

Sprawa C-706/23**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości****Data wpływu:**

17 listopada 2023 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Curtea de Apel Iași (Rumunia)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

10 października 2023 r.

Strona wnosząca apelację i strona pozwana w pierwszej instancji:

Școala gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui

Druga strona postępowania apelacyjnego i strona powodowa w pierwszej instancji:

Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui w imieniu i na rzecz następujących członków:

KM i in.

Przedmiot postępowania głównego

Apelacja od wyroku Tribunalul Vaslui (sądu okręgowego w Vaslui, Rumunia), w którym strona wnosząca apelację i strona pozwana w pierwszej instancji (zwana dalej „wnoszącą apelację”) została zobowiązana do zapłaty na rzecz członków związku zawodowego (zwanym dalej „pracownikami, których dotyczy spór”) reprezentowanych przez drugą stronę w postępowaniu apelacyjnym i stroną powodową w pierwszej instancji, Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui (związek zawodowy „dydaktyka” w Vaslui, zwany dalej „drugą stroną postępowania apelacyjnego”), wynagrodzenia za czas urlopu oraz dodatku na posiłki związanych z zawartymi z wnoszącą apelację umowami o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Kwestią sporną jest to, czy pracownicy, których dotyczy spór, mają prawo do tego wynagrodzenia i tego dodatku w sytuacji, gdy w tym samym okresie zawarli również umowy o pracę na czas

nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy oraz otrzymywali związane z tymi ostatnimi umowami wynagrodzenie za czas urlopu i dodatek na posiłki.

Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego

Na podstawie art. 267 TFUE sąd odsyłający wnosi o dokonanie wykładni klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, stanowiącego załącznik do dyrektywy 97/81/WE; klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70/WE; art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE oraz art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

Pytania prejudycjalne

1) Czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88; art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej; klauzulę 4 [pkt 1] porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, stanowiącego załącznik do dyrektywy 97/81/WE [oraz] klauzulę 4 [pkt 1] porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r., należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które przewiduje, że w przypadku kumulacji umów o pracę w dziedzinie szkolnictwa zawartych przez tego samego pracownika – [a mianowicie] umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy [w odniesieniu do] stanowiska podstawowego oraz umowy na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy[, to znaczy] umowy z wynagrodzeniem według stawki godzinowej – pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas płatnego urlopu wypoczynkowego obliczonego wyłącznie w odniesieniu do stanowiska podstawowego?

2) Czy klauzulę 4 [pkt 1] porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, stanowiącego załącznik do dyrektywy 97/81/WE; klauzulę 4 [pkt 1] porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)[, stanowiącego załącznik do] dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r., oraz art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu i praktyce krajowej, które uniemożliwiają, w przypadku kumulacji umów o pracę zawartych przez nauczycieli – [a mianowicie] umowy w pełnym wymiarze czasu pracy w odniesieniu do

stanowiska podstawowego oraz umowy na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy[, to znaczy] umowy z wynagrodzeniem według stawki godzinowej – przyznanie dodatku na posiłki proporcjonalnego do rzeczywistego czasu pracy świadczonej na podstawie umowy na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz uwzględnienie tego dodatku przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za czas corocznego urlopu wypoczynkowego?

Powołane przepisy prawa Unii i orzecznictwo Trybunału

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, art. 31 ust. 2

Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy; art. 7

Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, zawarte przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), stanowiące załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r.; klauzula 4 pkt 1

Porozumienie ramowe dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin zawarte przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/, stanowiące załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r.; klauzula 4 pkt 1

Wyroki: z dnia 19 listopada 2019 r., TSN (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981); z dnia 9 grudnia 2021 r., Staatssecretaris van Financiën (Wynagrodzenie w trakcie corocznego płatnego urlopu) (C-217/20, EU:C:2021:987, pkt 19, 26–28); z dnia 10 czerwca 2010 r., Bruno i in. (C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 24, 32–34); z dnia 14 września 2016 r., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683); z dnia 13 września 2007 r., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 57, 58); z dnia 17 marca 2021 r., Academia de Studii Economice din București (C-585/19, EU:C:2021:210); z dnia 5 listopada 2014 r., Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, pkt 16); z dnia 11 listopada 2015 r., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745)

Powołane przepisy prawa krajowego i orzecznictwo krajowe

Ustawa o edukacji narodowej nr 1 z dnia 5 stycznia 2011 r.

Artykuł 254 ust. 1 „Nauczyciele mogą być zatrudniani w placówkach szkolnych [...] na podstawie indywidualnej umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony na okres nieprzekraczający jednego roku szkolnego, z możliwością przedłużenia umowy, lub według stawki godzinowej, na warunkach przewidzianych w ustawie”.

Artykuł 267 ust. 1: „Nauczyciele są uprawnieni do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w okresie wakacji szkolnych w wymiarze 62 dni roboczych; [...]”.

Rumuński kodeks pracy

Artykuł 35 ust. 1 „Każdy pracownik ma prawo do wykonywania pracy na rzecz różnych pracodawców lub na rzecz tego samego pracodawcy na podstawie indywidualnych umów o pracę przy założeniu, że godziny pracy się nie pokrywają, otrzymując wynagrodzenie z tytułu każdej z tych umów. Żaden pracodawca nie może niekorzystnie traktować pracownika korzystającego z tego prawa”.

Artykuł 106: „1. Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują prawa pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy zgodnie z warunkami określonymi w ustawie i w mających zastosowanie układach zbiorowych pracy.

2. Prawa w zakresie wynagrodzenia są przyznawane proporcjonalnie do rzeczywistego czasu pracy w stosunku do praw ustalonych dla zwykłego wymiaru czasu pracy”.

Artykuł 144 ust. 1 „Gwarantuje się prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wszystkim pracownikom”.

Artykuł 150: „1. Za okres urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas urlopu, które nie może być niższe od wynagrodzenia podstawowego, dodatków i świadczeń o charakterze stałym należnych za ten okres, przewidzianych w indywidualnej umowie o pracę.

2. Wynagrodzenie za czas urlopu jest równe średniej dziennej wysokości praw w zakresie wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym korzysta się z urlopu, pomnożonej przez liczbę dni urlopu”.

Ustawa ramowa nr 153 z dnia 28 czerwca 2017 r. w sprawie wynagrodzeń pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie ze środków publicznych

Artykuł 18: „1. Od dnia 1 grudnia 2018 r. urzędnicy zatwierdzający wydatki są zobowiązani do wypłaty miesięcznego dodatku na posiłki w wysokości jednej dwunastej dwóch gwarantowanych minimalnych krajowych wynagrodzeń podstawowych brutto [...].

2. Dodatek na posiłki, o którym mowa w ust. 1, jest przyznawany proporcjonalnie do rzeczywistego czasu pracy w poprzednim miesiącu zgodnie z zaszeregowaniem przewidzianym w art. 25 ust. 1.

[...]”.

Punkt B załącznika I do tej ustawy, zatytułowany „Przepisy szczególne dotyczące nauczycieli w szkołach”, stanowi:

Artykuł 11: „Nauczycielom przysługuje na podstawie ustawy nr 1/2011 prawo do urlopu wypoczynkowego [...] i otrzymują oni wynagrodzenie za czas urlopu obliczone zgodnie z przepisami ustawy mającymi zastosowanie do pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie ze środków publicznych”.

Artykuł 12 ust. 1: „Nauczyciele mogą również otrzymywać wynagrodzenie według stawki godzinowej lub stawki łącznej zgodnie z przepisami ustawy nr 1/2011 [...]”.

Rozporządzenie ministerstwa edukacji narodowej nr **4165 z dnia 24 lipca 2018 r.** w sprawie zatwierdzenia przepisów wykonawczych dotyczących przygotowania projektu zaszeregowania i planu zaszeregowania nauczycieli zatrudnionych w placówkach szkolnych oraz w sprawie zaszeregowania nauczycieli szkół do systemu wynagrodzenia według stawki godzinowej.

Artykuł 6 ust. 2: „Szczegółowe obowiązki nauczycieli otrzymujących wynagrodzenie według stawki godzinowej są określone w indywidualnej umowie o pracę – odrębnej od umowy dotyczącej stanowiska podstawowego – zawartej w celu wykonywania nauczania w systemie wynagrodzenia według stawki godzinowej”.

Rozporządzenie ministra edukacji, badań naukowych, młodzieży i sportu nr **5559 z dnia 7 października 2011 r.** w sprawie zatwierdzenia przepisów wykonawczych dotyczących korzystania z urlopu wypoczynkowego przez nauczycieli szkół.

Artykuł 5: „1. Nauczyciele czynni zawodowo, którzy pracują również w systemie wynagrodzenia według stawki godzinowej, mają prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego jedynie w odniesieniu do stanowiska podstawowego, dla którego została zawarta umowa o pracę.

2. Emerytowani nauczyciele zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony w systemie wynagrodzenia według stawki godzinowej, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, mają prawo do urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do rzeczywistego czasu pracy obliczonego zgodnie z art. 2 ust. 5”.

Rozporządzenie ministerstwa edukacji narodowej nr **4050 z dnia 29 czerwca 2021 r.** w sprawie zatwierdzenia przepisów wykonawczych dotyczących korzystania z urlopu wypoczynkowego przez nauczycieli, kadre kierowniczą, urzędników i pracowników nadzoru oraz pracowników naukowych w szkolnictwie państwowym.

Artykuł 3: „2. Nauczycielom, którzy nauczali przez część roku szkolnego/akademickiego, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego

w wymiarze obliczonym proporcjonalnie do okresu, w którym pracowali w tym roku szkolnym/akademickim.

[...]

5. Nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy są uprawnieni do urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do rzeczywistego czasu pracy, w wymiarze obliczonym zgodnie z ust. 2–4. Nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy w co najmniej dwóch placówkach szkolnych są uprawnieni do urlopu wypoczynkowego na poziomie każdej placówki szkolnej, proporcjonalnie do rzeczywistego czasu pracy”.

Artykuł 5: „1. Nauczyciele czynni zawodowo, którzy pracują również w systemie wynagrodzenia według stawki godzinowej, mają prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego tylko w odniesieniu do stanowiska podstawowego, dla którego została zawarta indywidualna umowa o pracę.

2. Emerytowani nauczyciele zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w systemie wynagrodzenia według stawki godzinowej, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, mają prawo do urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do rzeczywistego czasu pracy obliczonego zgodnie z przepisami art. 3”.

Orzeczenie Curtea Constituțională din România (trybunału konstytucyjnego, Rumunia) nr 297 z dnia 6 maja 2021 r.; orzeczenie Înalta Curte de Casație și Justiție (najwyższego sądu kasacyjnego, Rumunia) nr 5 z dnia 20 stycznia 2020 r.; wyrok w sprawie cywilnej Tribunalul Arad (sądu okręgowego w Aradzie, Rumunia) nr 476 z dnia 18 maja 2023 r.; wyrok w sprawie cywilnej Tribunalul Galați (sądu okręgowego w Galați, Rumunia) nr 663 z dnia 9 czerwca 2023 r.

Zwięzłe przedstawienie okoliczności faktycznych i postępowania głównego

- 1 Pracownicy, których dotyczy spór, stanowią część kadry nauczycielskiej wnoszącej apelację, która jest szkołą średnią. Pracownicy ci zawarli umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z wnoszącą apelację oraz, w przypadku jednego z nich, z liceum.
- 2 Jednocześnie w latach szkolnych 2019–2020, 2020–2021, 2021–2022 i 2022–2023 pracownicy, których dotyczy spór, zawarli również z wnoszącą apelację umowy o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy na okresy od 2 do 20 godzin tygodniowo w systemie wynagrodzenia według stawki godzinowej. Rozdział 1 tych umów, zatytułowany „Urlop wypoczynkowy”, przewiduje, że „zgodnie z przepisami kodeksu pracy [...] urlop wypoczynkowy jest udzielany jedynie w odniesieniu do stanowiska podstawowego [...]”.
- 3 Wynagrodzenie za czas urlopu i dodatek na posiłki pracowników, których dotyczy spór, za rozpatrywany okres zostały ustalone przez wnoszącą apelację zgodnie z rozporządzeniami ministerstwa edukacji narodowej nr 5559/2011 i nr 4050/2021

poprzez odniesienie się wyłącznie do dochodów związanych z ich umowami o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

- 4 Pracownicy, których dotyczy spór, reprezentowani przez drugą stronę postępowania apelacyjnego, wytoczyli powództwo przed Tribunalul Vaslui (sądem okręgowym w Vaslui), wnosząc o zasądzenie od wnoszącej apelację wynagrodzenia za czas urlopu i dodatku na posiłki w związku z pracą wykonywaną w ramach umów o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 5 W wyroku w sprawie cywilnej z dnia 17 marca 2023 r. Tribunalul Vaslui (sąd okręgowy w Vaslui) uwzględnił to powództwo. Po pierwsze, sąd ten uznał, że rozporządzenia ministerstwa edukacji narodowej nr 5559/2011 i nr 4050/2021 – będące aktami administracyjnymi – są sprzeczne z przepisami wyższego rzędu przewidzianymi w art. 144 ust. 1 kodeksu pracy i w ustawie nr 1/2011. Po drugie, sąd ten uznał, że rozporządzenia te naruszają przepisy prawa Unii, o których wykładnię wnosi się w niniejszej sprawie. O ile bowiem przepisy krajowe zezwalają na przekroczenie 48-godinnego tygodnia pracy przy wykonywaniu umów o pracę zawartych z różnymi pracodawcami lub z tym samym pracodawcą w ramach kumulacji stanowisk, o tyle prawo Unii wymaga udzielenia płatnego urlopu wypoczynkowego w odniesieniu do każdej indywidualnej umowy. Po trzecie, sąd ów orzekł, że odmowa przyznania przez wnoszącą apelację dodatku na posiłki proporcjonalnie do rzeczywistego czasu pracy nie jest uzasadniona w świetle ustawy nr 153/2017.
- 6 Wnosząca apelację złożyła apelację od tego wyroku do Curtea de apel Iași (sądu apelacyjnego w Jassach, Rumunia), który jest sądem odsyłającym.

Główne argumenty stron w postępowaniu głównym

- 7 Strony w postępowaniu głównym nie przedstawiają żadnego argumentu co do istoty w odniesieniu do pytań przedłożonych przez sąd odsyłający.

Zwięzłe przedstawienie uzasadnienia odesłania prejudycjalnego

- 8 W odniesieniu do *pierwszego pytania prejudycjalnego* sąd odsyłający wyjaśnia, że jego wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie dotyczy niefinansowego elementu urlopu wypoczynkowego pracowników, których dotyczy spór, ponieważ pracownikom tym przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 62 dni roboczych. Natomiast wniosek ten ma na celu określenie zakresu finansowego elementu prawa do urlopu wypoczynkowego.
- 9 Rzeczoną sąd przypomina, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 ustanawia na rzecz każdego pracownika prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, w trakcie którego wynagrodzenie musi być

wypłacane. Chociaż strukturę zwykłego wynagrodzenia pracownika jako taką regulują przepisy krajowe lub praktyka krajowa państwa członkowskiego, nie może mieć ona jednak wpływu na prawo pracownika do korzystania podczas okresu odpoczynku i wytchnienia z warunków ekonomicznych porównywalnych z warunkami związanymi z wykonywaniem pracy.

- 10 Ponownie, zgodnie z orzecznictwem Trybunału dyrektywa 97/81 ma na celu, po pierwsze, wspieranie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, a po drugie, eliminację dyskryminacji między pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy i pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy. W świetle tych celów klauzulę 4 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin należy rozumieć jako wyrażającą zasadę prawa socjalnego Unii, która nie może być interpretowana zawężająco. W konsekwencji warunki ekonomiczne, takie jak warunki dotyczące wynagrodzenia, nie mogą być wyłączone z zakresu pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu tej klauzuli.
- 11 Sąd odsyłający wskazuje, że rumuńskie przepisy ustawowe przyznają prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego wszystkim nauczycielom, niezależnie od tego, czy pracują oni na podstawie indywidualnej umowy o pracę na czas nieokreślony lub określony, w pełnym czy w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 12 Jednakże nauczyciele czynni zawodowo, którzy na podstawie kumulacji umów o pracę pracują również w systemie wynagrodzenia według stawki godzinowej, mają prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego jedynie w odniesieniu do stanowiska podstawowego, dla którego została zawarta indywidualna umowa o pracę.
- 13 W związku z tym przepis krajowy wprowadza odmienne traktowanie pod względem prawnym w odniesieniu do wynagrodzenia za czas urlopu między pracownikami zatrudnionymi na podstawie jednej umowy o pracę, z jednej strony – którzy to pracownicy mają prawo do wynagrodzenia za czas urlopu – a pracownikami wykonującymi pracę na podstawie kumulacji dwóch odrębnych umów, z drugiej strony – którzy to pracownicy mają prawo do wynagrodzenia za czas urlopu jedynie w odniesieniu do dochodów z pracy uzyskanych z tytułu stanowiska podstawowego. Emerytowani nauczyciele zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w systemie wynagrodzenia według stawki godzinowej, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, również korzystają z płatnego urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do rzeczywistego czasu pracy.
- 14 Zdaniem sądu odsyłającego korzystanie z prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego jest objęte zakresem warunków zatrudnienia pracowników, a odmienne traktowanie wynikające z rozporządzeń ministerstwa edukacji narodowej nr 5559/2011 i nr 4050/2021 jest niekorzystne dla pracowników wykonujących pracę w sposób kumulatywny, ponieważ prawa w zakresie wynagrodzenia związane z urlopami, choć równoważne prawom pracownika,

który pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, wykluczają jakikolwiek związek z dochodami uzyskiwanymi z pracy wykonywanej w ramach umowy na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy.

- 15 Ponadto sąd odsyłający zaznacza, że odmienne traktowanie warunków zatrudnienia w odniesieniu do wykonywania prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego nie dotyczy pracowników, którzy wykonują pracę na podstawie jednej umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na czas określony, lecz dotyczy jedynie tych zatrudnionych łącznie na podstawie dwóch odrębnych umów.
- 16 Jeśli chodzi o uzasadnienie odmiennego traktowania, sąd odsyłający wskazuje, że rozporządzenia ministerstwa edukacji narodowej nr 5559/2011 i nr 4050/2021 nie przewidują zgodnego z prawem celu, do którego to odmienne traktowanie zmierza, i nie określają, w jaki sposób wprowadzone środki regulacyjne są proporcjonalne.
- 17 Trybunał konstytucyjny i niektóre sądy krajowe uważają, że odmienne traktowanie nauczycieli zatrudnionych na podstawie kumulacji umów nie stanowi dyskryminującego traktowania. Trybunał konstytucyjny orzekł zatem, że „ustawodawca ma prawo określić metodę obliczania kwoty należnego wynagrodzenia za czas urlopu. W tym znaczeniu ustawodawca ustanowił zasadę, zgodnie z którą w przypadku kumulacji pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego odpowiadającego jedynie podstawowemu stanowisku pracy, nie zaś innemu stanowisku pracy. Uregulowanie to stosuje się w ten sam sposób do wszystkich pracowników, bez jakiegokolwiek uprzywilejowania lub jakiegokolwiek dyskryminacji, a określenie metody obliczania kwoty wynagrodzenia za czas urlopu w przypadku kumulacji umów o pracę pracowników sektora publicznego [...] należy do wyłącznej kompetencji ustawodawcy i nie może stanowić kwestii zgodności z konstytucją, dopóki ustawodawca uznaje prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego”.
- 18 Ponadto w orzecznictwie sądów wyspecjalizowanych w dziedzinie prawa pracy uważa się, że przepisy rozporządzeń ministerstwa edukacji narodowej nr 5559/2011 i nr 4050/2021 mieszczą się w zakresie uznania państw członkowskich przy transpozycji dyrektyw Unii, ponieważ wprowadzenie systemu wynagrodzenia według stawki godzinowej ma na celu zapewnienie ciągłości nauczania zarówno w przypadku niezdolności do pracy osoby zajmującej dane stanowisko, jak i w trudno dostępnych obszarach, w których występuje niedobór nauczycieli.
- 19 Istnienie rozbieżności interpretacyjnych co do zakresu ochrony przewidzianej w prawie Unii w ramach klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, a także co do możliwości stosowania tych klauzul w przypadku kumulacji umów zawartych przez tego

samego pracownika, skłoniło sąd odsyłający do przedłożenia tego pierwszego pytania prejudycjalnego.

- 20 W odniesieniu do *drugiego pytania prejudycjalnego* sąd odsyłający przypomina, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału dotyczącym klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony przez „wynagrodzenie” rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy. Pojęcie to obejmuje wszystkie korzyści, obecne lub przyszłe, wypłacane pracownikowi przez pracodawcę, również w sposób pośredni, z tytułu zatrudnienia.
- 21 Sąd odsyłający wyjaśnia, że dodatek na posiłki został uogólniony dla pracowników rumuńskiego sektora publicznego na mocy przepisów ustawy nr 153/2017 oraz że stanowi on wartość pieniężną uzupełniającą prawa w zakresie wynagrodzenia. Jego kwota jest zmienna i jest powiązana z kwotą brutto gwarantowanego minimalnego krajowego wynagrodzenia podstawowego oraz jest ograniczona do maksymalnie jednej dwunastej dwukrotności elementu odniesienia, obliczonego w stosunku do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Înalta Curte de Casație și Justiție (najwyższy sąd kasacyjny) uznał, że prawa te należą do kategorii miesięcznych dochodów z tytułu pracy.
- 22 Dodatek na posiłki został przyznany pracownikom, których dotyczy spór, jedynie w odniesieniu do umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, a odmówiono im tego dodatku proporcjonalnie do rzeczywistego czasu pracy świadczonej na podstawie umowy na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto nie został on włączony do podstawy obliczenia wysokości wynagrodzenia z tytułu urlopu.
- 23 Podobnie jak w przypadku obliczenia wynagrodzenia za czas urlopu traktowanie pod względem prawnym nauczycieli, którzy zawarli skumulowane umowy, jest odmienne i niekorzystne, ponieważ nauczyciele ci otrzymują dodatek na posiłki wyłącznie za pracę wykonywaną na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. To odmienne traktowanie wynika z zastosowania przepisu prawnego ustanawiającego prawo do dodatku na posiłki i ustalającego maksymalny poziom tego dodatku, który to poziom jest już osiągnięty w wyniku wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednakże przepis ten nie wskazuje innych obiektywnych powodów i nie określa zgodnego z prawem celu, jaki przyświecał wprowadzeniu tego odmiennego traktowania.
- 24 Wnosząca apelację utrzymuje, że celem tego przepisu jest zapewnienie zbilansowanej diety dla optymalnego stanu zdrowia oraz że dopóki pracownikom, których dotyczy spór, przysługuje dodatek na posiłki w odniesieniu do ich podstawowego stanowiska pracy, dopóty nie mogą oni otrzymywać go również

w odniesieniu do stanowiska, za które otrzymują wynagrodzenie według stawki godzinowej, ponieważ warunek, zgodnie z którym dodatek ten jest przyznawany proporcjonalnie do rzeczywistego czasu pracy, dotyczy dnia pracy, a nie przepracowanych godzin. Zdaniem sądu odsyłającego w uzasadnieniu tym nie uwzględnia się jednak kwalifikacji prawnej dodatku na posiłki, który jest uważany za część wynagrodzenia za wykonywaną pracę.

- 25 Wreszcie, jeśli uznać, że dodatek na posiłki stanowi część zwykłego wynagrodzenia nauczycieli w ramach umowy na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy, należy również uwzględnić go przy ustalaniu praw w zakresie wynagrodzenia za czas urlopu.

DOKUMENT ROBOCZY