

Zadeva C-706/23**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)
Poslovnika Sodišča****Datum vložitve:**

17. november 2023

Predložitveno sodišče:

Curtea de Apel Iași (Romunija)

Datum predložitvene odločbe:

10. oktober 2023

Pritožnica in tožena stranka:

Școala gimnazială „Mihai Eminescu“ Vaslui

Nasprotna stranka v postopku s pritožbo in tožeča stranka:

Uniunea Sindicală „Didactica“ Vaslui v imenu in za račun naslednjih članov:

KM in drugi

Predmet postopka v glavni stvari

Pritožba zoper sodbo Tribunalul Vaslui (okrožno sodišče v Vasluiju, Romunija), s katero je to pritožnici oziroma toženi stranki (v nadaljevanju: tožena stranka) naložilo, naj članom sindikata (v nadaljevanju: zadevni delavci), ki jih zastopa nasprotna stranka v postopku s pritožbo oziroma tožeča stranka, to je Uniunea Sindicală „Didactica“ Vaslui (sindikata „Didactica“ v Vasluiju, Romunija, v nadaljevanju: tožeča stranka), plača nadomestilo plače za letni dopust in nadomestilo za prehrano, ki izhajata iz pogodb o zaposlitvi za določen čas s krajšim delovnim časom, sklenjenimi s toženo stranko. V obravnavani zadevi se postavlja vprašanje, ali imajo zadevni delavci pravico do tovrstnih nadomestil, če so v istem obdobju sklenili tudi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom in so na podlagi zadnjenavedenih pogodb prejeli tako nadomestilo plače za letni dopust kot tudi nadomestilo za prehrano.

Predmet in pravna podlaga predloga za sprejetje predhodne odločbe

Na podlagi člena 267 PDEU se prosi za razlago določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, ki je v Prilogi k Direktivi 1997/81/ES; določbe 4, točka 1, okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega med ETUC, UNICE in CEEP, ki je v Prilogi k Direktivi 1999/70/ES; člena 7(1) Direktive 2003/88/ES in člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah.

Vprašanja za predhodno odločanje

1. Ali je treba člen 7(1) Direktive 2003/88, člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, določbo 4, [točka 1], okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, ki je v Prilogi k Direktivi 97/81/ES [in] določbo 4, [točka 1], okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega med ETUC, UNICE in CEEP, ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999, razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni zakonodaji, ki v primeru, da isti delavec v šolstvu sočasno sklene več pogodb o zaposlitvi – [to je] pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, na podlagi katere opravlja delo na osnovnem delovnem mestu, in pogodbo o zaposlitvi za določen čas s krajšim delovnim časom [oziroma] pogodbo o delu, plačanem na podlagi urne postavke –, določa, da ima ta delavec pravico do nadomestila za plačan letni dopust, ki se izračuna le na podlagi plače, ki jo prejema za delo na osnovnem delovnem mestu?

2. Ali je treba določbo 4, [točka 1], okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, ki je v Prilogi k Direktivi 97/81, določbo 4, [točka 1], okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega med ETUC, UNICE in CEEP [, ki je v Prilogi k] Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999, in člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni zakonodaji in praksi, ki v primeru pedagoških delavcev, ki sočasno sklenejo več pogodb o zaposlitvi – [to je] pogodbo o zaposlitvi s polnim delovnim časom, na podlagi katere opravljajo delo na osnovnem delovnem mestu, in pogodbo o zaposlitvi za določen čas s krajšim delovnim časom [oziroma] pogodbo o delu, plačanem na podlagi urne postavke –, ne dopuščata, da bi ti delavci prejeli nadomestilo za prehrano, ki je sorazmerno z dejansko delovno obveznostjo, opravljeno na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas s krajšim delovnim časom, in da bi se to nadomestilo upoštevalo pri določitvi skupnega zneska nadomestila plače za letni dopust?

Navedene določbe prava Unije in sodna praksa Sodišča

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, člen 31(2)

Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, člen 7

Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen med ETUC, UNICE in CEEP, ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999; določba 4, točka 1

Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom, sklenjen med UNICE, CEEP in ETUC, ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997; določba 4, točka 1

Sodba z dne 19. novembra 2019, TSN (C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981); sodba z dne 9. decembra 2021, Staatssecretaris van Financiën (Plačilo med plačanim letnim dopustom) (C-217/20, EU:C:2021:987, točke 19 in od 26 do 28); sodba z dne 10. junija 2010, Bruno in drugi (C-395/08 in C-396/08, EU:C:2010:329, točke 24 in od 32 do 34); sodba z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683); sodba z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, točki 57 in 58); sodba z dne 17. marca 2021, Academia de Studii Economice din București (C-585/19, EU:C:2021:210); sodba z dne 5. novembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, točka 16); sodba z dne 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745)

Navajana nacionalna zakonodaja in nacionalna sodna praksa

Zakon o nacionalnem izobraževanju št. 1 z dne 5. januarja 2011

Člen 254(1): „Pedagoški delavci se lahko v vzgojno-izobraževalnih zavodih [...] v skladu s pogoji, določenimi v zakonu, zaposlijo na podlagi individualne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali individualne pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki se sklene za obdobje, ki ni daljše od enega šolskega leta, in jo je mogoče podaljšati, oziroma na podlagi urne postavke.“

Člen 267(1): „Učitelji imajo pravico do 62 delovnih dni plačanega letnega dopusta, ki ga izrabijo v času šolskih počitnic; [...]“

Romunski zakonik o delovnih razmerjih

Člen 35(1): „Vsak delavec ima pravico, da na podlagi individualnih pogodb o zaposlitvi dela za različne delodajalce ali za istega delodajalca pod pogojem, da se delovni časi ne prekrivajo, za kar prejema plačilo, ki je sorazmerno s posameznim delovnim časom. Delodajalec delavca, ki uresničuje to pravico, ne sme obravnavati manj ugodno.“

Člen 106: „1. Delavec, zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima enake pravice kot delavec, ki dela s polnim delovnim časom, pod pogoji, določenimi z zakonom in veljavnimi kolektivnimi pogodbami.

2. Plačilo je sorazmerno z dejansko delovno obveznostjo in se prizna glede na pravice, ki veljajo za redni delovni čas.“

Člen 144(1): „Vsi zaposleni imajo pravico do plačanega letnega dopusta“.

Člen 150: 1. Delavec ima za čas dopusta pravico do nadomestila plače za letni dopust, ki ne sme biti nižje od osnovne plače ter stalnih nadomestil in dodatkov, ki mu pripadajo za ta čas in so določeni v individualni pogodbi o zaposlitvi.

2. Nadomestilo plače za letni dopust je enako povprečnemu dnevnu plačilu iz odstavka 1 v zadnjih treh mesecih pred mesecem začetka odsotnosti, pomnoženemu s številom dni odsotnosti.“

Okvirni zakon št. 153 z dne 28. junija 2017 o prejemkih osebja, ki se plačuje iz javnih sredstev

Člen 18: „1. Odredbodajalci od 1. decembra 2018 dalje izplačajo mesečno nadomestilo za prehrano v višini ene dvanajstine dveh zajamčenih minimalnih bruto osnovnih plač, določenih na nacionalni ravni [...]

2. Nadomestilo za prehrano iz odstavka 1 se dodeli sorazmerno z dejansko delovno obveznostjo, opravljeno v preteklem mesecu, v skladu z določbami člena 25(1).

[...].“

Priloga I, točka B, k temu zakonu, naslovljena „Posebna pravila za pedagoške delavce“, določa:

Člen 11: „Pedagoški delavci imajo na podlagi zakona št. 1/2011 [...] pravico do letnega dopusta, za katerega prejmejo nadomestilo plače, izračunano v skladu z določbami zakona, ki se uporablja za prejemke osebja, plačanega iz javnih sredstev.“

Člen 12(1): „Pedagoški delavci [...] so lahko v skladu z določbami zakona št. 1/2011 [...] plačani tudi na podlagi urne postavke ali kumulativno.“

Uredba ministrstva za izobraževanje št. 4165 z dne 24. julija 2018 o potrditvi izvedbenih pravil za pripravo predloga plačne lestvice in plačne lestvice, na katero se uvrščajo pedagoški delavci v vzgojno-izobraževalnih zavodih, ter za uvrstitev pedagoških delavcev v sistem plač po urni postavki

Člen 6(2): „Posebne naloge pedagoških delavcev, ki prejemajo plačilo na podlagi urne postavke, se določijo v individualni pogodbi o zaposlitvi – ki ni pogodba o zaposlitvi na osnovnem delovnem mestu –, ki se zaradi izvajanja pouka sklene v okviru sistema plač po urni postavki.“

Uredba ministrstva za izobraževanje, raziskave, mladino in šport št. 5559 z dne 7. oktobra 2011 o potrditvi izvedbenih pravil v zvezi z izrabo letnega dopusta za pedagoške delavce

Člen 5: „1. Zaposleni učitelji, ki delo opravljajo tudi v okviru sistema plač po urni postavki, imajo pravico do plačanega letnega dopusta le za delo, ki ga opravljajo na osnovnem delovnem mestu, za katero so sklenili pogodbo o zaposlitvi.

2. Upokojeni učitelji, ki v okviru sistema plač po urni postavki delajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas s polnim ali krajšim delovnim časom, imajo pravico do letnega dopusta, ki je sorazmerna z dejansko delovno obveznostjo in se izračuna v skladu s členom 2(5).“

Uredba ministrstva za izobraževanje št. 4050 z dne 29. junija 2021 o potrditvi izvedbenih pravil v zvezi z izrabo letnega dopusta za pedagoške, vodstvene, kadrovske, nadzorne in raziskovalne delavce v državnem šolstvu

Člen 3: „2. Učitelji, ki dejavnost poučevanja opravljajo le v določenem delu šolskega/akademskega leta, imajo pravico do sorazmernega dela letnega dopusta za čas, ki se izračuna glede na čas dela, opravljenega v tem šolskem/akademskem letu.

[...]

5. Učitelji, zaposleni za krajši delovni čas, imajo pravico do letnega dopusta, ki je sorazmerna z dejansko delovno obveznostjo in se izračuna v skladu z odstavki od 2 do 4. Učitelji, ki so za krajši delovni čas zaposleni v dveh ali več vzgojno-izobraževalnih zavodih, imajo pravico do letnega dopusta v vseh zavodih, ki je sorazmerna s časom dejansko opravljenega dela.“

Člen 5: 1. Zaposleni učitelji, ki delo opravljajo tudi v okviru sistema plač po urni postavki, imajo pravico do plačanega letnega dopusta le za delo, ki ga opravljajo na osnovnem delovnem mestu, za katero so sklenili pogodbo o zaposlitvi.

2. Upokojeni pedagoški delavci, ki v okviru sistema plač po urni postavki delajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas s polnim ali krajšim delovnim časom, imajo pravico do letnega dopusta sorazmerno z dejansko delovno obveznostjo, ki se izračuna v skladu s členom 3.“

Odločba Curtea Constituțională din România (ustavno sodišče, Romunija) št. 297 z dne 6. maja 2021; odločba Înalta Curte de Casație și Justiție (vrhovno kasacijsko sodišče, Romunija) št. 5 z dne 20. januarja 2020; civilna sodba Tribunalul Arad (okrožno sodišče v Aradu, Romunija) št. 476 z dne 18. maja 2023; civilna sodba Tribunalul Galați (okrožno sodišče v Galațiju, Romunija) št. 663 z dne 9. junija 2023.

Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka v glavni stvari

- 1 Zadevni delavci so člani učiteljskega zbora tožene stranke, ki izvaja srednješolski izobraževalni program. Ti delavci so s toženo stranko sklenili pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, eden od zadevnih delavcev pa je tako pogodbo sklenil z gimnazijo.
- 2 Hkrati so zadevni delavci v šolskih letih 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022 in 2022/2023 s toženo stranko sklenili tudi pogodbe o zaposlitvi za določen čas s krajšim delovnim časom, in sicer za delo, ki ga opravljajo v obsegu od dveh do dvajsetih ur na teden in za katerega prejemajo plačilo na podlagi urne postavke. V poglavju 1 teh pogodb, naslovljenem „Letni dopust“, je določeno, da jim „v skladu z določbami zakonika o delovnih razmerjih [...] letni dopust pripada le za delovno obveznost, ki se izvaja na osnovnem delovnem mestu“.
- 3 Tožena stranka je nadomestila plače za letni dopust in nadomestila za prehrano, ki so jih zadevni delavci prejeli za zadevni čas dela, določila v skladu z uredbama ministrstva za izobraževanje št. 5559/2011 in št. 4050/2021, pri čemer je upoštevala le dohodke iz naslova pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom.
- 4 Zadevni delavci, ki jih zastopa tožeča stranka, so pri Tribunalul Vaslui (okrožno sodišče v Vasluiju) vložili tožbo, s katero so predlagali, naj se toženi stranki naloži izplačilo nadomestila plače za letni dopust in nadomestila za prehrano za delo, ki so ga opravili na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas s krajšim delovnim časom.
- 5 Tribunalul Vaslui (okrožno sodišče v Vasluiju) je s civilno sodbo z dne 17. marca 2023 tej tožbi ugodilo. To sodišče je na prvem mestu ugotovilo, da sta uredbi ministrstva za izobraževanje št. 5559/2011 in št. 4050/2021 – ki sta upravna akta – v nasprotju s hierarhično višjimi določbami iz člena 144(1) zakonika o delovnih razmerjih in zakona št. 1/2011. To sodišče je na drugem mestu ugotovilo, da navedeni uredbi kršita določbe prava Unije, za razlago katerih se prosi v obravnavani zadevi. Če namreč nacionalna zakonodaja dopušča, da delavec na podlagi pogodb o zaposlitvi, sklenjenih z več delodajalci ali z istim delodajalcem, zaradi dela, ki ga sočasno opravlja na več delovnih mestih, preseže 48 ur na teden, naj bi delavcu v skladu s pravom Unije pripadal plačan letni dopust na podlagi vsake posamezne pogodbe. Navedeno sodišče je na tretjem mestu presodilo, da je tožena stranka v smislu člena št. 153/2017 neupravičeno zavrnila izplačilo nadomestila za prehrano, ki bi bilo sorazmerno z dejansko delovno obveznostjo.
- 6 Tožena stranka je zoper to sodbo vložila pritožbo pri Curtea de apel Iași (pritožbeno sodišče v Iașiju, Romunija), ki je predložitveno sodišče.

Bistvene trditve strank v postopku v glavni stvari

- 7 Stranki v postopku v glavni stvari v zvezi z vprašanjema, ki ju je postavilo predložitveno sodišče, ne navajata nobenih vsebinskih trditev.

Kratka predstavitev obrazložitve predloga za sprejetje predhodne odločbe

- 8 Predložitveno sodišče v zvezi s *prvim vprašanjem za predhodno odločanje* pojasnjuje, da se predlog za sprejetje predhodne odločbe ne nanaša na nedenarni vidik letnega dopusta zadevnih delavcev, saj imajo ti pravico do 62 delovnih dni plačanega letnega dopusta. Nasprotno, to vprašanje je namenjeno določitvi skupnega zneska denarnega dela pravice do dopusta.
- 9 To sodišče opozarja, da v skladu s sodno prakso Sodišča velja, da je s členom 7(1) Direktive 2003/88 vsakemu delavcu priznana pravica do plačanega letnega dopusta, med katerim je treba plačo še naprej zagotavljati. Čeprav sestava običajne plače delavca kot taka spada na področje določb in praks, ki so urejene s pravom držav članic, pa ta sestava ne more vplivati na njegovo pravico, da v obdobju počitka in oddiha uživa finančne razmere, ki so primerljive s tistimi, ki se nanašajo na opravljanje njegovega dela.
- 10 Iz sodne prakse Sodišča prav tako izhaja, da je Direktiva 97/81 na eni strani namenjena spodbujanju zaposlitve s krajšim delovnim časom, na drugi strani pa odpravi diskriminacije med delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, in delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom. Ob upoštevanju teh ciljev je treba določbo 4 okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom razumeti kot izraz načela socialnega prava Unije, ki ga ni mogoče razlagati ozko. Zato ekonomskih pogojev, kakršni so ti, ki se nanašajo na plačo, ni mogoče izključiti iz pojma „pogoji zaposlitve“ v smislu te določbe.
- 11 Predložitveno sodišče navaja, da pravica do plačanega letnega dopusta v skladu z določbami romunskega prava pripada vsem pedagoškim delavcem ne glede na to, ali delajo na podlagi individualne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas s polnim ali krajšim delovnim časom.
- 12 Aktivno zaposleni pedagoški delavci, ki svoje delo na podlagi sočasno sklenjenih pogodb o zaposlitvi opravljajo tudi v okviru sistema plač po urni postavki, pa imajo pravico do plačanega dopusta le za delo, ki ga opravljajo na osnovnem delovnem mestu, za katero so sklenili individualno pogodbo o zaposlitvi.
- 13 Na podlagi nacionalnega predpisa se torej z vidika plačila za letni dopust vzpostavlja različno pravno obravnavanje delavcev, zaposlenih na podlagi ene same pogodbe o zaposlitvi – ki so do plačila za dopust upravičeni glede na plačo, ki jo prejemajo –, na eni strani in delavci, ki svoje delo sočasno opravljajo na podlagi dveh ločenih pogodb – ki so do plačila za dopust upravičeni le v zvezi z dohodki iz delovnega razmerja, ki jih prejemajo za delo na osnovnem delovnem mestu – na drugi strani. Tudi upokojeni pedagoški delavci, ki na podlagi pogodbe

o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom opravljajo delo, plačano na podlagi urne postavke, so do plačanega letnega dopusta upravičeni sorazmerno z dejansko delovno obveznostjo.

- 14 Predložitveno sodišče meni, da izvrševanje pravice do plačanega dopusta spada med pogoje zaposlitve delavcev in da je različno obravnavanje, ki izhaja iz uredb ministrstva za izobraževanje št. 5559/2011 in št. 4050/2021, manj ugodno za delavce, ki svoje delo sočasno opravljajo na podlagi več pogodb o zaposlitvi, saj pravica do plačila za dopust, ki je sicer enakovredna pravici delavca, ki delo opravlja s polnim delovnim časom, ni nikakor povezana z dohodki iz dela, opravljenega na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas s krajšim delovnim časom.
- 15 Poleg tega poudarja, da se različno obravnavanje pogojev zaposlitve v zvezi z uresničevanjem pravice do plačanega dopusta ne nanaša na delavce, ki svoje delo opravljajo na podlagi ene same pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom ali za določen čas, ampak le na delavce, ki so hkrati zaposleni na podlagi dveh ločenih pogodb.
- 16 Predložitveno sodišče v zvezi z razlogi, na katerih temelji različno obravnavanje, navaja, da uredbi ministrstva za izobraževanje št. 5559/2011 in št. 4050/2021 ne določata legitimnega cilja, ki naj bi se z njima uresničeval, in ne vsebujeta nobenega pojasnila v zvezi s sorazmernostjo uvedenih normativnih ukrepov.
- 17 Po mnenju Curtea Constituțională (ustavno sodišče) in nekaterih drugih nacionalnih sodišč različno obravnavanje pedagoških delavcev, ki sočasno delajo na podlagi več pogodb o zaposlitvi, ne pomeni diskriminatornega obravnavanja teh delavcev. Curtea Constituțională (ustavno sodišče) je tako razsodilo, da „ima zakonodajalec pravico, da določi metodo za izračun pripadajočega zneska nadomestila za letni dopust. V tem smislu je zakonodajalec določil pravilo, v skladu s katerim ima delavec, ki sočasno sklene več pogodb o zaposlitvi, pravico do letnega dopusta le za delo, ki ga opravlja na osnovnem delovnem mestu, ne pa tudi na drugem delovnem mestu. Ta zakonodaja se brez vsakršnih privilegijev ali diskriminacije uporablja enako za vse delavce, določitev metode za izračun zneska nadomestila plače za letni dopust, ki se uporablja v primeru javnih uslužbencev, ki sočasno sklenejo več pogodb o zaposlitvi, [...] pa je v izključni pristojnosti zakonodajalca in ne more pomeniti vprašanja glede ustavnosti, če zakonodajalec delavcem priznava pravico do plačanega dopusta.“
- 18 Poleg tega iz sodne prakse sodišč, specializiranih za delovno pravo, izhaja, da določbe uredb ministrstva za izobraževanje št. 5559/2011 in št. 4050/2021 spadajo v diskrecijsko pravico držav članic pri prenosu direktiv Unije, saj je uvedba sistema plač po urni postavki namenjena zagotavljanju neprekinjenega izvajanja pouka bodisi v primeru nezmožnosti delavca, ki zaseda določeno delovno mesto, za delo bodisi na težje dostopnih območjih, kjer primanjkuje učiteljev.

- 19 Predložitveno sodišče je prvo vprašanje za predhodno odločanje postavilo zaradi različnih razlag glede obsega varstva, ki ga pravo Unije zagotavlja z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom in določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ter glede uporabe teh določb v primeru istega delavca, ki sočasno sklene več pogodb o zaposlitvi.
- 20 Predložitveno sodišče v zvezi z *drugim vprašanjem za predhodno odločanje* opozarja, da v skladu s sodno prakso, ki jo je Sodišče izoblikovalo v zvezi z določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom in določbo 4, točka 1, okvirnega sporazuma o delu za določen čas, velja, da „plačilo“ pomeni običajno osnovno ali minimalno mezdo ali plačo ter kakršne koli druge prejemke v denarju ali v naravi, ki jih delavec prejme iz naslova zaposlitve neposredno ali posredno od svojega delodajalca. Ta pojem zajema vse sedanje ali prihodnje prejemke v denarju ali naravi, ki jih delavec zaradi zaposlitve prejme od delodajalca, čeprav le posredno.
- 21 Predložitveno sodišče pojasnjuje, da je bilo z določbami zakona št. 153/2017 uvedeno splošno nadomestilo za prehrano za vse uslužbence v romunski javni upravi in da gre za denarni znesek, ki se prišteje k plačilu. Znesek nadomestila se spreminja in je vezan na bruto znesek zjamčene minimalne osnovne plače, določene na nacionalni ravni, omejen pa je na največ eno dvanajstino dvakratnika tega referenčnega elementa, ki se izračuna glede na delo s polnim delovnim časom. Înalta Curte de Casație și Justiție (vrhovno kasacijsko sodišče) je menilo, da te pravice spadajo v skupino mesečnih dohodkov iz delovnega razmerja.
- 22 Zadevni delavci so nadomestilo za prehrano prejeli le na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, medtem ko jim sorazmerni del nadomestila iz naslova dejanske delovne obveznosti, ki so jo opravili v okviru pogodbe za določen čas s krajšim delovnim časom, ni bil priznan. To nadomestilo se poleg tega ni upoštevalo v osnovi za izračun zneska nadomestila plače za letni dopust.
- 23 Podobno kot pri izračunu nadomestila plače za letni dopust tudi v tem primeru prihaja do različnega in manj ugodnega obravnavanja pedagoških delavcev, ki so sočasno sklenili več pogodb o zaposlitvi, saj ti delavci nadomestilo za prehrano prejemajo le za delo, ki ga opravljajo na podlagi pogodbe za nedoločen čas s polnim delovnim časom. To različno obravnavanje izhaja iz uporabe pravnega predpisa, ki določa pravico do nadomestila za prehrano in predpisuje najvišji znesek tega nadomestila, to je znesek, ki se doseže že z opravljanjem dela s polnim delovnim časom. Ta predpis pa ne vsebuje drugih objektivnih razlogov in ne določa legitimnega cilja, ki naj bi se uresničeval z uvedbo takega različnega obravnavanja.
- 24 Tožena stranka trdi, da je ta določba namenjena zagotavljanju uravnotežene prehrane, potrebne za ohranjanje optimalnega zdravstvenega stanja, in da zadevni delavci, ki jim nadomestilo za prehrano pripada za delo na osnovnem delovnem mestu, tega nadomestila ne morejo prejemati tudi za delo na delovnem mestu, za

katero so plačani na podlagi urne postavke, saj se pogoj, ki določa, da mora biti to nadomestilo sorazmerno z opravljeno delovno obveznostjo, nanaša na delovni dan in ne na število delovnih ur. Vendar predložitveno sodišče meni, da ta utemeljitev ne upošteva pravne opredelitve nadomestila za prehrano, za katero se šteje, da je del plače za opravljeno delo.

- 25 Nazadnje, če se nadomestilo za prehrano šteje za del običajne plače, ki jo pedagoški delavci prejemajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas s krajšim delovnim časom, ga je treba upoštevati tudi pri določitvi pravice do nadomestila plače za letni dopust.

DELOVNI DOKUMENT