

Lieta C-706/23

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar
Tiesas Reglamenta 98. panta 1. punktu**

Iesniegšanas datums:

2023. gada 17. novembris

Iesniedzējtiesa:

Curtea de Apel Iași (Rumānija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2023. gada 10. oktobris

Apelācijas sūdzības iesniedzēja un atbildētāja:

Școala gimnazială "Mihai Eminescu" Vaslui

Atbildētāja apelācijas instancē un prasītāja:

Uniunea Sindicală "Didactica" Vaslui šādu arodbiedrības biedru
vārdā un uzdevumā:

KM un citi

Pamatlietas priekšmets

Apelācijas sūdzība par *Tribunalul Vaslui* (Vaslujas apgabaltiesa, Rumānija) spriedumu, ar ko apelācijas sūdzības iesniedzējai-atbildētājai (turpmāk tekstā – "atbildētāja") tika piespriests samaksāt arodbiedrības biedriem (turpmāk tekstā – "strīdā iesaistītie darba ņēmēji"), atbildētājas apelācijas instancē –prasītājas *Uniunea Sindicală "Didactica" Vaslui* (Vaslujas "Didaktiskā" arodbiedrību apvienība; turpmāk tekstā – "prasītāja") pārstāvjiem, atvaļinājumu pabalstu un ēdināšanas pabalstu saistībā ar darba līgumiem uz noteiktu un nepilna darba laiku, kas noslēgti ar atbildētāju. Jautājums strīda pamatā ir tāds, vai strīdā iesaistītajiem darba ņēmējiem ir tiesības uz šādiem pabalstiem, ja tajā pašā laikposmā viņi ir noslēguši arī darba līgumus uz nenoteiktu un pilna darba laiku un ir saņēmuši atvaļinājumu pabalstu un ēdināšanas pabalstu par šiem pēdējiem minētajiem līgumiem.

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

Uz LESD 267. panta pamata tiek lūgts interpretēt Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas ietverts pielikumā Direktīvai 97/81/EK, 4. klauzulas 1. punktu, Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts pielikumā Direktīvai 1999/70/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, 4. klauzulas 1. punktu, Direktīvas 2003/88/EK 7. panta 1. punktu un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punktu.

Prejudiciālie jautājumi

1) Vai Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts, Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts, Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas ietverts pielikumā Direktīvai 97/81/EK, 4. klauzulas [1. punkts] [un] Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, 4. klauzulas [1. punkts] ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, kas paredz, ka gadījumā, kad viens un tas pats darba ņēmējs skolas izglītības nozarē kumulē darba līgumus – [konkrēti,] līgumu uz nenoteiktu un pilna darba laiku [par] bāzes darba vietu un līgumu uz noteiktu un nepilna darba laiku [, proti] līgumu, kas tiek apmaksāts par nostrādāto laiku – darba ņēmējam ir tiesības uz atalgojumu par apmaksātu atvaļinājumu, kas aprēķināts tikai par pamatdarba vietu?

2) Vai Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu, kas ietverts pielikumā Direktīvai 97/81, 4. klauzulas [1. punkts], Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, 4. klauzulas [1. punkts] un Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums un prakse, kas liedz gadījumā, kad skolas mācībspēki kumulē darba līgumus – [konkrēti,] līgumu uz pilna darba laiku [par] bāzes darba vietu un līgumu uz nepilna darba un noteiktu laiku [, proti] līgumu, kas tiek apmaksāts par nostrādāto laiku – tiek piešķirts ēdināšanas pabalsts proporcionāli faktiskajam darba laikam, kas nostrādāts, pamatojoties uz līgumu uz noteiktu un nepilna darba laiku, un ka minētais pabalsts tiek iekļauts ikgadējā atvaļinājuma pabalsta apmēra noteikšanā?

Atbilstošās Savienības tiesību normas un Tiesas judikatūra

Eiropas Savienības Pamattiesību harta; 31. panta 2. punkts

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem; 7. pants

Pamat nolīgums par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 1999/70/EK (1999. gada 28. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamat nolīgumu par darbu uz noteiktu laiku; 4. klauzulas 1. punkts

Pamat nolīgums par nepilna darba laika darbu, kas ietverts pielikumā Padomes Direktīvai 97/81/EK (1997. gada 15. decembris) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamat nolīgumu par nepilna darba laika darbu; 4. klauzulas 1. punkts

Spriedums, 2019. gada 19. novembris, *TSN* (C-609/17 un C-610/17, EU:C:2019:981); 2021. gada 9. decembris, *Staatssecretaris van Financiën* (Atalgojums ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma laikā) (C-217/20, EU:C:2021:987, 19. un 26.-28. punkts); spriedums, 2010. gada 10. jūnijs, *Bruno* un citi (C-395/08 un C-396/08, EU:C:2010:329, 24. un 32.-34. punkts); spriedums, 2016. gada 14. septembris, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683); spriedums, 2007. gada 13. septembris, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 57. un 58. punkts); spriedums, 2021. gada 17. marts, *Academia de Studii Economice din București* (C-585/19, EU:C:2021:210); spriedums, 2014. gada 5. novembris, *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:2332, 16. punkts); spriedums, 2015. gada 11. novembris, *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745)

Atbilstošās valsts tiesību normas un valsts judikatūra

2011. gada 5. janvāra **Valsts izglītības likums** Nr. 1

254. panta 1. punkts "Skolās [...] var tikt pieņemti darbā mācībspēki ar individuālo darba līgumu uz nenoteiktu vai noteiktu laiku uz laikposmu, kas nepārsniedz mācību gadu, ar iespēju pagarināt līgumu, vai ar līgumu par nostrādātām stundām, saskaņā ar likumā paredzētajiem nosacījumiem."

267. panta 1. punkts "Pasniedzējiem ir tiesības uz ikgadēju 62 darba dienu ilgu apmaksātu atvaļinājumu skolas brīvdienu laikā; [...]".

Rumānijas Darba kodekss

35. panta 1. punkts "Katram darbiniekam ir tiesības strādāt pie vairākiem darba devējiem vai pie viena un tā paša darba devēja, ar individuāliem darba līgumiem, nepārklājoties darba laikam, saņemot katram līgumam atbilstošu atalgojumu. Nevienam darba devējam nedrīkst īstenot nelabvēlīgu attieksmi pret darbinieku, kurš izmanto šādas tiesības."

106. pants: "1. Darbiniekam, kas pieņemts darbā ar nepilna darba laika līgumu, ir pilna laika darbinieka tiesības, ievērojot likumā un piemērojamajos darba koplīgumos paredzētos nosacījumus.

2. Atalgojums tiek atzīts proporcionāli faktiskajam darba laikam, kas pielāgots atalgojumam par parasto darba laiku."

144. panta 1. punkts “Tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu ir visiem darbiniekiem.”

150. pants: “1. Par atvaļinājuma laikposmu darbiniekam ir tiesības uz atvaļinājumu pabalstu, kas nevar būt mazāks par individuālajā darba līgumā paredzēto bāzes atalgojumu, pabalstiem un pastāvīga rakstura labumu, kas pienākas par minēto laikposmu.

2. Atvaļinājumu pabalsts ir vienāds ar 1. punktā minētā atalgojuma ikdienas vidējo apmēru trīs mēnešos pirms atvaļinājuma izmantošanas mēneša, kas reizināts ar atvaļinājuma dienu skaitu.”

2017. gada 28. jūnija Ietvarlikums Nr. 153 par atalgojumu no valsts budžeta apmaksātajiem darbiniekiem

18. pants: “1. No 2018. gada 1. decembra izmaksu organizētājiem ir pienākums piešķirt ikmēneša ēdināšanas pabalstu, kas vienāds ar vienu divpadsmito daļu no divām minimālajām garantētajām valsts līmeņa bruto bāzes algām [..]

2. 1. punktā minētais ēdināšanas pabalsts tiek piešķirts proporcionāli faktiskajam iepriekšējā mēneša darba laikam, saskaņā ar 25. panta 1. punktā paredzēto klasifikāciju noteiktā pakāpē.

[..]”.

Minētā likuma I pielikuma B punktā “Specifiskās normas skolas mācībspēkiem” ir noteikts:

11. pants: “Mācībspēkiem ir tiesības uz atvaļinājumu, saskaņā ar Likumu Nr. 1/2011, [..] saņemot atvaļinājumu pabalstu, kas aprēķināts saskaņā ar likuma noteikumiem, kas piemērojami no valsts budžeta apmaksātajiem darbiniekiem.”

12. panta 1. punkts: “Mācībspēkiem [..] atalgojums var tikt izmaksāts arī par laiku pēc stundas likmes vai kumulatīvi, atbilstoši Likuma Nr. 1/2011 [..] noteikumiem”.

Valsts Izglītības ministrijas **2018. gada 24. jūlija Dekrēts Nr. 4165**, ar ko apstiprina īstenošanas normas attiecībā uz klasificēšanas noteiktā pakāpē projekta izstrādi un skolu mācībspēku klasificēšanas noteiktā pakāpē plānu, un skolu mācībspēku klasificēšanu atalgojuma pēc stundas likmes režīmā.

6. panta 2. punkts: “Mācībspēku ar stundas likmi specifiskie uzdevumi ir noteikti individuālajā darba līgumā – kas atšķiras no līguma par bāzes darba vietu –, kas noteikts izglītošanas pakalpojumu sniegšanai atalgojuma pēc stundas likmes režīmā.”

Izglītības, pētniecības, jaunatnes un sporta ministrijas **2011. gada 7. oktobra Dekrēts Nr. 5559**, ar ko apstiprina īstenošanas normas attiecībā uz to, kā atvaļinājumu izmanto skolu mācībspēki.

5. pants: "1. Dienestā esošiem pasniedzējiem, kuri strādā arī atalgojuma pēc stundas likmes režīmā, ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu tikai par pamatdarba vietu, par kuru ir noslēgts individuālais darba līgums.

2. Pensijā esošajiem mācībspēkiem, kas pieņemti darbā ar noteikta laika darba līgumu atalgojuma pēc stundas likmes režīmā, uz pilna laika vai nepilna laika darbu, ir tiesības uz atvaļinājumu proporcionāli faktiskajam nostrādātajam darba laikam, kas aprēķināts atbilstoši 2. panta 5. punkta noteikumiem."

Valsts Izglītības ministrijas **2021. gada 29. jūnija Dekrēts Nr. 4050**, ar ko apstiprina īstenošanas normas attiecībā uz to, kā atvaļinājumu izmanto valsts izglītības sistēmā strādājošie mācībspēki, izglītības iestāžu vadība, klasificēšanas noteiktā pakāpē un uzraudzības, kā arī pētniecības nozares personāls.

3. pants: "2. Pasniedzējiem, kuri veikuši izglītošanas darbu daļu no akadēmiskā mācību gada, ir tiesības uz atvaļinājumu, kura ilgums aprēķināts proporcionāli laikposmam, ko viņi nostrādājuši minētajā akadēmiskajā mācību gadā.

[..]

5. Pasniedzējiem, kas strādā nepilna darba laiku, ir tiesības uz atvaļinājumu proporcionāli faktiskajam nostrādātajam darba laikam, kas aprēķināts atbilstoši 2. līdz 4. panta noteikumiem. Pasniedzējiem, kas nepilna darba laiku ir nodarbināti divās vai vairāk skolās, ir tiesības uz atvaļinājumu katras skolas līmenī, proporcionāli nostrādātajam darba laikam."

5. pants: "1. Dienestā esošiem pasniedzējiem, kuri strādā arī stundas likmes atalgojuma režīmā, ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu tikai par pamatdarba vietu, par kuru ir noslēgts individuālais darba līgums.

2. Pensijā esošajiem mācībspēkiem, kas pieņemti darbā ar darba līgumu stundas likmes atalgojuma režīmā, uz pilna laika vai nepilna laika darbu, ir tiesības uz atvaļinājumu proporcionāli faktiskajam nostrādātajam darba laikam, kas aprēķināts atbilstoši 3. panta noteikumiem."

Curtea Constituțională din România (Rumānijas Konstitucionālā tiesa) 2021. gada 6. maija nolēmums Nr. 297; *Înalta Curte de Casație și Justiție* (Rumānijas Augstā kasācijas tiesa) 2020. gada 20. janvāra nolēmums Nr. 5; *Tribunalul Arad* (Aradas apgabaltiesa, Rumānija) 2023. gada 18. maija spriedums civillietā Nr. 476; *Tribunalul Galați* (Galacas apgabaltiesa, Rumānija) 2023. gada 9. jūnija spriedums civillietā Nr. 663.

Īss pamatlietas faktisko apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 Strīdā iesaistītie darba ņēmēji ir atbildētājas – kas ir vidējās izglītības skola – mācībspēki. Minētie darba ņēmēji ir noslēguši darba līgumus uz nenoteiktu un pilna darba laiku ar atbildētāju un, viena darba ņēmēja gadījumā, ar kādu liceju.
- 2 Vienlaikus 2019. – 2020., 2020. – 2021., 2021. – 2022. un 2022. – 2023. mācību gados strīdā iesaistītie darba ņēmēji noslēdza ar atbildētāju arī darba līgumus uz noteiktu un nepilna darba laiku uz laikposmiem, kas variēja no divām līdz divdesmit stundām nedēļā, saņemot atalgojumu par nostrādāto laiku. Minēto līgumu I nodaļā “Atvaļinājums” ir paredzēts, ka “atbilstoši Darba kodeksa noteikumiem [...] atvaļinājums tiek piešķirts tikai par pamatdarba vietu [...]”.
- 3 Atbildētāja atbilstoši Valsts Izglītības ministrijas dekrētiem Nr. 5559/2011 un Nr. 4050/2021 noteica strīdā iesaistītajiem darba ņēmējiem par konkrēto laikposmu atvaļinājumu pabalstu un ēdināšanas pabalstu, atsaucoties tikai uz ienākumiem saistībā ar viņu līgumiem uz nenoteiktu un pilna darba laiku.
- 4 Strīdā iesaistītie darba ņēmēji, prasītājas pārstāvji, vērsās *Tribunalul Vaslui*, lūdzot, lai atbildētājai tiktu piespriests izmaksāt viņiem atvaļinājumu pabalstu un ēdināšanas pabalstu par darbību, kas veikta, pamatojoties uz līgumiem uz noteiktu un nepilna darba laiku.
- 5 Ar 2023. gada 17. marta spriedumu civillietā *Tribunalul Vaslui* apmierināja minēto prasību. Pirmkārt, minētā tiesa uzskatīja, ka Valsts Izglītības ministrijas dekrēti Nr. 5559/2011 un Nr. 4050/2021 – kas ir administratīvi akti – ir pretrunā Darba likuma 144. panta 1. punktā un Likumā Nr. 1/2011 minētajiem hierarhiski augstākajiem noteikumiem. Otrkārt, minētā tiesa uzskatīja, ka minētie dekrēti pārkāpj Savienības tiesību normas, kuru interpretācija tiek lūgta šajā lietā. Ja valsts tiesiskais regulējums atļauj pārsniegt 48 iknedēļas darba stundas, pildot darba līgumus, kas noslēgti ar dažādiem darba devējiem vai ar vienu un to pašu darba devēju, darba vietu kumulēšanas kontekstā, Savienības tiesības prasītu piešķirt apmaksātu atvaļinājumu par katru atsevišķo līgumu. Treškārt, tā atzina, ka atbildētājas atteikums piešķirt ēdināšanas pabalstu proporcionāli faktiskajam darba laikam nav pamatots atbilstoši Likumam Nr. 153/2017.
- 6 Atbildētāja par minēto spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību *Curtea de apel Iași* (Jasu apelācijas tiesa, Rumānija), kas ir iesniedzējtiesa.

Pamatlietas pušu galvenie argumenti

- 7 Pamatlietas puses neizvirza nevienu argumentu pēc būtības saistībā ar iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem.

Īss lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu motīvu izklāsts

- 8 Ciktāl attiecas uz *pirmo prejudiciālo jautājumu*, iesniedzējtiesa precizē, ka tās lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu neattiecas uz strīdā iesaistīto darba ņēmēju atvaļinājumu komponenti, kas nav saistīta ar naudu, jo minētajiem darba ņēmējiem ir tiesības izmantot 62 darba dienu ilgu apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu. Šā jautājuma mērķis ir noteikt tiesību uz atvaļinājumu naudas komponentes apmēru.
- 9 Minētā tiesa atgādina, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts nosaka katram darba ņēmējam tiesības uz apmaksātu ikgadēju atvaļinājumu, kura laikā atalgojums ir jāsauglabā. Kaut gan darba ņēmēja parastā atalgojuma struktūra pati par sevi ietilpst dalībvalstu tiesību regulētajos noteikumos un praksēs, tā tomēr nedrīkst ietekmēt darba ņēmēja tiesības savā atpūtas un relaksācijas laikā izmantot ekonomiskos nosacījumus, kas salīdzināmi ar nosacījumiem saistībā ar viņa darba veikšanu.
- 10 Aizvien saskaņā ar Tiesas judikatūru Direktīvas 97/81 mērķis ir, no vienas puses, veicināt nepilna darba laiku un, no otras puses, likvidēt diskrimināciju starp nepilna darba laika darbiniekiem un pilna darba laika darbiniekiem. Ievērojot šos mērķus, Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzula ir jāsaprot kā Savienības sociālo tiesību principa izpausme, ko nedrīkst interpretēt šauri. Attiecīgi, ekonomiskie nosacījumi, kā nosacījumi attiecībā uz atalgojumu, nedrīkst tikt izslēgti no jēdziena "darba nosacījumi" minētās klauzulas izpratnē.
- 11 Iesniedzējtiesa apgalvo, ka Rumānijas likuma normās ir atzītas tiesības uz ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu visiem mācībspēkiem, neatkarīgi no apstākļa, vai tie strādā, pamatojoties uz individuālo darba līgumu uz nenoteiktu vai noteiktu laiku, pilna vai nepilna darba laika līgumu.
- 12 Tomēr strādājošiem mācībspēkiem, kas saskaņā ar darba līgumu kumulēšanu veic savu darbību arī atalgojuma pēc stundas likmes režīmā, ir tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu tikai par bāzes darba vietu, par kuru ir noslēgts individuālais darba līgums.
- 13 Tāpēc valsts tiesību normā ir noteikta atšķirīga juridiskā attieksme attiecībā uz samaksu par atvaļinājumu, no vienas puses, darbiniekiem, kas pieņemti darbā ar vienotu darba līgumu – kuriem ir tiesības uz atvaļinājuma apmaksu atkarībā no sava atalgojuma – un, no otras puses, darbiniekiem, kas veic savu darbu uz divu atsevišķu līgumu kumulēšanas pamata – kuriem ir tiesības uz atvaļinājuma apmaksu tikai par algota darba ienākumiem, kas saņemti par pamatdarba vietu. Arī pensijā esošajiem mācībspēkiem, kas pieņemti darbā ar līgumu atalgojuma pēc stundas likmes režīmā, uz pilna laika vai nepilna laika darbu, ir tiesības uz atvaļinājumu, kas apmaksāts proporcionāli faktiskajam nostrādātajam darba laikam.
- 14 Iesniedzējtiesas ieskatā, tiesību uz apmaksātu atvaļinājumu izmantošana ietilpst darba ņēmēju darba nosacījumos un atšķirīgā attieksme, kas noteikta Valsts

Izglītības ministrijas dekrētos Nr. 5559/2011 un Nr. 4050/2021, ir nelabvēlīga attiecībā pret darbiniekiem, kuri sniedz savus darba pakalpojumus kumulatīvi, jo atalgojums par atvaļinājumu, kaut arī ir līdzvērtīgs tā darbinieka atalgojumam, kurš ir strādājis pilna laika darbu, izslēdz jebkādu saistību ar ienākumiem, kas izriet no darba, kas veikts saskaņā ar līgumu uz noteiktu un nepilna darba laiku.

- 15 Vēl tā uzsver, ka atšķirīga attieksme pret darba nosacījumiem, ciktāl attiecas uz tiesību uz apmaksātu atvaļinājumu izmantošanu, neattiecas uz darba ņēmējiem, kuri veic savu darbu, pamatojoties uz vienu vienīgu nepilna darba laika darba līgumu vai līgumu uz noteiktu laiku, bet gan attiecas tikai uz tiem darba ņēmējiem, kuri pieņemti darbā kumulatīvi uz divu atsevišķu līgumu pamata.
- 16 Attiecībā uz atšķirīgas attieksmes pamatojumu iesniedzējtiesa apgalvo, ka Valsts Izglītības ministrijas dekrēti Nr. 5559/2011 un Nr. 4050/2021 neparedz tajos iecerētu legītimu mērķi un neprecizē, cik samērīgi ir izveidotie normatīvie līdzekļi.
- 17 Konstitucionālā tiesa un vairākas valsts tiesas uzskata, ka atšķirīgā attieksme pret mācībspēkiem, kas strādā, pamatojoties uz līgumu kumulēšanu, nav diskriminējoša attieksme. Konstitucionālā tiesa ir atzinusi, ka “likumdevējam ir tiesības noteikt pienācīgā atvaļinājumu pabalsta apmēra aprēķina metodi”. Šajā ziņā likumdevējs ir noteicis noteikumu, saskaņā ar kuru kumulēšanas gadījumā darbiniekam ir tiesības uz atvaļinājumu, kas atbilst tikai pamatdarba vietai, nevis otrai darba vietai. Šāda tiesību norma tiek vienādi piemērota visiem darbiniekiem, bez jebkāda veida privilēģijām vai diskriminācijas, un atvaļinājuma pabalsta apmēra aprēķina metodes noteikšana ierēdņu [...] darba līgumu kumulēšanas gadījumā ir ekskluzīvā likumdevēja kompetencē un nevar veidot jautājumu par atbilstību Konstitūcijai, kamēr vien likumdevējs atzīst tiesības uz apmaksātu atvaļinājumu”.
- 18 Darba tiesībās specializēto tiesu judikatūrā turklāt tiek uzskatīts, ka Valsts Izglītības ministrijas dekrētu Nr. 5559/2011 un Nr. 4050/2021 noteikumi ietilpst dalībvalstu rīcības brīvības ietvaros Savienības direktīvu transponēšanā, jo atalgojuma pēc stundas likmes režīma ieviešanai ir mērķis garantēt izglītošanas darbības nepārtrauktību – gan darba vietas aizņēmēja darbnespējas gadījumos, gan apgrūtinātas pieejamības apgabalos, kur mācībspēku nav pietiekami daudz.
- 19 Interpretācijas atšķirību pastāvēšana saistībā ar Savienības tiesībās noteiktās aizsardzības, kas paredzēta Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punktā un Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas 1. punktā, tvērumu, kā arī saistībā ar minēto klauzulu piemērojamību viena un tā paša darbinieka noslēgto līgumu kumulēšanas gadījumā pamudināja iesniedzējtiesu uzdot šo pirmo prejudiciālo jautājumu.
- 20 Attiecībā uz *otro prejudiciālo jautājumu* iesniedzējtiesa atgādina, ka saskaņā ar Tiesas judikatūru par Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu 4. klauzulas 1. punktu un par Pamatnolīguma par darbu uz noteiktu laiku 4. klauzulas

1. punktu, ar "atalgojumu" saprot algu vai normālu parasto bāzes vai minimālo atalgojumu un visas citas priekšrocības, ko darba devējs tieši vai netieši samaksā skaidrā naudā vai natūrā darba ņēmējam atkarībā no viņa darba. Minētais jēdziens ietver visus faktiskos vai nākotnes labumus, ja vien tos – kaut arī netieši – samaksājis darba devējs darba ņēmējam atkarībā no viņa darba.
- 21 Iesniedzējtiesa precizē, ka ēdināšanas pabalsts tika vispārināts attiecībā uz darbiniekiem, ko apmaksā no Rumānijas valsts budžeta, ar Likuma Nr. 153/2017 noteikumiem un ka runa ir par monetāru vērtību, ko pievieno atalgojumam. Tā apmērs ir mainīgs un ir saistīts ar minimālās valsts garantētās bāzes algas bruto apmēru[.] Tas ir ierobežots līdz maksimāli vienai divpadsmitajai daļai no atsaucē elementa divkārtā apmēra, kas ir maksimālais apmērs, kurš aprēķināts saistībā ar pilna laika darbu. Kasācijas tiesa uzskatīja, ka minētās tiesības ietilpst ikmēneša ienākumu no algota darba kategorijā.
- 22 Ēdināšanas pabalsts strīdā iesaistītajiem darba ņēmējiem tika piešķirts tikai par darba līgumu uz nenoteiktu un pilna darba laiku, un viņiem tika atteikts ēdināšanas pabalsts proporcionāli faktiskajam darba laikam, kas nostrādāts, balstoties uz līgumu uz noteiktu un nepilna darba laiku. Turklāt tas netika iekļauts aprēķina bāzē atalgojuma par atvaļinājuma laiku apmēra noteikšanai.
- 23 Pēc analogijas ar atvaļinājumu pabalsta aprēķinu juridiskā attieksme pret mācībspēkiem, kas noslēguši kumulatīvus līgumus, ir atšķirīga un nelabvēlīga, jo minētie mācībspēki saņem ēdināšanas pabalstu tikai saistībā ar darbu, kas veikts uz līguma uz nenoteiktu un pilna darba laiku pamata. Šī atšķirīgā attieksme izriet no tādas tiesību normas piemērošanas, kas paredz tiesības uz ēdināšanas pabalstu un nosaka šāda pabalsta maksimāli pieļaujamo līmeni – līmeni, kas tiek jau sasniegts, strādājot pilna laika darbu. Tomēr minētā tiesību norma nenorāda citus objektīvus iemeslus un neprecizē leģitīmo mērķi, ko iecerēts sasniegt, nosakot šādu atšķirīgu attieksmi.
- 24 Atbildētāja apgalvo, ka minētās tiesību normas mērķis ir garantēt līdzsvarotu ēdināšanu optimālam veselības stāvoklim un ka, kamēr vien strīdā iesaistītajiem darba ņēmējiem tiek piešķirts ēdināšanas pabalsts par viņu pamatdarba vietu, viņi nevar to saņemt arī par darba vietu, par ko viņi saņem atalgojumu pēc stundas likmes, jo nosacījums, ka pabalsts ir jāpiešķir proporcionāli nostrādātajam darba laikam, skar darba dienu, nevis nostrādātās stundas. Iesniedzējtiesas ieskatā, minētajā pamatojumā tomēr nav ņemta vērā ēdināšanas pabalsta juridiskā kvalifikācija – tas tiek uzskatīts par daļu no atalgojuma par veikto darbu.
- 25 Visbeidzot, ja tiek uzskatīts, ka ēdināšanas pabalsts ir daļa no mācībspēku parastā atalgojuma līguma uz noteiktu un nepilna darba laiku ietvaros, tam ir jābūt iekļautam arī atalgojuma par atvaļinājuma laiku noteikšanā.