

**Byla C-706/23****Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį****Gavimo data:**

2023 m. lapkričio 17 d.

**Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:**

*Curtea de Apel Iași* (Rumunija)

**Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:**

2023 m. spalio 10 d.

**Apeliantė ir atsakovė:**

*Școala gimnazială „Mihai Eminescu“ Vaslui*

**Kita apeliacinio proceso šalis ir ieškovė:**

*Uniunea Sindicală „Didactica“ Vaslui*, atstovaujanti toliau nurodytiems nariams:

KM ir kt.

**Pagrindinės bylos dalykas**

Apeliacinis skundas dėl *Tribunalul Vaslui* (Vaslujaus apygardos teismas, Rumunija) sprendimo, kuriuo iš apeliantės-atsakovės (toliau – atsakovė) profesinės sąjungos nariams (toliau – suinteresuoti darbuotojai), atstovaujamiems kitos apeliacinio proceso šalies-ieškovės *Uniunea Sindicală „Didactica“ Vaslui* (Vaslujaus profesinė sąjunga „Didactica“; toliau – ieškovė) buvo priteisti atostoginiai ir maistpinigiai pagal su ieškove sudarytas terminuotas darbo sutartis dėl darbo ne visą darbo laiką. Ginčas kilo dėl klausimo, ar suinteresuoti darbuotojai turi teisę į tokias išmokas, jeigu tuo pačiu laikotarpiu buvo sudarę ir neterminuotas darbo sutartis dėl darbo visą darbo laiką ir gavo su šiomis sutartimis susijusius atostoginius bei maistpinigius.

## **Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas**

Remiantis SESV 267 straipsniu prašoma išaiškinti Direktyvos 97/81/EB priede išdėstyto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 dalį; Direktyvos 1999/70/EB priede esančio Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 1 dalį; Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio 1 dalį ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalį.

## **Prejudiciniai klausimai**

1. Ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis, Direktyvos 97/81/EB priede esančio Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio [1 dalis] ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB priede, 4 punkto [1 dalis] turi būti aiškinamos taip, kad joms prieštarauja tokios nacionalinės teisės nuostatos, kuriose numatyta, kad tuo atveju, kai tas pats darbuotojas švietimo sektoriuje sudaro kelias darbo sutartis – [be kita ko,] neterminuotą darbo pagrindinėse pareigose sutartį dėl darbo visą darbo laiką ir terminuotą darbo sutartį dėl darbo ne visą darbo laiką[, t. y. sutartį], pagal kurią mokamas valandinis darbo užmokestis – jis turi teisę į darbo užmokestį už mokamas atostogas, apskaičiuojamą atsižvelgiant tik į pagrindines pareigas?

2. Ar Direktyvos 97/81 priede esančio Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio [1 dalis], Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB priede, 4 punkto [1 dalis] ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinamos taip, kad joms prieštarauja tokios nacionalinės teisės nuostatos ir praktika, pagal kurias tuo atveju, kai švietimo įstaigų mokytojai sudaro kelias darbo sutartis – [be kita ko,] neterminuotą darbo pagrindinėse pareigose sutartį dėl darbo visą darbo laiką ir terminuotą darbo sutartį dėl darbo ne visą darbo laiką[, t. y. sutartį], pagal kurią mokamas valandinis darbo užmokestis – skiriami maistpinigiai apskaičiuojami proporcingai laikui, faktiškai išdirbtam pagal terminuotą darbo sutartį dėl darbo ne visą darbo laiką, ir ši išmoka įtraukiama nustatant išmokos už kasmetines atostogas dydį?

## **Nurodytos Sąjungos teisės nuostatos ir Teisingumo Teismo jurisprudencija**

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnis

Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis, esančio 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB priede, 4 punkto 1 dalis

Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), esančio 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB priede, 4 straipsnio 1 dalis

2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimas *TSN* (C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981); 2021 m. gruodžio 9 d. Sprendimas *Staatssecretaris van Financiën (Darbo užmokestis mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu)* (C-217/20, EU:C:2021:987, 19 ir 26–28 punktai); 2010 m. birželio 10 d. Sprendimas *Bruno ir kt.* (C-395/08 ir C-396/08, EU:C:2010:329, 24 ir 32–34 punktai); 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimas *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683), 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimas *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 57 ir 58 punktai); 2021 m. kovo 17 d. Sprendimas *Academia de Studii Economice din București* (C-585/19, EU:C:2021:210); 2014 m. lapkričio 5 d. Sprendimas *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:2332, 16 punktas); 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimas *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745)

### **Nurodyti nacionalinės teisės aktai ir nacionalinių teismų praktika**

2011 m. sausio 5 d. **Nacionalinio švietimo įstatymas** Nr. 1

254 straipsnio 1 dalis: „Švietimo įstaigose <...> mokytojai gali būti įdarbinami pagal individualias neterminuotas arba terminuotas darbo sutartis ne ilgesniam kaip vienu mokslo metų laikotarpiui, su galimybe sutartį pratęsti, arba taikant valandinio darbo principą, įstatyme numatytais sąlygomis.“

267 straipsnio 1 dalis: „Mokyklinių atostogų laikotarpiu mokytojams suteikiamos 62 darbo dienų mokamos kasmetinės atostogos; <...>.“

### **Rumunijos darbo kodeksas**

35 straipsnio 1 dalis: „Kiekvienas samdomasis darbuotojas turi teisę dirbti skirtingiems darbdaviams ar tam pačiam darbdaviui pagal individualias darbo sutartis, jei darbo laikas nesutampa, ir gauti kiekvieną sutartį atitinkantį darbo užmokestį. Joks darbdavys negali nepalankiai elgtis su samdomuoju darbuotoju, kuris naudojasi šia teise.“

106 straipsnis: „1. Pagal sutartį dėl darbo ne visą darbo laiką įdarbintas samdomasis darbuotojas taikytinuose įstatymuose ir kolektyvinėse darbo sutartyse nustatytais sąlygomis naudojasi pagal sutartį dėl darbo visą darbo laiką dirbančio darbuotojo teisėmis.

2. Teisės į darbo užmokestį nustatomos proporcingai faktinio darbo laiko ir teisių, nustatomų už įprastą darbo laiką, santykiui.“

144 straipsnio 1 dalis: „Visiems samdomiesiems darbuotojams užtikrinama teisė į mokamas kasmetines atostogas.“

150 straipsnis: „1. Atostogų laikotarpiu samdomasis darbuotojas turi teisę į atostoginius, kurių dydis negali būti mažesnis už bazinį darbo užmokestį, taip pat į išmokas ir nuolatinės priemokas, mokėtinas už tą laikotarpį ir numatytas individualioje darbo sutartyje.

2. Atostoginiai yra lygūs 1 dalyje nurodytų teisių į darbo užmokestį dienos vidurkiui, apskaičiuotam atsižvelgiant į tris mėnesius iki mėnesio, kai išeinama atostogų, ir padaugintam iš atostogų dienų skaičiaus.“

**2017 m. birželio 28 d. Pagrindų įstatymas Nr. 153** dėl darbuotojams iš valstybės lėšų mokamo darbo užmokesčio

18 straipsnis: „1. Nuo 2018 m. gruodžio 1 d. asignavimų valdytojai privalo mokėti mėnesinę maistpinigių sumą, lygią vienai dvyliktajai dviejų garantuojamų šalies bazinių minimalių mėnesinių bruto darbo užmokesčių neatskaičius mokesčių <...>.

2. 1 dalyje nurodyti maistpinigiai skiriami proporcingai ankstesnio mėnesio faktiniam darbo laikui, atsižvelgiant į 25 straipsnio 1 dalyje numatytą klasifikaciją.

<...>“

Šio įstatymo I priedo B dalyje „Mokytojams taikomos specialiosios taisyklės“ numatyta:

11 straipsnis: „Pagal Įstatymą Nr. 1/2011 mokytojai turi teisę į atostogas <...> ir gauna atostoginius, apskaičiuojamus pagal darbuotojams, kuriems mokama iš valstybės lėšų, taikomas teisės nuostatas.“

12 straipsnio 1 dalis: „Pagal Įstatymo Nr. 1/2011 nuostatas mokytojams <...> taip pat gali būti mokamas valandinis ar kaupiamasis darbo užmokestis <...>.“

**2018 m. liepos 24 d. Nacionalinio švietimo ministerijos dekretas Nr. 4165**, kuriuo patvirtinamos įgyvendinimo nuostatos, susijusios su švietimo įstaigų mokytojų klasifikavimo projekto ir klasifikavimo plano rengimu bei pagal valandinio darbo užmokesčio sistemą dirbančių mokytojų klasifikavimu.

6 straipsnio 2 dalis: „Konkrečios mokytojų, kuriems mokamas valandinis darbo užmokestis, užduotys nustatomos individualioje darbo sutartyje – kuri skiriasi nuo darbo pagrindinėse pareigose sutarties – sudaromoje dėl mokymo veiklos, už kurią mokamas valandinis darbo užmokestis.“

**2011 m. spalio 7 d.** Švietimo, mokslinių tyrimų, jaunimo reikalų ir sporto ministerijos **dekretas Nr. 5559**, kuriuo patvirtinamos švietimo įstaigų mokytojų naudojimosi atostogomis įgyvendinimo nuostatos.

5 straipsnis: „1. Tarnautojo statusą turintys mokytojai, kurie dirba ir pagal valandinio darbo užmokesčio sistemą, turi teisę į mokamas atostogas tik už pagrindines pareigas, dėl kurių sudaryta darbo sutartis.

2. Pagal terminuotą darbo sutartį visą arba ne visą darbo laiką dirbantys į pensiją išėję mokytojai, kuriems mokamas valandinis darbo užmokestis, turi teisę į atostogas proporcingai faktiškai išdirbtam darbo laikui, apskaičiuojamam pagal 2 straipsnio 5 dalį.“

**2021 m. birželio 29 d.** Nacionalinio švietimo ministerijos **dekretas Nr. 4050**, kuriuo patvirtinamos dėstytojų, direktorių, vadovaujančių ir priežiūrą vykdančių darbuotojų bei valstybiniame švietimo sektoriuje mokslinius tyrimus atliekančių darbuotojų naudojimosi atostogomis įgyvendinimo nuostatos.

3 straipsnis: „2. Dėstytojai, kurie dėstė tam tikrą mokslo ir (arba) akademinį metų dalį, turi teisę į atostogas, kurių trukmė apskaičiuojama proporcingai laikotarpiui, kurį jie dirbo tais mokslo ir (arba) akademiniais metais.

<...>

5. Ne visą darbo laiką dirbantys dėstytojai turi teisę į atostogas proporcingai jų faktiškai išdirbtam darbo laikui, apskaičiuojamam pagal 2–4 dalių nuostatas. Dviejose ar daugiau švietimo įstaigų ne visą darbo laiką dirbantys dėstytojai turi teisę į atostogas kiekvienoje švietimo įstaigoje proporcingai faktiškai išdirbtam darbo laikui.“

5 straipsnis: „1. Tarnautojo statusą turintys dėstytojai, kurie dirba ir pagal valandinio darbo užmokesčio sistemą, turi teisę į mokamas atostogas tik už pagrindines pareigas, dėl kurių sudaryta individuali darbo sutartis.

2. Į pensiją išėję dėstytojai, visą arba ne visą darbo laiką dirbantys pagal darbo sutartis, kuriose nustatytas valandinis darbo užmokestis, turi teisę į atostogas proporcingai faktiškai išdirbtam darbo laikui, apskaičiuojamam pagal 3 straipsnio nuostatas.“

2021 m. gegužės 6 d. *Curtea Constituțională din România* (Konstitucinis Teismas, Rumunija) sprendimas Nr. 297; 2020 m. sausio 20 d. *Înalta Curte de Casație și Justiție* (Aukščiausiasis Kasacinis ir Teisingumo Teismas, Rumunija) sprendimas Nr. 5; 2023 m. gegužės 18 d. *Tribunalul Arad* (Arado apygardos

teismas, Rumunija) sprendimas civilinėje byloje Nr. 476; 2023 m. birželio 9 d. *Tribunalul Galați* (Galacio apygardos teismas, Rumunija) sprendimas civilinėje byloje Nr. 663.

### **Glaustas faktinių aplinkybių ir pagrindinės bylos aprašymas**

- 1 Aptariami darbuotojai yra atsakovės, kuri yra vidurinė mokykla, įdarbinti mokytojai. Šie darbuotojai yra sudarę neterminuotas darbo sutartis dėl darbo visą darbo laiką su atsakove, o vienas iš jų – su licėjaus tipo mokykla.
- 2 Tuo pačiu metu 2019–2020, 2020–2021, 2021–2022 ir 2022–2023 mokslo metais aptariami darbuotojai su atsakove buvo sudarę ir terminuotas darbo sutartis dėl darbo ne visą darbo laiką (nuo 2 iki 20 valandų per savaitę), taikant valandinio darbo užmokesčio sistemą. Šių sutarčių 1 skyriuje „Atostogos“ numatyta, kad „pagal Darbo kodekso nuostatas <...> atostogos suteikiamos tik už pagrindines pareigas <...>.“
- 3 Atsakovė atostoginius ir maistpinigius nagrinėjamu laikotarpiu apskaičiavo pagal Nacionalinio švietimo ministerijos dekretus Nr. 5559/2011 ir Nr. 4050/2021, atsižvelgdama tik į pajamas, gautas pagal neterminuotas darbo sutartis dėl darbo visą darbo laiką.
- 4 Aptariami darbuotojai, atstovaujami ieškovės, kreipėsi į *Tribunalul Vaslui* (Vaslujaus apygardos teismas) su prašymu priteisti iš atsakovės atostoginius ir maistpinigius už darbą pagal terminuotas darbo sutartis dėl darbo ne visą darbo laiką.
- 5 2023 m. kovo 17 d. sprendimu civilinėje byloje *Tribunalul Vaslui* (Vaslujaus apygardos teismas) patenkino šį ieškinį. Pirma, minėtas teismas nusprendė, kad Nacionalinio švietimo ministerijos dekretai Nr. 5559/2011 ir Nr. 4050/2021, kurie yra administraciniai aktai, prieštarauja pagal hierarchiją viršesnėms nuostatomis, įtvirtintoms Darbo kodekso 144 straipsnio 1 dalyje ir Įstatyme Nr. 1/2011. Antra, teismas nusprendė, kad minėtais dekretais pažeistos Sąjungos teisės nuostatos, kurias prašoma išaiškinti šioje byloje. Jeigu pagal nacionalinės teisės aktus vykdomas darbo sutartis su įvairiais darbdaviais ar tuo pačiu darbdaviu, kai dirbama keliose darbo vietose, leidžiama dirbti daugiau kaip 48 valandas per savaitę, pagal Sąjungos teisę reikalaujama suteikti mokamas atostogas pagal kiekvieną sutartį. Trečia, jis nusprendė, kad pagal Įstatymą Nr. 153/2017 atsakovės atsisakymas skirti maistpinigius proporcingai faktiškai išdirbtam darbo laikui nėra pateisinamas.
- 6 Atsakovė dėl to sprendimo pateikė apeliacinį skundą *Curtea de apel Iași* (Jasų apeliacinis teismas, Rumunija), kuris yra prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

## Svarbiausi pagrindinės bylos šalių argumentai

- 7 Pagrindinės bylos šalys nepateikia jokių argumentų dėl esmės, susijusių su prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo klausimais.

## Glaustas prašymo priimti prejudicinį sprendimą pagrindimas

- 8 Dėl *pirmojo prejudicinio klausimo* prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad jo prašymas priimti prejudicinį sprendimą nesusijęs su nepiniginio aptariamų darbuotojų atostogų aspektu, nes jie turi teisę į 62 darbo dienų mokamas kasmetines atostogas. Atvirkščiai, juo siekiama nustatyti teisės į atostogas piniginio aspekto apimtį.
- 9 Šis teismas primena, kad, pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į mokamas kasmetines atostogas, per kurias turi būti mokamas darbo užmokeskis. Nors pačiai įprasto darbuotojo darbo užmokesčio struktūrai taikomos valstybių narių teisės nuostatos ir praktika, ji vis dėlto negali turėti įtakos darbuotojo teisei poilsio ir atsipalaidavimo laikotarpiu turėti ekonomines sąlygas, panašias į tas, kuriomis jis atlieka darbą.
- 10 Be to, pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją Direktyva 97/81 siekiama, pirma, skatinti darbą ne visą darbo laiką ir, antra, panaikinti visą darbo laiką ir ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų diskriminaciją. Atsižvelgiant į šiuos tikslus, Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnis turi būti suprantamas kaip išreiškiantis Sąjungos socialinės teisės principą, kurio negalima aiškinti siaurai. Taigi į sąvoką „darbo sąlygos“, kaip ji suprantama pagal šią nuostatą, negalima neįtraukti ekonominių sąlygų, kaip antai susijusių su darbo užmokesčiu.
- 11 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad pagal Rumunijos teisės aktų nuostatas teisė į mokamas kasmetines atostogas suteikiama visiems mokytojams, neatsižvelgiant į tai, ar jie dirba pagal individualią neterminuotą ar terminuotą darbo sutartį dėl darbo visą ar ne visą darbo dieną.
- 12 Vis dėlto mokytojai, kurie, dirbdami pagal kelias darbo sutartis, savo veiklą vykdo ir pagal valandinio darbo užmokesčio sistemą, turi teisę į mokamas atostogas tik už pagrindines pareigas, dėl kurių buvo sudaryta individuali darbo sutartis.
- 13 Taigi nacionalinės teisės nuostatoje įtvirtintas skirtingas teisinis požiūris į atostogų apmokėjimą, viena vertus, pagal vienintelę darbo sutartį įdarbintiems darbuotojams – kurie turi teisę į atostogų apmokėjimą, proporcingą jų darbo užmokesčiui –, ir, kita vertus, samdomiesiems darbuotojams, kurie vienu metu dirba pagal dvi skirtingas sutartis – kurie turi teisę į atostogų apmokėjimą tik tiek, kiek jis susijęs su darbo pajamomis, gaunamomis už pagrindines pareigas. Į pensiją išėję mokytojai, įdarbinti pagal darbo sutartį su valandiniu darbo

užmokesčiu visam arba ne visam darbo laikui, taip pat turi teisę į mokamas atostogas proporcingai faktiškai išdirbtam darbo laikui.

- 14 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo teigimu, teisės į mokamas atostogas įgyvendinimas patenka į darbuotojų įdarbinimo sąlygų taikymo sritį, o skirtingas požiūris, įtvirtintas Nacionalinio švietimo ministerijos dekretuose Nr. 5559/2011 ir Nr. 4050/2021, yra nepalankus samdomiesiems darbuotojams, kurie dirba pagal kelias darbo sutartis, nes nors jų teisės į atostogų apmokėjimą yra lygiavertės visą darbo laiką dirbančių darbuotojų teisės, jas apskaičiuojant atmetamas bet koks ryšys su pajamomis už darbą pagal terminuotą sutartį ir ne visą darbo laiką.
- 15 Jis taip pat pabrėžia, kad skirtingas požiūris į darbo sąlygas, kiek tai susiję su teisės į mokamas atostogas įgyvendinimu, nėra aktualus darbuotojams, kurie savo veiklą vykdo pagal vienintelę darbo ne visą darbo laiką sutartį arba terminuotą darbo sutartį, o aktualus tik tiems, kurie vienu metu dirba pagal dvi atskiras sutartis.
- 16 Dėl skirtingo požiūrio pateisinimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad Nacionalinio švietimo ministerijos dekretuose Nr. 5559/2011 ir Nr. 4050/2021 nenumatyta tokiu požiūriu siekiamo teisėto tikslo ir nepaaiškinta, kodėl nustatytos norminės priemonės yra proporcingos.
- 17 *Curtea Constituțională* (Konstitucinis Teismas, Rumunija) ir kai kurie nacionaliniai teismai mano, kad skirtingas požiūris į mokytojus, dirbančius pagal kelias sutartis, nėra diskriminacija. Taigi *Curtea Constituțională* (Konstitucinis Teismas) nusprendė, kad „teisės aktų leidėjas turi teisę nustatyti mokėtinų atostoginių apskaičiavimo metodą“. Šioje srityje teisės aktų leidėjas nustatė taisyklę, pagal kurią tuo atveju, kai samdomasis darbuotojas dirba pagal kelias sutartis, jis turi teisę į atostogas, susijusias tik su pagrindinėmis pareigomis, o ne kita darbo vieta. Šie teisės aktai vienodai taikomi visiems darbuotojams be jokios privilegijos ar diskriminacijos, o atostoginių apskaičiavimo metodo nustatymas valstybės tarnautojų darbo sutarčių sutapties atveju <...> priskirtas išimtinai teisės aktų leidėjo kompetencijai ir negali būti laikomas konstitucingumo klausimu, kol teisės aktų leidėjas pripažįsta teisę į mokamas atostogas“.
- 18 Be to, pagal specializuotų darbo teisės teismų jurisprudenciją Nacionalinio švietimo ministerijos dekretų Nr. 5559/2011 ir 4050/2021 nuostatos patenka į valstybių narių diskreciją perkelti Sąjungos direktyvas į nacionalinę teisę, nes nustatant valandinio darbo užmokesčio sistemą siekiama užtikrinti mokymo veiklos tęstinumą tiek tuo atveju, kai pareigas užimantis darbuotojas negali dirbti, tiek sunkiai pasiekiamose vietovėse, kur mokytojų nepakanka.
- 19 Dėl skirtingo Sąjungos teisėje – Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 dalyje ir Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotą sutartį 4 punkto 1 dalyje – numatytos apsaugos apimties aiškinimo ir dėl galimybės taikyti šias nuostatas tuo atveju, kai tas pats darbuotojas sudaro kelias sutartis,



prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nutarė pateikti pirmąjį prejudicinį klausimą.

- 20 Dėl antrojo prejudicinio klausimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas primena, kad pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją, susijusią su Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 1 dalimi ir Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotą sutartį 4 punkto 1 dalimi, „užmokestis“ – tai įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais pinigais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą. Ši sąvoka apima bet kokį esamą ar būsimą atlygį, kurį, nors ir netiesiogiai, darbdavys moka darbuotojui už jo darbą.
- 21 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas paaikškina, kad pagal Įstatymo Nr. 153/2017 nuostatas maistpinigiai mokami visiems Rumunijos valstybės tarnyboje dirbantiems sandomiems darbuotojams ir kad jų pinigine verte papildomos teisės į darbo užmokestį. Jų dydis yra kintamas ir priklauso nuo garantuoto minimalaus šalies bazinio darbo užmokesčio bruto sumos. Jie negali viršyti vienos dvyliktosios dvigubos referencinės vertės maksimalios sumos, apskaičiuojamos atsižvelgiant į darbą visą darbo laiką. *Înalta Curte de Casație și Justiție* (Aukščiausiasis Kasacinis ir Teisingumo Teismas) yra nusprendęs, kad šios teisės patenka į mėnesinių pajamų už darbą pagal darbo sutartį kategoriją.
- 22 Maistpinigiai aptariamiems darbuotojams buvo skirti tik pagal neterminuotą darbo sutartį, pagal kurią dirbta visą darbo laiką, ir buvo nemokami proporcingai faktiniam darbo laikui, išdirbtam pagal terminuotą darbo sutartį, pagal kurią dirbta ne visą darbo laiką. Be to, į juos nebuvo atsižvelgiama apskaičiuojant darbo užmokesčio už kasmetines atostogas sumą.
- 23 Kaip ir atostoginių apskaičiavimo atveju, teisinis požiūris į mokytojus, sudariusius kelias sutartis, yra skirtingas ir nepalankus, nes šie darbuotojai gauna maistpinigius tik už darbą, atliktą pagal neterminuotą sutartį dėl darbo visą darbo laiką. Šį skirtingą požiūrį lemia taikoma teisės norma, pagal kurią nustatoma teisė į maistpinigius ir maksimalus šios išmokos dydis, kuris pasiekiamas jau dirbant visą darbo laiką. Vis dėlto šioje nuostatoje nenurodyta kitų objektyvių priežasčių ir nenumatyta teisėto tikslo, kurio siekiama nustatant šį skirtingą požiūrį.
- 24 Atsakovė teigia, kad šios nuostatos tikslas – užtikrinti subalansuotą mitybą optimaliai sveikatos būklei palaikyti ir kad tol, kol aptariamiems darbuotojams mokami maistpinigiai už jų pagrindines pareigas, jie negali maistpinigių gauti ir už darbo vietą, kurioje jiems mokamas valandinis darbo užmokestis, nes sąlyga, kad jie turi būti mokami proporcingai dirbtam laikui, siejama su darbo diena, o ne su išdirbtomis valandomis. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo teigimu, šiame pateisinime vis dėlto neatsižvelgiama į maistpinigių teisinį kvalifikavimą, pagal kurį jie laikomi užmokesčio už atliktą darbą dalimi.

- 25 Galiausiai, jeigu būtų manoma, kad maistpinigiai yra įprasto mokytojo darbo užmokesčio pagal terminuotą sutartį dėl darbo ne visą darbo laiką dalis, nustatant teises į darbo užmokestį už atostogas į juos taip pat turi būti atsižvelgiama.

DARBINIS VERTINMAS