

## Дело C-706/23

**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от  
Процедурния правилник на Съда****Дата на представяне:**

17 ноември 2023 г.

**Запитваща юрисдикция:**

Curtea de Apel Iași (Румъния)

**Дата на акта за преюдициално запитване:**

10 октомври 2023 г.

**Въззивник в производството по обжалване и ответник в  
първоинстанционното производство:**

Școala gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui

**Въззиваем в производството по обжалване и ищец в  
първоинстанционното производство:**Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui от името на следните  
членове:

КМ и др.

**Предмет на главното производство**

Жалба срещу решението на Tribunalul Vaslui (Окръжен съд Васлуй, Румъния), с което въззивникът в производството по обжалване и ответник в първоинстанционното производство (наричан по-нататък: „ответникът“) е осъден да заплати на членовете на синдиката (наричани по-нататък „работниците по делото“), представлявани от въззиваемия в производството по обжалване и ищец в първоинстанционното производство Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui (Синдикална организация „Образование“ Васлуй; наричана по-нататък „ищецът“), обезщетенията за отпуск и обезщетенията за организирано хранене във връзка със срочни трудови договори на непълно работно време, сключени с ответника. Спорът се отнася главно до въпроса дали работниците по делото имат право на тези обезщетения, когато през същия период са сключили и безсрочни трудови

договори на пълно работно време и са ползвали обезщетения за платен отпуск и организирано хранене във връзка с тези договори

### **Предмет и правно основание на преюдициалното запитване**

На основание член 267 ДФЕС се иска тълкуване на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, съдържащо се в приложението към Директива 97/81/ЕО, на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР), съдържащо се в приложението към Директива 1999/70/ЕО, на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз.

### **Преюдициални въпроси**

1) Трябва ли член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, клауза 4, [точка 1] от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, съдържащо се в приложението към Директива 97/81/ЕО [и] клауза 4, [точка 1] от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР), съдържащо се в приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г., да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която предвижда, че ако един и същ работник в областта на училищното образование е страна по няколко трудови договора — [по-специално] безсрочен договор на пълно работно време [за] основната длъжност и срочен договор на непълно работно време[, т.е.] договор с почасово заплащане — работникът има право на възнаграждение за платения отпуск, изчислено само за основната длъжност?

2) Трябва ли клауза 4, [точка 1] от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, съдържащо се в приложението към Директива 97/81, клауза 4, [точка 1] от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР), [съдържащо се в приложението] към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г., и член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба и практика, съгласно които, когато учители са страни по няколко трудови договора — [по-специално] договор на пълно работно време за основната длъжност и срочен договор на непълно работно време [, т.е.] договор с почасово заплащане — не е допустимо да се предостави

обезщетение за организирано хранене, пропорционално на действително отработеното време въз основа на срочния договор на непълно работно време, и това обезщетение да бъде включено при определяне на размера на обезщетението за платения годишен отпуск?

### **Разпоредби на правото на Съюза и практика на Съда, на които е направено позоваване**

Харта на основните права на Европейския съюз, член 31, параграф 2

Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време, член 7

Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР), съдържащо се в приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година, клауза 4, точка 1

Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), съдържащо се в приложението към Директива 97/81/ЕО от 15 декември 1997 година, клауза 4, точка 1

Решения от 19 ноември 2019 г., TSN (C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981), от 9 декември 2021 г., Staatssecretaris van Financiën (Възнаграждение по време на платен годишен отпуск) (C-217/20, EU:C:2021:987, т. 19 и 26–28), от 10 юни 2010 г., Bruno и др. (C-395/08 и C-396/08, EU:C:2010:329, т. 24 и 32–34), от 14 септември 2016 г., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683); от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, т. 57 и 58), от 17 март 2021 г., Academia de Studii Economice din București (C-585/19, EU:C:2021:210), от 5 ноември 2014 г., Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, т. 16), от 11 ноември 2015 г., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745)

### **Национална правна уредба и съдебна практика, на които е направено позоваване**

**Legea educației naționale nr. 1 (Закон за националното образование № 1)** от 5 януари 2011 г.

Член 254, параграф 1: „В училищата [...] могат да бъдат наемани учители на индивидуални безсрочни или срочни трудови договори за период, не по-

дълъг от една учебна година, с възможност за продължаване на срока на действие на договорите, или за почасова работа съгласно предвидените в закона условия“.

Член 267, параграф 1: „Учителите ползват платен годишен отпуск по време на училищната ваканция за период от 62 работни дни; [...]“.

### **Codul muncii (Кодекс на труда) на Румъния**

Член 35, параграф 1: „Всеки работник или служител има право да работи при различни работодатели или при един и същ работодател на индивидуални трудови договори, без да се припокрива работното време, като получава съответното възнаграждение за всеки един от тях. Никой работодател не може да третира неблагоприятно работник или служител, който упражнява това право“.

Член 106 „1. Работник или служител, който е нает на работа въз основа на договор на непълно работно време, има правата на работник или служител на пълно работно време при условията, определени от закона и приложимите колективни трудови договори.

2. Възнаграждението се изплаща пропорционално на действително отработеното време, в съотношение с възнаграждението, определено за редовното работно време“.

Член 144, параграф 1: „Правото на платен годишен отпуск се гарантира на всички работници и служители“.

Член 150: „1. За периода на платен отпуск работникът или служителят има право на обезщетение за платен отпуск, което не може да бъде по-малко от основното възнаграждение, обезщетенията и надбавките с постоянен характер, дължими за този период, предвидени в индивидуалния трудов договор.

2. Обезщетението за платен отпуск е равно на средното дневно възнаграждение, посочено в параграф 1, през трите месеца, предхождащи месеца, през който се ползва отпусъкът, умножено по броя на дните отпусък“.

**Legea cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Рамков закон № 153 от 28 юни 2017 г. относно възнаграждението на работниците и служителите, на които се плаща с публични средства)**

Член 18: „1. Считано от 1 декември 2018 г., разпоредителите с бюджетни средства са длъжни да плащат месечно обезщетение за организирано хранене, равно на една дванадесета от две гарантирани минимални брутни основни заплати за страната [...].

2. Обезщетението за организирано хранене, посочено в параграф 1, се предоставя пропорционално на действително отработеното време през предходния месец по реда, предвиден в член 25, параграф 1.

[...]“.

Точка В от приложение I към този закон, озаглавена „Специфични правила за учителите“, предвижда следното:

Член 11: „Учителите имат право на платен отпуск по силата на Закон № 1/2011 [...], като получават обезщетение за платен отпуск, изчислено в съответствие със законовите разпоредби, приложими за служителите, на които се плаща с публични средства“.

Член 12, параграф 1: „Учителите [...] могат да получават почасово или съвкупно възнаграждение в съответствие с разпоредбите на Закон № 1/2011 [...]“.

**Ordinul nr. 4165 din 24 iulie 2018** al Ministerului Educației Naționale pentru aprobarea Normelor metodologice privind întocmirea proiectului de încadrare, respectiv a planului de încadrare a personalului didactic de predare din unitățile de învățământ preuniversitar și încadrarea în regim de plată cu ora a personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar (**Постановление № 4165 от 24 юли 2018 г.** на Министерството на националното образование за приемане на правила за прилагане относно изготвянето на проект за класификация на длъжностите и план за класификация на длъжностите на преподавателите в учебните заведения и за класификация на длъжностите на преподаватели с почасово заплащане).

Член 6, параграф 2: „Специфичните задачи на учителите с почасово заплащане се определят в сключения за извършването на преподавателски дейности при почасово заплащане индивидуален трудов договор — който е различен от договора за основната длъжност“.

**Ordinul nr. 5559 din 7 octombrie 2011** al Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (**Постановление № 5559 от 7 октомври 2011 г.** на Министерството на образованието, научните изследвания, младежта и спорта за приемане на правила за прилагане при ползването на платен отпуск от учителите)

Член 5: „1. Практикуващите учители, които работят и при почасово заплащане, имат право на платен отпуск само за основната длъжност, за която е сключен трудовият договор.

2. Пенсионираниите учители, наети на срочен трудов договор с почасово заплащане, на пълно или непълно работно време, имат право на платен

отпуск, пропорционално на действително отработеното време, изчислено в съответствие с член 2, параграф 5“.

**Ordinul nr. 4050 din 29 iunie 2021** al Ministerului Educației Naționale pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat (**Постановление № 4050 от 29 юни 2021 г.** на Министерството на националното образование за приемане на правила за прилагане при ползване на платен отпуск от учители, директори и служители с организационни и надзорни функции, както и от работещите в сектора на научните изследвания в държавните учебни заведения)

Член 3: „2. Учителите, които са извършвали преподавателска дейност през част от учебната/академичната година, имат право на платен отпуск с продължителност, изчислена пропорционално на периода, в който са работили през тази учебна/академична година.

[...]

5. Учителите на непълно работно време имат право на платен отпуск пропорционално на действително отработеното време, изчислено в съответствие с параграфи 2—4. Учителите, които работят на непълно работно време в две или повече учебни заведения, имат право на платен отпуск във всяко учебно заведение, пропорционално на отработеното време“.

Член 5: „1. Практикуващите учители, които работят и при почасово заплащане, имат право на платен отпуск само за основната длъжност, за която е сключен индивидуалният трудов договор.

2. Пенсионираните учители, наети по трудов договор с почасово заплащане, на пълно или непълно работно време, имат право на платен отпуск, пропорционално на действително отработеното време, изчислено в съответствие с разпоредбите на член 3“.

Решение № 297 от 6 май 2021 г. на Curtea Constituțională din România (Конституционен съд, Румъния), решение № 5 от 20 януари 2020 г. на Înalta Curte de Casație și Justiție (Върховен касационен съд, Румъния), решение по гражданско дело № 476 от 18 май 2023 г. на Tribunalul Arad (Окръжен съд Арад, Румъния), решение по гражданско дело № 663 от 9 юни 2023 г. на Tribunalul Galați (Окръжен съд Галац, Румъния).

### Кратко представяне на фактите и главното производство

- 1 Работниците по делото са част от учителския състав на ответника — средно училище. Тези работници сключват безсрочни трудови договори на пълно работно време с ответника, а единият от тях — с гимназия.
- 2 В същото време, през учебните 2019 — 2020г., 2020—2021 г., 2021—2022 г. и 2022—2023 г. работниците по делото сключват с ответника и срочни трудови договори на непълно работно време за периоди от 2 до 20 часа седмично с почасово заплащане. Глава 1 от тези договори, озаглавена „Платен отпуск“, предвижда, че „в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда [...] платеният отпуск се предоставя само за основната длъжност [...]“.
- 3 Обезщетенията за платен отпуск и за организирано хранене на работниците по делото за разглеждания период са определени от ответника в съответствие с постановления № 5559/2011 и № 4050/2021 на Министерството на националното образование, като са взети предвид единствено доходите от безсрочните им трудови им договори на пълно работно време.
- 4 Работниците по делото, представлявани от ищеца, сезират Tribunalul Vaslui с искане ответникът да бъде осъден да изплати обезщетения за платен отпуск и за организирано хранене във връзка с работата, извършвана въз основа на срочните договори на непълно работно време.
- 5 С решение по гражданско дело от 17 март 2023 г. Tribunalul Vaslui уважава иска. На първо място, посоченият съд приема, че постановления № 5559/2011 и № 4050/2021 на Министерството на националното образование, които са административни актове, противоречат на разпоредбите от по-висок ранг, съдържащи се в член 144, параграф 1 от Кодекса на труда, както и на Закон № 1/2011. На второ място, този съд приема, че посочените постановления нарушават разпоредбите на правото на Съюза, чието тълкуване е поискано по настоящото дело. Всъщност, ако националната правна уредба позволява да се превиши седмичното работно време от 48 часа поради изпълнение на трудови договори, сключени с различни работодатели или с един и същ работодател при съвместяване на длъжности, правото на Съюза изисква предоставянето на платен отпуск по всеки отделен договор. На трето място, той постановява, че отказът на ответника да предостави обезщетението за организирано хранене пропорционално на действителното работно време, не е обоснован по смисъла на Закон № 153/2017.
- 6 Ответникът обжалва това решение пред запитващата юрисдикция Curtea de apel Iași (Апелативен съд Яш, Румъния).

**Основни доводи на страните в главното производство**

- 7 Страните в главното производство не изтъкват никакви доводи по същество във връзка с поставените от запитващата юрисдикция въпроси.

**Кратко представяне на мотивите за преюдициалното запитване**

- 8 Що се отнася до *първия преюдициален въпрос*, запитващата юрисдикция уточнява, че преюдициалното ѝ запитване не се отнася до неимуществения компонент на платения отпуск на работниците по делото, тъй като те се ползват от право на платен годишен отпуск в размер на 62 работни дни. Вместо това то има за цел да се определи размерът на финансовия компонент на правото на отпуск.
- 9 Посочената юрисдикция припомня, че съгласно практиката на Съда член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 установява в полза на всеки работник право на платен годишен отпуск, през който трябва да се запази възнаграждението. Макар структурата на обичайното възнаграждение на работника сама по себе си да попада в рамките на разпоредбите и практиките, уредени от правото на държавите членки, тя все пак не може да засегне правото на работника да се ползва през периода на своята почивка и отдиш от икономически условия, сходни на тези, при които полага труд.
- 10 Отново съгласно практиката на Съда Директива 97/81 има за цел, от една страна, да насърчи работата при непълно работно време, и от друга страна, да премахне дискриминацията между работниците на непълно работно време и тези на пълно работно време. С оглед на тези цели клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време трябва да се разбира като израз на принцип на социалното право на Съюза, който не може да се тълкува стеснително. Следователно икономическите условия като тези, които са свързани със заплащането, не могат да бъдат изключени от понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на тази клауза.
- 11 Запитващата юрисдикция посочва, че румънските закони разпоредби признават право на платен годишен отпуск на всички учители, независимо дали работят на индивидуален безсрочен или срочен трудов договор, на пълно или непълно работно време.
- 12 Въпреки това практикуващите учители, които поради наличието на няколко трудови договора работят и с почасово заплащане, имат право на платен отпуск само за основната длъжност, за която е сключен индивидуалният трудов договор.
- 13 Следователно националната разпоредба установява различно правно третиране по отношение на заплащането на отпуска на, от една страна, работниците и служителите, наети по един-единствен трудов договор — които имат право на заплащане на отпуска въз основа на възнаграждението



им — и от друга страна, работниците и служителите, които работят по два отделни договора — които имат право на заплащане на отпуска само въз основа на трудовите доходи, получени за основната длъжност. Пенсионираниите учители, наети на трудов договор с почасово заплащане, на пълно или непълно работно време, също ползват платен отпуск, пропорционално на действително отработеното време.

- 14 Според запитващата юрисдикция упражняването на правото на платен отпуск спада към условията на труд на работниците и неравното третиране, установено с постановления № 5559/2011 и № 4050/2021 на Министерството на националното образование, е неблагоприятно за работниците и служителите, които полагат труд по различни договори, тъй като правото на възнаграждение за платения отпуск, макар да е равностойно на това на работник, който работи на пълно работно време, изключва всякаква връзка с доходите от труда, положен по срочния трудов договор на непълно работно време.
- 15 Освен това юрисдикцията подчертава, че различното третиране при условията на труд, що се отнася до упражняването на правото на платен отпуск, не се отнася до работниците, които работят въз основа на един-единствен трудов договор на непълно работно време или на срочен трудов договор, а се отнася единствено до тези, които са наети по съвместителство въз основа на два отделни договора.
- 16 Що се отнася до обосновката на разликата в третирането, запитващата юрисдикция посочва, че постановления № 5559/2011 и № 4050/2021 на Министерството на националното образование не посочват легитимната цел, която се преследва с нея, и не уточняват по какъв начин въведените нормативни средства са пропорционални.
- 17 Конституционният съд и някои национални съдилища считат, че разликата в третирането на учителите, работещи по няколко договора, не представлява дискриминационно третиране. Така Конституционният съд приема, че „законодателят има право да определи метода за изчисляване на размера на дължимото обезщетение за отпуск“. В този смисъл законодателят е установил правилото, че при наличието на няколко договора работникът или служителът има право на отпуск само за основната длъжност, но не и за другата длъжност. Тази правна уредба се прилага еднакво за всички работници и служители, без да е налице никаква форма на привилегия или дискриминация, като определянето на метода за изчисляване на размера на обезщетението за отпуск, в случай че държавните служители са страни по няколко трудови договора, [...] е от изключителната компетентност на законодателя и не може да се поставя въпросът за конституционосъобразността му, доколкото законодателят признава правото на платен отпуск“.

- 18 Освен това според практиката на специализираните в областта на трудовото право съдилища разпоредбите на постановления № 5559/2011 и № 4050/2021 на Министерството на националното образование попадат в обхвата на правото на преценка на държавите членки при транспонирането на директивите на Съюза, тъй като въвеждането на почасово заплащане има за цел да се гарантира непрекъснатост на преподавателската дейност както в случай на неработоспособност на титуляря на длъжността, така и в труднодостъпни райони, в които няма достатъчно учители.
- 19 Наличието на различия в тълкуването по отношение на обхвата на закрилата, предвидена в правото на Съюза чрез клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време и клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, както и приложимостта на тези клаузи в случай на няколко договора, сключени от един и същ работник, дават повод на запитващата юрисдикция да постави първия преюдициален въпрос.
- 20 Що се отнася до *втория преюдициален въпрос*, запитващата юрисдикция припомня, че съгласно практиката на Съда относно клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време и клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, „заплащане“ означава обичайната основна или минимална заплата или надница, както и всяка друга придобивка в пари или в натура, изплатена пряко или непряко от работодателя на работника за неговия труд. Това понятие включва всички настоящи или бъдещи придобивки, при положение че същите са предоставени, включително непряко, от работодателя на работника за неговия труд.
- 21 Запитващата юрисдикция уточнява, че обезщетението за организирано хранене е повсеместно за работниците и служителите в румънския публичен сектор съгласно разпоредбите на Закон № 153/2017 и че става въпрос за парична сума, която се добавя към правото на възнаграждение. Размерът на това обезщетение е променлив и зависи от brutния размер на гарантираната минимална основна заплата за страната. Максималният му размер е ограничен до една дванадесета от двойния размер на референтната стойност, като този максимален размер се изчислява спрямо работата на пълно работно време. Касационният съд приема, че тези суми спадат към категорията на месечните доходи от трудови правоотношения.
- 22 Обезщетението за организирано хранене е предоставено на работниците по делото само във връзка с безсрочния трудов договор на пълно работно време и им е отказано пропорционално на действително отработеното време по срочния трудов договор на непълно работно време. Освен това то не е било включено в основата за изчисляване при определяне на размера на възнаграждението за платения отпуск.

- 23 Подобно на изчислението на обезщетението за платен отпуск, правното третиране на учителите, които са сключили няколко договора, е различно и неблагоприятно, доколкото тези служители получават обезщетение за организирано хранене само за труда, полаган по силата на безсрочен договор на пълно работно време. Тази разлика в третирането произтича от прилагането на правната норма, с която се установява правото на обезщетение за организирано хранене и се определя максимален размер на това обезщетение — равнище, което вече е достигнато при работа на пълно работно време. Тази норма обаче не посочва други обективни причини и не уточнява легитимната цел, преследвана при установяването на тази разлика в третирането.
- 24 Ответникът твърди, че целта на тази норма е да се осигури балансирано хранене за оптимално здравословно състояние и че докато на работниците по делото се изплаща обезщетение за организирано хранене за основната им длъжност, те не могат да го получават и за работата, за която получават почасово възнаграждение, тъй като условието да се предоставя пропорционално на отработеното време се отнася до работния ден, а не до отработените часове. Според запитващата юрисдикция тази обосновка обаче не отчита правната квалификация на обезщетението за организирано хранене, което се счита за част от възнаграждението за положен труд.
- 25 На последно място, ако се приеме, че обезщетението за организирано хранене е част от обичайното възнаграждение на учителите на срочен трудов договор на непълно работно време, то трябва също да бъде включено при определянето на правото на възнаграждението, съответстващо на платения отпуск.