkládající soud uvádí, že příspěvek na stravné byl pro zaměstnance v rumunské veřejné službě zobrazen ustanoveními zákona č. 153/2017 a že se jedná o peněžní hodnotu, která doplňuje platové nároky. Jeho výše je proměnlivá



a je vázána na hrubou částku vnitrostátního minimálního zaručeného základního platu. Je omezena maximálně na jednu dvanáctinu dvojnásobku referenčního prvku, což je maximum vypočtené ve vztahu k práci na plný úvazek. Kasační soud rozhodl, že tyto nároky spadají do kategorie měsíčních příjmů ze zaměstnání.

- 22 Příspěvek na stravné byl předmětným zaměstnancům přiznán pouze ve vztahu k pracovní smlouvě na plný úvazek na dobu neurčitou a byl jim odepřen v poměru ke skutečně odpracované době v rámci smlouvy na dobu určitou a na částečný úvazek. Kromě toho nebyl zahrnut do výpočtového základu pro stanovení výše náhrady za dovolenou.
- 23 Podobně jako v případě výpočtu náhrady za dovolenou je právní úprava pedagogických pracovníků se souběžnými smlouvami odlišná a nepříznivá, neboť tito zaměstnanci dostávají příspěvek na stravné pouze v souvislosti s prací vykonávanou na základě smlouvy na plný úvazek na dobu neurčitou. Toto rozdílné zacházení vyplývá z použití právního pravidla, které stanoví nárok na příspěvek na stravné a stanoví maximální výši tohoto příspěvku, která je dosažena již při práci na plný úvazek. Toto pravidlo však neuvádí žádné další objektivní důvody a nespecifikuje legitimní cíl, který se sleduje zavedením tohoto rozdílného zacházení.
- 24 Žalovaná tvrdí, že účelem tohoto pravidla je zajistit vyváženou stravu pro optimální zdravotní stav a že pokud je předmětným zaměstnancům poskytován příspěvek na stravné na jejich základní pracovní místo, nemohou jej dostávat také na pracovní místo, za které jsou placeni hodinovou mzdou, neboť se podmínka jeho poskytování v poměru k odpracované době vztahuje na pracovní den, a nikoli na odpracované hodiny. Podle předkládajícího soudu však toto odůvodnění nezohledňuje právní kvalifikaci příspěvku na stravné, který je považován za součást odměny za vykonanou práci.
- 25 Konečně, pokud je příspěvek na stravné považován za součást běžné odměny pedagogických pracovníků v rámci smluv na dobu určitou a na částečný úvazek, musí být rovněž zahrnut do stanovení nároků týkajících se náhrady mzdy za dovolenou.