

C-706/23. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2023. november 17.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Curtea de Apel Iași (Románia)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2023. október 10.

Fellebbező és alperes:

Școala gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui

Ellenérdekű fél a fellebbezési eljárásban és felperes:

Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui az alábbi tagok nevében:

KM és társai

Az alapeljárás tárgya

A Tribunalul Vaslui (Vászló megyei törvényszék, Románia) azon ítéletével szemben benyújtott fellebbezés, amellyel a fellebbezést benyújtó alperest (a továbbiakban: alperes) arra kötelezték, hogy a fellebbezési eljárásban ellenérdekű félként eljáró felperes Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui (vászlói pedagógus szakszervezet; a továbbiakban: felperes) által képviselt szakszervezeti tagok (a továbbiakban: szóban forgó munkavállalók) részére fizesse meg a szabadság idejére járó távolléti díjat és az étkezési támogatást az alperessel kötött határozott idejű és részmunkaidős munkaszerződésekhez kapcsolódóan. A jogvita tárgyát képező kérdés arra irányul, hogy a szóban forgó munkavállalók jogosultak-e ezekre a juttatásokra, ha ugyanezen időszak alatt határozatlan idejű és teljes munkaidős munkaszerződéseket is kötöttek, és az utóbbiakhoz kapcsolódóan távolléti díjban és étkezési támogatásban részesültek.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

Az eljáró bíróság az EUMSZ 267. cikk alapján a 97/81/EK irányelv mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának, az 1999/70/EK irányelv mellékletében szereplő, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának, a 2003/88/EK irányelv 7. cikke (1) bekezdésének, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikke (2) bekezdésének értelmezését kéri.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

1) Úgy kell-e értelmezni a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdését, a 97/81/EK irányelv mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának [1. pontját] és az 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának [1. pontját], hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely előírja, hogy az iskolai oktatás ágazatában ugyanazon munkavállaló munkaszerződéseinek – [nevezetesen] egy határozatlan idejű, teljes munkaidős szerződés az alapálláshelyre [vonatkozóan] és egy határozott idejű, részmunkaidős szerződés[, azaz] óraalapú díjazás kikötésével kötött szerződés – egyidejű fennállása esetén a munkavállaló csak az alapálláshelyre vonatkozóan jogosult a fizetett szabadság idejére járó távolléti díjra?

2) Úgy kell-e értelmezni a 97/81 irányelv mellékletét képező, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának [1. pontját], az 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának [1. pontját] és a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdését, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás és gyakorlat, amely az iskolai tanárok munkaszerződéseinek – [nevezetesen] egy határozatlan idejű, teljes munkaidős szerződés az alapálláshelyre vonatkozóan és egy határozott idejű, részmunkaidős szerződés[, azaz] óraalapú díjazás kikötésével kötött szerződés – egyidejű fennállása esetén megakadályozza, hogy a határozott idejű, részmunkaidős szerződés alapján ténylegesen ledolgozott munkaidővel arányos étkezési támogatást biztosítsanak, és hogy ezt a támogatást az éves szabadság idejére járó távolléti díj összegének meghatározásakor figyelembe vegyék?

A hivatkozott uniós jogi rendelkezések és a Bíróság hivatkozott ítélezési gyakorlata

Az Európai Unió Alapjogi Chartája, a 31. cikk (2) bekezdése

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv, a 7. cikk

Az 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás, a 4. szakasz 1. pontja

Az 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás, a 4. szakasz 1. pontja

2019. november 19-i TSN ítélet (C-609/17 és C-610/17, EU:C:2019:981); 2021. december 9-i Staatssecretaris van Financiën (A fizetett éves szabadság idejére járó díjazás) ítélet (C-217/20, EU:C:2021:987, 19. és 26–28. pont); 2010. június 10-i Bruno és társai ítélet (C-395/08 és C-396/08, EU:C:2010:329, 24. és 32–34. pont); 2016. szeptember 14-i de Diego Porras ítélet (C-596/14, EU:C:2016:683); 2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet (C-307/05, EU:C:2007:509, 57. és 58. pont); 2021. március 17-i Academia de Studii Economice din București ítélet (C-585/19, EU:C:2021:210); 2014. november 5-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet (C-476/12, EU:C:2014:2332, 16. pont); 2015. november 11-i Greenfield ítélet (C-219/14, EU:C:2015:745).

A hivatkozott nemzeti szabályozás és ítélkezési gyakorlat

A közoktatásról szóló, 2011. január 5-i törvény:

A 254. cikk (1) bekezdése: „Az oktatási intézményekben [...] a tanárok határozatlan idejű vagy egy tanévet meg nem haladó, határozott időre szóló egyéni munkaszerződéssel a szerződés meghosszabbításának lehetősége mellett vagy óraalapú díjazás alapján alkalmazhatók a törvényben meghatározott feltételek szerint.”

A 267. cikk (1) bekezdése: „A tanárok az iskolai szünetekben 62 munkanap fizetett éves szabadságra jogosultak”.

A román munka törvénykönyve:

A 35. cikk (1) bekezdése: „Minden munkavállaló jogosult a munkaidők átfedése nélkül egyidejűleg több munkáltatónál vagy ugyanannál a munkáltatónál egyéni munkaszerződések alapján munkát vállalni, és azok alapján megfelelő díjazásban részesül. Egyetlen munkáltató sem részesítheti hátrányos bánásmódban azt a munkavállalót, aki él e jogával”.

A 106. cikk: „(1) A részmunkaidős szerződéssel alkalmazott munkavállalót a törvényben és az alkalmazandó kollektív szerződésekben meghatározott feltételek mellett a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló jogai illetik meg.

(2) A munkavállalót a rendes munkaidőre megállapított munkabérhez képest a ténylegesen ledolgozott munkaidővel arányos munkabér illeti meg.”

A 144. cikk (1) bekezdése: „A fizetett éves szabadsághoz való jog minden munkavállalót megilleti.”

A 150. cikk: „(1) A szabadság idejére a munkavállaló távolléti díjra jogosult, amely nem lehet kevesebb az adott időszakra járó, az egyéni munkaszerződésben meghatározott alapbér, pótlékok és egyéb állandó juttatások összegénél.

(2) A szabadság idejére járó távolléti díj megegyezik az (1) bekezdésben említett, a szabadság igénybevételének hónapját megelőző három hónapra vonatkozó munkabér napi átlagának és a szabadság napjai számának szorzatával.”

A közpénzekből fizetett személyi állomány illetményéről szóló, **2017. június 28-i 153/2017. sz. kerettörvény**

A 18. cikk: „(1) Az engedélyezésre jogosult tisztviselők 2018. december 1-jei hatállyal kötelesek havonta a két havi garantált bruttó nemzeti alapilletményminimum összege egy tizenketted részének megfelelő összegű étkezési támogatást nyújtani. [...]

(2) Az (1) bekezdésben említett étkezési támogatást az előző hónap ténylegesen ledolgozott munkaidejének arányában kell nyújtani, a 25. cikk (1) bekezdésében előírt besorolásnak megfelelően.

[...]”.

Az említett törvény I. mellékletének „Az iskolai tanárookra vonatkozó különös szabályok” című B. pontja a következőképpen rendelkezik:

A 11. cikk: „A tanárok az 1/2011. sz. törvény értelmében szabadságra jogosultak [...], és a közpénzekből fizetett személyi állományra alkalmazandó jogszabályi rendelkezések szerint kiszámított távolléti díjban részesülnek.”

A 12. cikk (1) bekezdése: „A tanárok részére [...] az 1/2011. sz. törvény rendelkezéseivel összhangban óraalapon vagy összesítve is teljesíthető a kifizetés [...]”.

A nemzeti oktatási minisztériumnak a foglalkoztatási projekt és a tanárok besorolására vonatkozó terv elkészítésére, valamint az iskolai tanároknak az óraalapú díjazás rendszerében történő besorolására vonatkozó végrehajtási szabályok jóváhagyásáról szóló, **2018. július 24-i 4165. sz. rendelete**

A 6. cikk (2) bekezdése: „Az óraalapú díjazás alapján foglalkoztatott tanárok konkrét feladatait az óraalapú díjazás rendszerének keretében végzett oktatói tevékenység ellátására kötött – az alapálláshelyre vonatkozó szerződéstől elkülönülő – egyéni munkaszerződésben rögzítik”.

Az oktatásért, kutatásért, ifjúságért és sportért felelős minisztériumnak az iskolai tanárok szabadságának igénybevételére vonatkozó végrehajtási szabályok jóváhagyásáról szóló, **2011. október 7-i 5559. sz. rendelete**

Az 5. cikk: „(1) Az óraalapú díjazás alapján is foglalkoztatott, szolgálatban lévő tanárok csak arra az alapálláshelyre vonatkozóan jogosultak fizetett szabadságra, amelyre a munkaszerződést megkötötték.

(2) A határozott idejű munkaszerződéssel és óraalapú díjazás alapján teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatott nyugdíjas tanárok a 2. cikk (5) bekezdésével összhangban kiszámított, ténylegesen ledolgozott munkaidővel arányosan jogosultak szabadságra.”

A nemzeti oktatási minisztériumnak az állami oktatásban tevékenységet végző tanárok, vezetők, tisztviselők, felügyelők és kutatók szabadságának igénybevételére vonatkozó végrehajtási szabályok jóváhagyásáról szóló, **2021. június 29-i 4050. sz. rendelete**

A 3. cikk: „(2) Azok a tanárok, akik az iskolai tanév egy részében oktatási tevékenységet végeztek, az adott iskolai tanév során végzett munkájuk időtartamának arányában kiszámított időtartamú szabadságra jogosultak.

[...]

(5) A részmunkaidőben foglalkoztatott tanárokat a (2)–(4) bekezdés szerint kiszámított tényleges munkaidő arányában illeti meg a szabadság. A két vagy több oktatási intézményben részmunkaidőben foglalkoztatott tanárok az egyes oktatási intézmények tekintetében a ledolgozott munkaidő arányában jogosultak szabadságra.”

Az 5. cikk: „(1) Az óraalapú díjazás alapján is foglalkoztatott, szolgálatban lévő tanárok csak arra az alapálláshelyre vonatkozóan jogosultak fizetett szabadságra, amelyre a munkaszerződést megkötötték.

(2) Az óraalapú díjazást kikötő munkaszerződéssel teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatott nyugdíjas tanárok a 3. cikk rendelkezései szerint kiszámított, ténylegesen ledolgozott munkaidő arányában jogosultak szabadságra.”

A Curtea Constituțională din România (Románia alkotmánybírósága) 2021. május 6-i 297. sz. határozata; az Înalta Curte de Casație și Justiție (legfőbb semmítő- és ítélszék, Románia) 2020. január 20-i 5. sz. határozata; a Tribunalul Arad (Arad megyei törvényszék, Románia) 2023. május 18-i 476. sz. polgári ítélete; a Tribunalul Galați (Galac megyei törvényszék, Románia) 2023. június 9-i 663. sz. polgári ítélete.

A tényállás és az alapeljárás rövid bemutatása

- 1 A szóban forgó munkavállalók az alperes közép fokú oktatási intézmény tantestületének tagjai. E munkavállalók teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek az alperessel, illetve egyikük egy gimnáziummal.
- 2 Ezzel egyidejűleg a 2019–2020-as, 2020–2021-es, 2021–2022-es és 2022–2023-as tanévben a szóban forgó munkavállalók az alperessel határozott idejű, részmunkaidős munkaszerződéseket is kötöttek heti 2 és 20 óra közötti időtartamra, az óraalapú díjazás rendszerében. E szerződések „Szabadság” című I. fejezete úgy rendelkezik, hogy „a munka törvénykönyve rendelkezéseinek megfelelően [...] szabadság kiadására csak az alapálláshely tekintetében kerül sor”.
- 3 Az alperes az 5559/2011. és a 4050/2021. sz. nemzeti oktatási minisztériumi rendelet alapján határozta meg a szóban forgó munkavállalóknak az érintett időszakokra vonatkozó, szabadság idejére járó távolléti díját és étkezési támogatását, kizárólag a teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaszerződésből származó jövedelmükre hivatkozva.
- 4 A felperes által képviselt, szóban forgó munkavállalók keresetet nyújtottak be a Tribunalul Vasluihoz (Vászló megyei törvényszék), amelyben azt kérték az eljáró bíróságtól, hogy kötelezze az alperest a szabadság idejére járó távolléti díj és az étkezési támogatás megfizetésére a határozott idejű és részmunkaidős szerződések keretében végzett munkával összefüggésben.
- 5 2023. március 17-i ítéletével a Tribunalul Vaslui (Vászló megyei törvényszék) helyt adott e keresetnek. Először is, az említett bíróság megállapította, hogy a nemzeti oktatási minisztérium 5559/2011. és 4050/2021. sz. rendelete – amelyek közigazgatási aktusok – ellentétesek a munka törvénykönyve 144. cikkének (1) bekezdésében és az 1/2011. sz. törvényben foglalt, hierarchiában magasabb szinten álló rendelkezésekkel. Másodszor, az említett bíróság megállapította, hogy e rendeletek sértik az uniós jog azon rendelkezéseit, amelyek értelmezését a jelen ügyben kérik. Ha ugyanis a nemzeti szabályozás lehetővé teszi a 48 órás munkahét túllépését a különböző munkáltatókkal vagy ugyanazzal a munkáltatóval kötött munkaszerződések teljesítésével a munkahelyek egyidejű fennállása keretében, az uniós jog minden egyes szerződésre vonatkozóan fizetett szabadság kiadását írja elő. Harmadszor, az említett bíróság megállapította, hogy a 153/2017. sz. törvény alapján nem volt indokolt a ténylegesen ledolgozott munkaidővel arányos étkezési támogatás nyújtásának az alperes általi megtagadása.
- 6 Az alperes ezen ítélet ellen fellebbezést terjesztett a Curtea de apel Iași (jászvásári ítélőtábla, Románia) elé, amely a kérdést előterjesztő bíróság.

Az alapeljárás feleinek alapvető érvei

- 7 Az alapeljárás felei nem terjesztettek elő érdemi érveket a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdésekkel kapcsolatban.

Az előzetes döntéshozatalra utalás indokainak rövid bemutatása

- 8 *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdést* illetően az eljáró bíróság megállapítja, hogy előzetes döntéshozatal iránti kérelme nem érinti a szóban forgó munkavállalók szabadságának nem vagyoni elemét, mivel utóbbiak 62 munkanap fizetett éves szabadságra jogosultak. Ehelyett e kérelem a szabadságra való jogosultság pénzbeli eleme összegének meghatározására irányul.
- 9 Az említett bíróság emlékeztet arra, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése minden munkavállaló számára biztosítja a fizetett éves szabadsághoz való jogot, amely szabadság időtartamára a munkabért továbbra is folyósítani kell. Noha valamely munkavállaló rendes díjazásának a szerkezete a tagállami jog rendelkezéseinek és gyakorlatainak hatálya alá tartozik, az nem lehet hatással valamely munkavállaló azon jogára, hogy szabad- és pihenőideje alatt olyan gazdasági feltételeket élvezzen, amelyek a munkavégzésére vonatkozó gazdasági feltételekkel összehasonlíthatóak.
- 10 A Bíróság ítélkezési gyakorlata azt is kimondta, hogy a 97/81 irányelv célja egyrészt a részmunkaidős foglalkoztatás elősegítése, másrészt a részmunkaidős és teljes munkaidős foglalkoztatottak közötti megkülönböztetés kiküszöbölése. E célkitűzések fényében a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell érteni, hogy az az uniós szociális jog olyan elvét fejezi ki, amelyet nem lehet megszorítóan értelmezni Következésképpen az olyan pénzügyi feltételek, mint a díjazás, nem zárhatók ki a „foglalkoztatási feltételek” e szakasz értelmében vett fogalma alól.
- 11 A kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy a román jogszabályi rendelkezések elismerik a fizetett éves szabadsághoz való jogot valamennyi tanár számára, függetlenül attól, hogy határozatlan vagy határozott idejű, teljes vagy részmunkaidős egyéni munkaszerződés alapján folytatják-e tevékenységüket.
- 12 Mindazonáltal a több egyidejű munkaszerződéssel óraalapú díjazás alapján is foglalkoztatott, szolgálatban lévő tanárok csak azon alapálláshely tekintetében jogosultak fizetett szabadságra, amelyre az egyéni munkaszerződést kötötték.
- 13 Ennélfogva a nemzeti szabályozás a szabadság idejére járó távolléti díj tekintetében egyenlőtlen bánásmódot állapít meg egyrészt az egyetlen munkaszerződés alapján foglalkoztatott – a munkabérük alapján távolléti díjra jogosult – munkavállalók, másrészt a két egyidejű munkaszerződés alapján foglalkoztatott – csak az alapálláshellyel összefüggésben kapott munkabérük alapján távolléti díjra jogosult – munkavállalók között. Az óraalapú díjazást

kikötő munkaszerződéssel teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatott nyugdíjas tanárok is a ténylegesen ledolgozott munkaidő arányában jogosultak szabadságra.

- 14 A kérdést előterjesztő bíróság szerint a fizetett szabadsághoz való jog gyakorlása a munkavállalók foglalkoztatási feltételeinek körébe tartozik, és az 5559/2011. és a 4050/2021. sz. minisztériumi rendelet által előírt egyenlőtlen bánásmód hátrányos az egyidejűleg több szerződés alapján foglalkoztatott munkavállalók számára, mivel a távolléti díj, bár a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóival azonos, kizárja a határozott idejű és részmunkaidős szerződés keretében végzett munkából származó jövedelemmel való bármilyen kapcsolatot.
- 15 A kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza továbbá, hogy a foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatos egyenlőtlen bánásmód a fizetett szabadsághoz való jog gyakorlása tekintetében nem vonatkozik azokra a munkavállalókra, akik egyetlen részmunkaidős vagy határozott idejű munkaszerződés alapján végzik tevékenységüket, hanem csak azokra, akiket egyidejűleg két külön szerződés alapján foglalkoztatnak.
- 16 Az egyenlőtlen bánásmód indokoltságát illetően a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy az 5559/2011. és 4050/2021. sz. nemzeti oktatási minisztériumi rendelet nem rendelkezik az általa követett törvényes célról, és nem határozza meg, hogy a megállapított szabályozási eszközök milyen módon arányosak.
- 17 Az alkotmánybíróság és néhány nemzeti bíróság úgy véli, hogy az egyidejűleg több szerződés alapján foglalkoztatott tanárokkal szembeni egyenlőtlen bánásmód nem minősül hátrányosan megkülönböztető bánásmódnak. Az alkotmánybíróság ugyanis megállapította, hogy „a jogalkotónak joga van meghatározni a szabadság idején járó távolléti díj összege kiszámításának módját. Ennek értelmében a jogalkotó azt a szabályt állította fel, hogy egyidejű munkaszerződések esetén a munkavállaló csak az alapálláshelynek megfelelő szabadságra jogosult, a másik álláshelynek megfelelő szabadságra nem. E szabályozás minden munkavállalóra egyformán vonatkozik mindenfajta kiváltság vagy hátrányos megkülönböztetés nélkül, és a távolléti díj összege kiszámítása módjának a közalkalmazottak egyidejű munkaszerződéseinek esetén történő meghatározása [...] a jogalkotó kizárólagos hatáskörébe tartozik, és nem képezheti alkotmányossági kérdés tárgyát mindaddig, amíg a jogalkotó elismeri a fizetett szabadsághoz való jogot”.
- 18 Emellett a munkajogi bíróságok ítélkezési gyakorlata szerint az 5559/2011. és a 4050/2021. sz. nemzeti oktatási minisztériumi rendelet rendelkezései az uniós irányelvek átültetése során a tagállamok mérlegelési jogkörébe tartoznak, mivel az óraalapú díjazás rendszerének bevezetése azt a célt szolgálja, hogy biztosítsa a tanítás folyamatosságát mind a munkakör betöltőjének akadályoztatása esetén, mind a nehezen megközelíthető, tanerőhiánnyal küzdő területeken.
- 19 Az uniós jog által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött

keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja révén biztosított védelem hatályát, valamint e szakaszoknak az ugyanazon munkavállaló által kötött szerződések egyidejű fennállása esetén történő alkalmazhatóságát illetően fennálló értelmezési különbségek arra vezették a kérdést előterjesztő bíróságot, hogy ezt az első kérdést előzetes döntéshozatalra terjessze elő.

- 20 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdést illetően a kérdést előterjesztő bíróság emlékeztet arra, hogy a Bíróságnak a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával és a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjával kapcsolatos ítélkezési gyakorlata szerint „díjazás” a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap. Ebbe a fogalomba valamennyi, készpénzben vagy természetben adott vagy a jövőben adandó juttatás beletartozik, feltéve hogy azt a munkavállalónak a munkáltató – akár közvetetten – a munkavállaló munkaviszonyára tekintettel biztosítja.
- 21 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy a 153/2017. sz. törvény rendelkezései általánossá tették az étkezési támogatást a román közszolgálatban foglalkoztatottak számára, és hogy ez béren felüli pénzbeli értéket jelent. E támogatás összege változó, és a garantált nemzeti alapilletményminimum bruttó összegéhez van kötve, legfeljebb a referenciaelem kétszeresének egy tizenketted részére korlátozódik, amelyet a teljes munkaidőre vonatkozóan kell kiszámítani. A semmitőszék megállapította, hogy ezek a juttatások a munkaviszonyból származó havi jövedelem kategóriájába tartoznak.
- 22 A szóban forgó munkavállalók csak a teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaszerződés tekintetében kapták meg az étkezési támogatást, a határozott idejű, részmunkaidős szerződés alapján ténylegesen ledolgozott munkaidő arányában pedig megtagadták annak nyújtását részükre. Ezenkívül nem vették azt figyelembe a távolléti díj összegének meghatározásához használt számítási alapon.
- 23 A távolléti díj kiszámításához hasonlóan az egyidejűleg több szerződéssel rendelkező tanárok jogi kezelése eltérő és kedvezőtlen, mivel e tanárok csak a teljes munkaidős, határozatlan idejű szerződés alapján végzett munkájukhoz kapcsolódóan kapnak étkezési támogatást. Ez az egyenlőtlen bánásmód azon jogi szabályozás alkalmazásából ered, amely rögzíti az étkezési támogatáshoz való jogot, és meghatározza e juttatás maximális szintjét, amelyet már a teljes munkaidőben történő munkavégzéssel elértek. E szabályozás azonban nem jelöl meg semmilyen más objektív okot, és nem határozza meg az ezen egyenlőtlen bánásmód előírásával elérni kívánt törvényes célt.
- 24 Az alperes azzal érvel, hogy e szabályozás célja a kiegyensúlyozott táplálkozás biztosítása az optimális egészség érdekében, és hogy amennyiben a szóban forgó munkavállalóknak az alapálláshelyük tekintetében étkezési támogatás jár, nem

kaphatják meg azt azon álláshelyük után is, amelyért óraalapú díjazásban részesülnek, mivel az a feltétel, hogy azt a munkaidővel arányosan kell nyújtani, a munkanapra és nem a ledolgozott órákra vonatkozik. A kérdést előterjesztő bíróság szerint azonban ez az indokolás nem veszi figyelembe az étkezési támogatás jogi minősítését, amely támogatás a munkavégzésért járó díjazás részének minősül.

- 25 Végül, ha az étkezési támogatás a határozott idejű és részmunkaidős szerződések keretében a tanárok rendes díjazásának részét képezi, akkor azt a szabadság idején járó távolléti díj meghatározásakor is figyelembe kell venni.

MUNKADOKUMENTUM