



Wyrok Trybunału

w sprawie C-706/23 | Școala gimnazială „Mihai Eminescu”

Komunikat prasowy nr 142/26

Luksemburg, 8 października 2026 r.

Trybunał wyjaśnił wymogi prawa Unii dotyczące niedyskryminacji pracowników w przypadku łączenia umów o pracę

Świadczenia należne pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy i świadczącemu równolegle pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagradzaną według stawki godzinowej należy obliczać na podstawie pracy świadczonej w ramach obu umów i uzyskanych w tych ramach dochodów

W latach 2019–2022 czternastu nauczycieli zatrudnionych na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy w instytucjach oświatowych w Rumunii świadczyło również w tych samych instytucjach pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagradzaną według stawki godzinowej, od września do czerwca każdego roku szkolnego. W tym okresie świadczenia pieniężne związane z corocznym urlopem oraz należny im dodatek na posiłki były obliczane wyłącznie na podstawie ich umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy. Uważając, że przysługuje im również uprawnienie, z tytułu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagradzanej według stawki godzinowej, wynagrodzenie za czas corocznego urlopu i dodatki na posiłki obliczone proporcjonalnie do czasu pracy świadczonej w tych ramach, nauczyciele ci, za pośrednictwem swojego związku zawodowego, skierowali sprawę do sądu okręgowy w Vaslui (Rumunia), który w 2023 r. uwzględnił ich powództwo. Pracodawca wniósł apelację od tego wyroku do sądu apelacyjnego w Jassach (Rumunia), który postanowił przedstawić Trybunałowi Sprawiedliwości pytania prejudycjalne.

Sąd apelacyjny zastanawia się w istocie, czy prawo Unii¹ stoi na przeszkodzie uregulowaniom krajowym, które w przypadku łączenia umów przez tego samego pracownika przewidują, że przedmiotowe świadczenia pieniężne są obliczane wyłącznie na podstawie jego umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dzisiejszym wyroku Trybunał Sprawiedliwości przypomniat przede wszystkim, że każdy pracownik ma prawo do corocznego płatnego urlopu trwającego co najmniej cztery tygodnie². Prawo to stanowi podstawową zasadę prawa socjalnego Unii. W konsekwencji nie można odstąpić od tej zasady, a jej stosowanie musi odbywać się w granicach określonych w dyrektywie dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Zatem za czas trwania corocznego urlopu pracownik musi otrzymywać, na mocy swojej umowy o pracę, wynagrodzenie stwarzające mu, jeśli chodzi o płacę, sytuację porównywalną z okresami wykonywania pracy. W niniejszym przypadku sytuację charakteryzuje łączenie umów o pracę przez tych samych pracowników. Wykluczenie godzin przepracowanych przez tych pracowników w ramach ich umowy na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy z obliczenia wynagrodzenia należnego z tytułu corocznego płatnego urlopu skłoniło więc Trybunał do zbadania również porozumień ramowych w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin i w sprawie pracy na czas określony, stanowiących odpowiednio załączniki do dyrektyw 97/81/WE i 1999/70/WE³, i wreszcie do zastosowania ich do owej sytuacji łączenia umów.

Trybunał uznał bowiem, że każdy pracownik znajdujący się w tej sytuacji jest objęty zarówno pojęciem „pracownika zatrudnionego na czas określony”, jak i pojęciem „pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy”, które są zawarte w tych porozumieniach ramowych, i że dodatek na posiłki, jako składnik wynagrodzenia, jest objęty pojęciem „warunków zatrudnienia”.

Następnie Trybunał zauważył, że każde porozumienie ramowe zawiera klauzulę zakazującą wszelkiego mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w stosunku do porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony oraz wszelkiego mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze

czasu pracy w stosunku do porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Zakazy te stanowią wyraz ogólnej zasady równości. Trybunał przypomniał też, że klauzul tych nie należy interpretować w sposób zawężający, gdyż mają one na celu zapewnienie ochrony socjalnej przed wszelką dyskryminacją, również wtedy, gdy pracownik łączy dwie umowy o pracę, jak ma to miejsce w niniejszym przypadku.

Wreszcie Trybunał uznał, że stwierdzona różnica w traktowaniu obu kategorii pracowników nie jest uzasadniona obiektywnymi powodami i że zasada pro rata temporis wyrażona w obu porozumieniach ramowych nie jest prawidłowo stosowana.

Prawo Unii stoi zatem na przeszkodzie uregulowaniom krajowym, takim jak uregulowania rumuńskie leżące u podstaw sporu.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w ramach rozpatrywanego przez nie sporu z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii.

Sąd jest właściwy do rozpoznawania wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, które dotyczą wyłącznie: 1) wspólnego systemu podatku od wartości dodanej (VAT), 2) podatku akcyzowego, 3) kodeksu celnego, 4) klasyfikacji taryfowej towarów w Nomenklaturze scalonej, 5) odszkodowania i pomocy dla pasażerów w przypadku odmowy przyjęcia na pokład, opóźnienia lub odwołania usług transportowych lub 6) systemu handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych. Trybunał Sprawiedliwości jest właściwy do rozpoznawania wszystkich pozostałych wniosków o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

Ani Trybunał, ani Sąd nie rozstrzygają sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału lub Sądu. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości. Przedstawienie stanu faktycznego i ram prawnych odnosi się do okresu istotnego dla sprawy i opiera się na aktach sprawy.

[Pełny tekst i, w stosownym wypadku, streszczenie](#) wyroku są publikowane na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793.

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne na „[Curia Web TV](#)” oraz w „[European Broadcasting Service](#)” ☎ (+32) 22964106.

Pozostańmy w kontakcie!



¹ Artykuł 7 ust. 1 [dyrektywy 2003/88/WE](#) Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, w świetle art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a także klauzule 4, pkt 1, porozumień ramowych w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz pracy na czas określony, stanowiących odpowiednio załączniki do dyrektyw 97/81/WE i 1999/70/WE.

² Zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88.

³ [Dyrektywa Rady 97/81/WE](#) z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) i [dyrektywa Rady 1999/70/WE](#) z dnia 28 czerwca dotycząca 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).