

Wydanie tymczasowe

WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)

z dnia 8 października 2026 r. [\(*\)](#)

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2003/88/WE – Prawo do corocznego płatnego urlopu – Artykuł 7 ust. 1 – Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 4 pkt 1 – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzula 4 pkt 1 – Zasada niedyskryminacji – Zasada pro rata temporis – Łączenie odrębnych umów o pracę – Nauczyciele zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy oraz umowy o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy – Wynagrodzenie należne z tytułu corocznego płatnego urlopu obliczone wyłącznie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy – Przyznanie dodatku na posiłki z uwzględnieniem czasu pracy rzeczywiście świadczonej wyłącznie w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy

W sprawie C-706/23

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Curtea de Apel Iași (sąd apelacyjny w Jassach, Rumunia) postanowieniem z dnia 10 października 2023 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 17 listopada 2023 r., w postępowaniu:

Școala gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui

przeciwko

Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui, działającej w imieniu i na rzecz swoich członków:

KM i in.,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: F. Biltgen, prezes izby, S. Gervasoni, A. Kumin, I. Ziemele (sprawozdawczyni) i M. Bošnjak, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Richard de la Tour,

sekretarz: V. Di Bucci,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawiły:

- w imieniu rządu rumuńskiego – E. Gane, R. Antonie, i A. Wellman, w charakterze pełnomocniczek,
- w imieniu Komisji Europejskiej – C. Gheorghiu i D. Recchia, w charakterze pełnomocniczek,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 26 marca 2026 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9), art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”), klauzuli 4 Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy”), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej 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) (Dz.U. 1998, L 14, s. 9), a także klauzuli 4 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony”), stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej 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) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43) (zwanym dalej łącznie „oboma porozumieniami ramowymi”).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Școala Gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui (szkołą średnią „Mihai Eminescu” w Vaslui, Rumunia) (zwaną dalej „pracodawcą”) a Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui (związkiem zawodowym „Didactica” w Vaslui, Rumunia), działającym w imieniu i na rzecz KM i in., czternastu swoich członków (zwanym dalej „odnośnymi pracownikami”), w przedmiocie obliczenia należnych im świadczeń pieniężnych związanych z corocznym płatnym urlopem oraz przyznania dodatku na posiłki do ich wynagrodzenia w przypadku łączenia umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy oraz umowy o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 2003/88

- 3 Artykuł 7 dyrektywy 2003/88 stanowi:

„1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.

2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu”.

Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy

- 4 Klauzula 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatytułowana „Zakres”, przewiduje w pkt 1:

„Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], będących stroną umowy o pracę, lub pozostających w stosunku pracy zgodnie z definicją określoną przez ustawę, układ zbiorowy pracy lub praktykę obowiązującą w tym zakresie w każdym państwie członkowskim”.

- 5 Klauzula 3 tego porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, stanowi:

„Do celów niniejszego porozumienia:

- 1) Określenie »pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy]« odnosi się do pracownika, którego normalna liczba godzin pracy, obliczona według średniej tygodniowej lub na podstawie średniej z okresu zatrudnienia wynoszącego maksymalnie jeden rok, jest mniejsza niż normalna liczba godzin pracy w przypadku porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin;
- 2) Określenie »porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy]« oznacza pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin w tym samym zakładzie, będącego stroną takiego samego rodzaju umowy o pracę lub pozostającego w stosunku pracy, który wykonuje taką samą lub podobną pracę/zajęcie, z należyтым uwzględnieniem innych czynników, które mogą obejmować starszeństwo oraz posiadane kwalifikacje/umiejętności.

W przypadku, gdy w danym zakładzie nie jest zatrudniony ani jeden porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy], porównanie powinno być dokonywane w odniesieniu do obowiązującego zbiorowego układu pracy lub – jeśli nie ma zbiorowego układu pracy – zgodnie z prawem krajowym, innymi zbiorowymi układami pracy i obowiązującą praktyką”.

- 6 Klauzula 4 wspomnianego porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, przewiduje:

- „1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy] nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin [czasu pracy] jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy], o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym.
 2. Gdzie to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis.
 3. Uzgodnienia dotyczące stosowania niniejszego punktu podlegają określeniu przez państwa członkowskie i/lub partnerów społecznych, z uwzględnieniem ustawodawstwa wspólnotowego, prawa krajowego, obowiązujących zbiorowych układów pracy i praktyki.
- [...]”.

Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony

- 7 Klauzula 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zatytułowana „Zakres”, przewiduje w pkt 1:

„Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich”.

- 8 Klauzula 3 tego porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, stanowi:

„Do celów niniejszego porozumienia:

1. »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.
2. »porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony« oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności. O ile nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub,

w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką”.

9 Klauzula 4 wspomnianego porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, przewiduje:

„1. Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.

2. Gdzie to stosowne, stosuje się zasadę pro rata temporis.

3. Warunki stosowania niniejszej klauzuli określone zostaną przez państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub przez partnerów społecznych, z uwzględnieniem regulacji wspólnotowych oraz ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.

[...]”.

Prawo rumuńskie

Ustawa nr 1/2011

10 Artykuł 254 ust. 1 Legea nr. 1/2011 a educației naționale (ustawy nr 1/2011 o edukacji krajowej) z dnia 5 stycznia 2011 r. (*Monitorul Oficial al României*, część I, nr 18 z dnia 10 stycznia 2011 r.), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym, uchylonej ustawą nr 198/2023 i ustawą nr 199/2023 z dniem 3 września 2023 r., stanowił:

„Nauczyciele mogą być zatrudniani w instytucjach edukacyjnych [...] 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”.

11 Artykuł 267 tego dekretu przewidywał:

„(1) Nauczyciele są uprawnieni do corocznego płatnego urlopu w wymiarze 62 dni roboczych w okresie wakacji szkolnych. W należycie uzasadnionych przypadkach dyrekcja instytucji edukacyjnej może przerwać urlop ustawowy, a zainteresowani otrzymują wynagrodzenie za wykonaną pracę.

[...]

(3) Niewykorzystany coroczny urlop uprawnia do skorzystania z pozostałego urlopu podczas wakacji w kolejnym roku szkolnym”.

12 Artykuł 269 wspomnianej ustawy stanowił:

„Pracownikom pełniącym funkcje kierownicze, zarządzające i nadzoru oraz pracownikom pełniącym funkcje kierownicze w instytucjach oświatowych i instytucjach z nimi związanych przysługuje coroczny urlop zgodnie z kodeksem pracy”.

13 Artykuł 270 tej ustawy miał następujące brzmienie:

„Szczegółowe zasady korzystania z urlopu ustawowego są określone przez Ministerul Educației și Cercetării (ministerstwo edukacji i badań naukowych) w porozumieniu z przedstawicielami związkowych organizacji reprezentujących poszczególne sektory szkolnictwa”.

Kodeks pracy

14 Artykuł 35 Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (ustawy nr 53/2003 – kodeks pracy) z dnia 24 stycznia 2003 r. (*Monitorul Oficial al României*, część I, nr 72 z dnia 5 lutego 2003 r.), w brzmieniu

ponownie opublikowanym, mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (*Monitorul Oficial al României*, część I, nr 345 z dnia 18 maja 2011 r.) (zwanej dalej „kodeksem pracy”), stanowi:

„(1) Każdy pracownik ma prawo do świadczenia pracy na rzecz różnych pracodawców lub na rzecz tego samego pracodawcy na podstawie indywidualnych umów o pracę, bez pokrywania się godzin pracy, otrzymując odpowiednie wynagrodzenie za każdą z nich. Żaden pracodawca nie może traktować niekorzystnie pracownika korzystającego z tego prawa.

(2) Postanowienia ust. 1 stosuje się z zastrzeżeniem przypadków, w których prawo przewiduje niezgodność łączenia niektórych funkcji”.

15 Artykuł 106 kodeksu pracy brzmi, jak następuje:

„(1) Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują prawa pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy na warunkach przewidzianych w ustawie oraz w mających zastosowanie układach zbiorowych.

(2) Prawa do wynagrodzenia są przyznawane proporcjonalnie do rzeczywistego czasu pracy w stosunku do praw ustalonych dla zwykłych godzin pracy”.

16 Artykuł 144 kodeksu pracy stanowi w ust. 1:

„Prawo do corocznego płatnego urlopu przysługuje wszystkim pracownikom”.

17 Zgodnie z art. 150 wspomnianego kodeksu:

„(1) Za okres corocznego płatnego urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, 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 coroczny urlop 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 153/2017

18 Artykuł 18 Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (ustawy ramowej nr 153/2017 w sprawie wynagrodzenia pracowników opłacanych ze środków publicznych) z dnia 28 czerwca 2017 r. (*Monitorul Oficial al României*, część I, nr 492 z dnia 28 czerwca 2017 r.), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwanej dalej „ustawą ramową nr 153/2017) przewiduje:

„(1) Od dnia 1 grudnia 2018 r. urzędnicy zatwierdzający wydatki są zobowiązani do przyznawania miesięcznego dodatku na posiłki w wysokości jednej dwunastej dwóch gwarantowanych minimalnych krajowych wynagrodzeń brutto [...].

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

[...]”.

19 Artykuł 11 pkt B załącznika I do ustawy ramowej nr 153/2017, zatytułowanego „Uregulowania szczególne dotyczące nauczycieli”, stanowi:

„Nauczyciele mają prawo do corocznego urlopu na podstawie ustawy nr 1/2011 [...] i otrzymują wynagrodzenie za coroczny urlop obliczone zgodnie z przepisami prawa mającymi zastosowanie do personelu otrzymującego wynagrodzenie ze środków publicznych”.

20 Artykuł 12 tego załącznika I przewiduje:

„(1) Pracownicy pełniący funkcje kierownicze, zarządzające i nadzoru, w tym pracownicy pełniący funkcje kierownicze w instytucjach oświatowych, mogą również otrzymywać wynagrodzenie według stawki godzinowej lub w sposób łączny, zgodnie z ustawą nr 1/2011, z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami. Obliczenia wynagrodzenia według stawki godzinowej lub łącznego dokonuje się na podstawie czasu pracy pedagogicznej przewidzianego w ustawie nr 1/2011, z późniejszymi zmianami i uzupełnieniami.

(2) Szczegółowe zasady stosowania postanowień zawartych w ust. 1 ustanawia się w drodze rozporządzenia ministra edukacji i badań naukowych”.

Rozporządzenia ministerialne dotyczące korzystania z urlopu przez personel nauczający

21 Artykuł 5 Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (zasad metodologicznych dotyczących korzystania z corocznego urlopu przez nauczycieli) zawartych w załączniku do Ordinul nr. 5559/2011 al ministrului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (rozporządzenia ministra edukacji, badań naukowych, młodzieży i sportu nr 5559/2011 w sprawie zatwierdzenia zasad metodologicznych dotyczących korzystania z corocznego urlopu przez nauczycieli) z dnia 7 października 2011 r. (*Monitorul Oficial al României*, część I, nr 723 z dnia 13 października 2011 r.) w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwanego dalej „rozporządzeniem nr 5559/2011”), uchylonego z dniem 11 lipca 2021 r., stanowił:

„(1) Nauczycielom czynnym zawodowo, którzy wykonują również pracę w systemie wynagrodzenia według stawki godzinowej, przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu jedynie w odniesieniu do podstawowego stanowiska, dla którego została zawarta umowa o pracę.

(2) Nauczyciele emerytowani 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 czasu pracy rzeczywiście świadczonej obliczonego zgodnie z przepisami art. 2 ust. 5”.

22 Artykuł 3 Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă a personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat (zasad metodologicznych dotyczących korzystania z corocznego urlopu przez nauczycieli, pracowników pełniących funkcje kierownicze, zarządzające i nadzoru oraz pracowników naukowych w szkolnictwie państwowym) zawartych w załączniku do Ordinul nr. 4050/2021 al ministrului Educației pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă a personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat (rozporządzenia ministra edukacji nr 4050/2021 w sprawie zatwierdzenia zasad metodologicznych dotyczących korzystania z corocznego urlopu przez nauczycieli, pracowników pełniących funkcje kierownicze, zarządzające i nadzoru oraz pracowników naukowych w szkolnictwie państwowym) z dnia 29 czerwca 2021 r. (*Monitorul Oficial al României* nr 688 z dnia 12 lipca 2021 r.) (zwanego dalej „rozporządzeniem nr 4050/2021”) stanowi w ust. 2 i 5:

„(2) Nauczyciele, którzy przepracowali część roku szkolnego/universyteckiego, mają prawo do corocznego urlopu w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego w danym roku szkolnym/universyteckim.

[...]

(5) Nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje coroczny urlop proporcjonalnie do czasu pracy rzeczywiście świadczonej obliczonego zgodnie z ust. (2)–(4). Nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy w co najmniej dwóch instytucjach edukacyjnych mają prawo do urlopu w każdej instytucji edukacyjnej proporcjonalnie do przepracowanego czasu”.

23 Artykuł 4 tego rozporządzenia przewiduje:

„(1) Nauczyciele, którzy w roku szkolnym lub uniwersyteckim wykonują kolejno swoją działalność w kilku instytucjach edukacyjnych, otrzymują coroczny urlop w instytucji, w której pracują na początku wakacji szkolnych. W takich przypadkach wynagrodzenie za czas urlopu jest wypłacane przez wszystkie instytucje edukacyjne, w których byli oni zatrudnieni, proporcjonalnie do okresu przepracowanego w każdej z nich w danym roku szkolnym lub uniwersyteckim.

[...]”.

24 Artykuł 5 tego rozporządzenia stanowi:

„(1) Nauczycielom czynnym zawodowo, którzy wykonują również pracę w systemie wynagrodzenia według stawki godzinowej, przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu jedynie w odniesieniu do podstawowego stanowiska, dla którego została zawarta umowa o pracę.

(2) Nauczycielom emerytowanym, zatrudnionym na podstawie płatnej umowy o pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, przysługuje urlop proporcjonalny do czasu pracy rzeczywiście świadczonej obliczonego zgodnie z postanowieniami art. 3”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

25 W latach 2019–2022 odnośni pracownicy zawarli z pracodawcą umowy o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy, przewidujące wynagrodzenie według stawki godzinowej, na okres od września do czerwca każdego roku szkolnego. Umowy te były łączone z umowami o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy zawartymi przez nich, w charakterze nauczycieli lub nauczycieli pomocniczych, z tą instytucją szkolną lub, w przypadku jednej osoby, z inną instytucją szkolną.

26 Z postanowienia odsyłającego wynika, że w rozpatrywanym okresie odnośnym pracownikom przysługiwał urlop w wymiarze od 27 do 62 dni. Świadczenia pieniężne związane z okresami corocznego urlopu oraz dodatek na posiłki zostały obliczone wyłącznie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy, bez uwzględnienia działalności wykonywanej w ramach umów o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy.

27 Odnośni pracownicy, reprezentowani przez związek zawodowy „Didactica” w Vaslui, wnieśli do Tribunalul Vaslui (sądu okręgowego w Vaslui, Rumunia) powództwo o nakazanie pracodawcy wypłacenia im, po pierwsze, wynagrodzenia za czas corocznego płatnego urlopu, a po drugie, dodatków za posiłki proporcjonalnie do czasu pracy rzeczywiście świadczonej, na podstawie wynagrodzeń otrzymywanych w ramach systemu wynagrodzenia według stawki godzinowej.

28 Wyrokiem z dnia 17 marca 2023 r. Tribunalul Vaslui (sąd okręgowy w Vaslui) uwzględnił to powództwo.

29 Po pierwsze, co się tyczy ustalenia świadczeń pieniężnych związanych z okresami corocznego urlopu, w celu wyłączenia stosowania regulacyjnych aktów administracyjnych, a mianowicie rozporządzeń nr 5559/2011 i nr 4050/2021, które ograniczają przyznanie corocznego płatnego urlopu do umowy o pracę zawartej w celu pełnienia podstawowej funkcji, a mianowicie do umowy na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy, sąd ten zauważył, że art. 144 ust. 1 kodeksu pracy, który przyznaje prawo do corocznego płatnego urlopu, ma w hierarchii norm większą moc prawną niż te akty. Oparł się on również na zastosowaniu art. 7 dyrektywy 2003/88 w związku z klauzulą 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, w odniesieniu do zasady niedyskryminacji, zgodnie z ich wykładnią dokonaną przez Trybunał, aby orzec, że uregulowania krajowe ograniczające przyznanie corocznego płatnego urlopu są niezgodne z tymi postanowieniami.

30 Sąd ten zauważył, że uregulowanie to narusza właściwe postanowienia prawa Unii, zgodnie z którymi prawo do corocznego płatnego urlopu jest prawem bezwarunkowym i bezwzględnie wiążącym, a w odniesieniu do warunków zatrudnienia pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy

nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy.

- 31 Po drugie, co się tyczy dodatku na posiłki żądanego proporcjonalnie do czasu pracy rzeczywiście świadczonej, sąd pierwszej instancji uznał – aby nakazać wypłacenie go odnośnym pracownikom – że mające zastosowanie uregulowania, mianowicie art. 18 ustawy ramowej nr 153/2017, nie wprowadzają żadnego rozróżnienia w zależności od charakteru umowy o pracę zawartej przez pracownika.
- 32 Orzekł on zatem, że zarówno odmowa przyznania takiego prawa do corocznego płatnego urlopu, jak i odmowa przyznania dodatku na posiłki, przewidziana w ustawodawstwie krajowym w warunkach, które nie dokonują żadnego rozróżnienia w zależności od charakteru rozpatrywanej umowy o pracę, nie były uzasadnione.
- 33 Pracodawca wniósł apelację od tego wyroku do Curtea de Apel Iași (sądu apelacyjnego w Jassach, Rumunia), będącego sądem odsyłającym, ograniczając ją do przyznania wynagrodzenia za czas corocznego urlopu.
- 34 Pracodawca podnosi, że wynagrodzenie podstawowe nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony stanowi punkt odniesienia przy obliczaniu wynagrodzenia godzinowego mającego zastosowanie do wolnych lub zastrzeżonych stanowisk nauczycieli. Uważa on, że płatną działalność edukacyjną należy uznać za dodatkowy element umowy o pracę na czas nieokreślony, i podkreśla, że ustawodawca krajowy przewidział, iż wynagrodzenie za czas corocznego urlopu wypoczynkowego może być przyznawane wyłącznie w stosunku do czasu pracy stanowiącego punkt odniesienia, czyli czasu pracy objętego umową o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 35 Sąd odsyłający zauważa, po pierwsze, że kwestia prawna rozpatrywana w niniejszym przypadku dotyczy wynagrodzenia należnego z tytułu corocznego płatnego urlopu, nie zaś długości okresu odpoczynku, ponieważ uregulowanie krajowe przewiduje dla odnośnych pracowników coroczny płatny urlop, którego wymiar przekracza minimalny wymiar gwarantowany przez dyrektywę 2003/88.
- 36 Po drugie, sąd odsyłający uważa, że uregulowania te wprowadzają odmienne traktowanie pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na podstawie jednej umowy o pracę, którzy korzystają z wynagrodzenia z tytułu prawa do corocznego płatnego urlopu obliczonego na podstawie uzyskanych dochodów, a pracownikami łączącymi dwie odrębne umowy o pracę, takimi jak odnośni pracownicy, których świadczenia pieniężne związane z tym urlopem są obliczane wyłącznie w stosunku do samych dochodów wynikających z wykonania umowy podstawowej, odpowiadającej umowie o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 37 W tym kontekście sąd odsyłający wyraża wątpliwości w pierwszej kolejności co do zgodności wspomnianych uregulowań krajowych z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 i z zasadą niedyskryminacji wyrażoną w klauzulach 4 obu porozumień ramowych w odniesieniu do sposobu obliczania wynagrodzenia należnego z tytułu corocznego płatnego urlopu odnośnych pracowników.
- 38 W drugiej kolejności sąd ów zastanawia się, w świetle postanowień klauzul 4 obu porozumień ramowych, nad spoczywającym na pracodawcy obowiązkiem wypłacenia odnośnym pracownikom dodatku na posiłki z tytułu wykonywania drugiej umowy, mianowicie umowy na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy pracodawca ten uwzględnia obecnie jedynie działalność wykonywaną na podstawie umowy podstawowej.
- 39 Sąd odsyłający uważa, że odnośni pracownicy są traktowani w sposób mniej korzystny i że uzasadnienie zawarte w art. 18 ustawy ramowej nr 153/2017, który ustanawia prawo do dodatku na posiłki, ustalając maksymalny osiągnięty poziom jedynie poprzez czas pracy przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy, przewidziany w podstawowej umowie o pracę, nie może uzasadniać tego odmiennego traktowania w stosunku do odnośnych pracowników.
- 40 Sąd ów zakłada, że jeżeli pracownik zawarł jednocześnie dwie umowy o pracę z tym samym pracodawcą lub z różnymi pracodawcami, jak ma to miejsce w niniejszym przypadku, to prawo do corocznego urlopu przewidziane w art. 7 dyrektywy 2003/88 powinno przysługiwać na podstawie

każdej z tych umów, umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy oraz umowy o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy. W oparciu o wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745), wspomniany sąd wskazuje, że jeżeli uzna się, iż dodatek na posiłki stanowi część zwykłego wynagrodzenia nauczyciela z tytułu wykonywania umowy na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy, to dodatek ten należy również uwzględnić przy obliczaniu świadczeń pieniężnych związanych z corocznym płatnym urlopem.

41 W tych okolicznościach Curtea de Apel Iași (sąd apelacyjny w Jassach) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88; art. 31 ust. 2 [Karty], klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, stanowiącego załącznik do dyrektywy 97/81, oraz klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70, należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniom krajowym, które przewidują, że w przypadku łączenia umów o pracę w dziedzinie oświaty zawartych przez tego samego pracownika – 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 w systemie wynagrodzenia 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 w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, stanowiącego załącznik do dyrektywy 97/81, klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70, oraz art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniom krajowym i praktyce krajowej, które uniemożliwiają, w przypadku łączenia umów o pracę zawartych przez nauczycieli oświaty – mianowicie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w odniesieniu do stanowiska podstawowego oraz umowy na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy w systemie wynagrodzenia według stawki godzinowej – przyznanie dodatku na posiłki proporcjonalnego do czasu pracy rzeczywiście świadczonej na podstawie umowy na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz uwzględnienie tego dodatku przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za czas corocznego urlopu?”.

Postępowanie przed Trybunałem

42 Postanowieniem z dnia 10 grudnia 2024 r. Trybunał przydzielił niniejszą sprawę szóstej izbie i postanowił, że sprawa ta zostanie rozstrzygnięta bez rozprawy i bez opinii.

43 Na wniosek szóstej izby, złożony na podstawie art. 60 § 3 regulaminu postępowania przed Trybunałem, Trybunał postanowił w dniu 28 października 2025 r. przydzielić wspomnianą sprawę pierwszej izbie. Trybunał postanowił ponadto, że sprawa zostanie rozstrzygnięta bez przeprowadzenia rozprawy, ale po przedstawieniu opinii.

44 Postanowieniem z dnia 5 grudnia 2025 r., Școala gimnazială „Mihai Eminescu” (C-706/23, EU:C:2025:951), Trybunał, po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, zarządził otwarcie ustnego etapu postępowania zgodnie z art. 83 regulaminu postępowania.

45 W dniu 26 marca 2026 r. rzecznik generalny przedstawił opinię.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

46 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 w związku z art. 31 ust. 2 Karty, a także klauzule 4 pkt 1 obu porozumień ramowych należy

interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniom krajowym stanowiącym – w przypadku łączenia przez pracownika umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy oraz umowy o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy przewidującej wynagrodzenie według stawki godzinowej – że wynagrodzenie należne temu pracownikowi z tytułu corocznego płatnego urlopu nie uwzględnia czasu pracy świadczonej w ramach tej drugiej umowy i uzyskanych w tych ramach dochodów.

- 47 W celu udzielenia użytecznej odpowiedzi na pytanie pierwsze należy na wstępie przypomnieć, że zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 każdy pracownik jest uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni.
- 48 Prawo to, przyznane każdemu pracownikowi, odzwierciedla i uściśla prawo podstawowe do corocznego płatnego urlopu zapisane w art. 31 ust. 2 Karty (zob. podobnie wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., *job-medium*, C-233/20 P, EU:C:2021:960, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 49 Należy przypomnieć, że – po pierwsze – coroczne prawo do płatnego urlopu stanowi zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, od której nie może być odstępstw i której wprowadzenie w życie przez właściwe organy krajowe może być dokonane tylko w granicach wyraźnie wytyczonych dyrektywą 2003/88 (zob. podobnie wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r., *BECTU*, C-173/99, EU:C:2001:356, pkt 43; z dnia 25 listopada 2021 r., *job-medium*, C-233/20 P, EU:C:2021:960, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 50 Po drugie – należy wyjaśnić, że prawo do corocznego urlopu stanowi tylko jeden z dwóch aspektów prawa do corocznego płatnego urlopu. To prawo podstawowe obejmuje również prawo do uzyskania wynagrodzenia (zob. podobnie wyrok z dnia 25 listopada 2021 r., *job-medium*, C-233/20 P, EU:C:2021:960, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 51 W istocie Trybunał wyjaśnił, że sformułowanie „coroczny płatny urlop” występujące w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oznacza, że wynagrodzenie musi być wypłacane w trakcie corocznego urlopu w rozumieniu dyrektywy, innymi słowy, że pracownik musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku [wyroki: z dnia 13 grudnia 2018 r., *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 32 i przytoczone orzecznictwo; a także z dnia 9 grudnia 2021 r., *Staatssecretaris van Financiën* (Wynagrodzenie w trakcie corocznego płatnego urlopu), C-217/20, EU:C:2021:987, pkt 26]. Zgodnie z tym orzecznictwem prawa do corocznego płatnego urlopu powinny co do zasady być obliczane w odniesieniu do okresów rzeczywistej pracy przepracowanych zgodnie z umową o pracę (wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 27).
- 52 W tym względzie Trybunał wskazał, że celem tego wymogu jest stworzenie pracownikowi korzystającemu z prawa do urlopu sytuacji, która, jeśli chodzi o wynagrodzenie, jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy [wyroki: z dnia 13 grudnia 2018 r., *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 33 i przytoczone orzecznictwo; a także z dnia 9 grudnia 2021 r., *Staatssecretaris van Financiën* (Wynagrodzenie w trakcie corocznego płatnego urlopu), C-217/20, EU:C:2021:987, pkt 27].
- 53 Trybunał orzekł również, że pracodawca jest zobowiązany do przyznania wynagrodzenia należnego za okres corocznego płatnego urlopu na podstawie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 jedynie za minimalny coroczny urlop przewidziany w tym przepisie. Wspomniany przepis nie wymaga jednak, aby zwykłe wynagrodzenie było przyznawane za tę część corocznego urlopu, która zgodnie z prawem krajowym przekracza minimalny okres czterech tygodni przewidziany w tej dyrektywie (zob. podobnie wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 41).
- 54 Ponadto, jeżeli przepisy krajowe dotyczące liczby lub warunków przyznania dni corocznego płatnego urlopu wykraczają poza minimalne wymogi przewidziane w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, nie mogą one służyć zrekompensowaniu negatywnego skutku, jaki ma dla pracownika zmniejszenie wynagrodzenia należnego z tytułu tego urlopu, pod rygorem zagrożenia prawa do corocznego płatnego urlopu na podstawie tego przepisu, którego integralną częścią jest prawo pracownika do korzystania podczas okresu urlopu i wytchnienia z warunków ekonomicznych porównywalnych do warunków związanych z wykonywaniem pracy (zob. podobnie wyroki: z dnia 13 grudnia 2018 r., *Hein*, C-385/17,

EU:C:2018:1018, pkt 43; a także z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT, C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, pkt 35).

- 55 W tym względzie Trybunał wskazał, że jeżeli wynagrodzenie wypłacone z tytułu corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego przewidzianego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 jest niższe niż zwykłe wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymuje w okresach rzeczywistej pracy, może skłonić to pracownika do niekorzystania z corocznego płatnego urlopu, w zakresie, w jakim prowadziłoby to podczas corocznego urlopu do zmniejszenia jego wynagrodzenia [zob. podobnie wyroki: z dnia 13 grudnia 2018 r., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, pkt 44; z dnia 9 grudnia 2021 r., Staatssecretaris van Financiën (Wynagrodzenie w trakcie corocznego płatnego urlopu), C-217/20, EU:C:2021:987, pkt 33].
- 56 W niniejszym przypadku sąd odsyłający wyjaśnia, że w przypadku odośnych pracowników, którzy łączą umowę o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy z umową o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie należne z tytułu corocznego płatnego urlopu przewidzianego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 jest obliczane wyłącznie na podstawie dochodów związanych z umową o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy. W konsekwencji dochody odpowiadające okresom rzeczywistej pracy przepracowanym w ramach umowy o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy nie są uwzględniane przy tym obliczaniu.
- 57 Należy zatem stwierdzić, że przynajmniej w odniesieniu do wymiaru minimalnego corocznego urlopu przewidzianego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 postanowienie to stoi na przeszkodzie uregulowaniom krajowym, które przy obliczaniu wynagrodzenia z tytułu corocznego płatnego urlopu nie pozwalają uwzględnić dochodu odpowiadającego czasowi pracy rzeczywiście świadczonej przez odośnych pracowników w ramach umowy o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze godzin.
- 58 Wysokość wynagrodzenia wypłacanego pracownikom z tytułu minimalnego corocznego płatnego urlopu przewidzianego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 nie może bowiem być niższa od średniej zwykłego wynagrodzenia przewidzianego dla nich w okresach rzeczywistej pracy.
- 59 W tym względzie, jak podkreślił rzecznik generalny w pkt 46 i 47 opinii, o ile okoliczność, że pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony jest związany z pracodawcą również umową na czas określony, nie ma żadnego wpływu na stosowanie art. 7 dyrektywy 2003/88, o tyle wyłączenie godzin przepracowanych na podstawie umowy na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy z obliczania wynagrodzenia należnego z tytułu corocznego płatnego urlopu wymaga jednak zbadania możliwości zastosowania obu porozumień ramowych do sytuacji łączenia obu umów o pracę przez tych samych pracowników, tak jak ma to miejsce w niniejszym przypadku.
- 60 Klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony ustanawia zakaz traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują oni na podstawie umowy na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym. Podobnie, zgodnie z celem polegającym na usunięciu dyskryminacji pomiędzy pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy a pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy, klauzula 4 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy sprzeciwia się temu, jeżeli chodzi o warunki pracy, aby pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy traktować w sposób mniej korzystny niż porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy jedynie z tego powodu, że pracują oni w niepełnym wymiarze czasu pracy, chyba że zróżnicowane traktowanie znajduje uzasadnienie w przyczynach o charakterze obiektywnym [wyrok z dnia 7 kwietnia 2022 r., Ministero della Giustizia i in. (Status włoskich sędziów pokoju), C-236/20, EU:C:2022:263, pkt 32, 33].
- 61 Ten zakaz dyskryminacji jest jedynie szczególnym wyrazem ogólnej zasady równości, która należy do podstawowych zasad prawa Unii (wyroki: z dnia 10 czerwca 2010 r., Bruno i in., C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 4 września 2025 r., Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, pkt 33, 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 62 Ponieważ treść klauzuli 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz treść klauzuli 4 pkt 1 i 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony są co do zasady identyczne, należy zauważyć, że rozważania przedstawione w odniesieniu do jednego z tych przepisów odnoszą się również *mutatis mutandis* do drugiego [wyrok z dnia 7 kwietnia 2022 r., *Ministero della Giustizia i in.* (Status włoskich sędziów pokoju), C-236/20, EU:C:2022:263, pkt 34].
- 63 W celu ustalenia, czy odnośni pracownicy zostali potraktowani z naruszeniem klauzul 4 pkt 1 obu porozumień ramowych, należy zbadać, po pierwsze, możliwość zastosowania tych postanowień *ratione personae*.
- 64 Zgodnie z definicją zawartą w klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy określenie „pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy]” oznacza pracownika, którego normalna liczba godzin pracy, obliczona według średniej tygodniowej lub na podstawie średniej z okresu zatrudnienia wynoszącego maksymalnie jeden rok, jest mniejsza niż normalna liczba godzin pracy w przypadku porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z klauzulą 3 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony „pracownik zatrudniony na czas określony” oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.
- 65 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału dyrektywa 1999/70 i porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony mają zastosowanie do ogółu pracowników świadczących pracę za wynagrodzeniem w ramach łączącego ich z pracodawcą stosunku pracy na czas określony, niezależnie od tego, czy dotyczy to organów administracji lub innych jednostek sektora publicznego (wyroki: z dnia 13 września 2007 r., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, pkt 25, 28; z dnia 8 września 2011 r., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 42, 55, 58; z dnia 20 czerwca 2019 r., *Ustariz Aróstegui*, C-72/18, EU:C:2019:516, pkt 24; a także z dnia 4 września 2025 r., *Gnattai*, C-543/23, EU:C:2025:653, pkt 37).
- 66 Co się tyczy kwestii, czy klauzule 4 pkt 1 obu porozumień ramowych mają zastosowanie w przypadku łączenia umów z tym samym pracodawcą, jak ma to miejsce w szczególności w niniejszym przypadku, należy przypomnieć w pierwszej kolejności, że Trybunał orzekł już, w świetle celów realizowanych przez oba porozumienia ramowe, że ich klauzule 4 należy rozumieć jako wyraz zasady prawa socjalnego Unii, której nie można interpretować w sposób zawężający (zob. podobnie wyroki: z dnia 15 kwietnia 2008 r., *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 114; z dnia 10 czerwca 2010 r., *Bruno i in.*, C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 32; a także z dnia 8 września 2011 r., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, pkt 44).
- 67 W drugiej kolejności Trybunał również orzekł już, że klauzula 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony służy stosowaniu zasady niedyskryminacji do pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić wykorzystanie przez pracodawcę stosunku pracy tego rodzaju do pozbawienia pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony [wyroki: z dnia 7 kwietnia 2022 r., *Ministero della Giustizia i in.* (Status włoskich sędziów pokoju), C-236/20, EU:C:2022:263, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 20 lutego 2024 r., *X* (Brak wskazania przyczyn wypowiedzenia), C-715/20, EU:C:2024:139, pkt 42; z dnia 4 września 2025 r., *Gnattai*, C-543/23, EU:C:2025:653, pkt 42].
- 68 W trzeciej kolejności Trybunał zauważył, że sytuacja łączenia kolejnych umów, mianowicie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, po której następuje umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być przedmiotem automatycznego wyłączenia z zakresu stosowania porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wyłączenie z założenia możliwości zastosowania tego porozumienia ramowego w takiej sytuacji oznaczałoby bowiem ograniczenie, wbrew celowi nadanemu owej klauzuli 4, przysługującego odnośnym pracownikom zakresu ochrony przed dyskryminacją i prowadziłoby do niesłusznie zawężającej interpretacji wspomnianej klauzuli 4, niezgodnej z orzecznictwem Trybunału (zob. podobnie wyrok z dnia 7 lipca 2022 r., *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, pkt 44, 45).

- 69 Taki wniosek należy wyciągnąć w przypadku łączenia umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy z umową o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ, jak podkreślił rzecznik generalny w pkt 63 opinii, wykładnia klauzul 4 pkt 1 obu porozumień ramowych, która wyłączałaby z zakresu ich stosowania sytuację łączenia umów o pracę i której nie sugeruje brzmienie tych klauzul, prowadziłaby – wbrew brzmieniu i kontekstowi wspomnianych klauzul oraz nadanemu im celowi – do ograniczenia zakresu ochrony przyznanej zainteresowanym pracownikom przed dyskryminacją.
- 70 Ponadto, o ile klauzula 2 pkt 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy pozwala wprowadzić państwom członkowskim lub partnerom społecznym na całkowite lub częściowe wyłączenie spod postanowień tego porozumienia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy pracują dorywczo, o tyle należy jednak zauważyć, że takie wyłączenie nie jest w żadnym wypadku automatyczne, ponieważ podlega ono pewnym procedurom i warunkom (zob. podobnie wyrok z dnia 7 lipca 2022 r., *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, pkt 48). Żaden element akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie pozwala zaś stwierdzić, że w uregulowaniach rumuńskich zastosowano takie wyłączenie.
- 71 W świetle powyższych rozważań należy uznać, że każdy z odnośnych pracowników jest objęty zakresem pojęcia „pracownika zatrudnionego na czas określony” i „pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin [czasu pracy]” w rozumieniu klauzul 4 pkt 1 obu porozumień ramowych w związku z klauzulami 3 pkt 1 tych porozumień, a tym samym jest objęty zakresem stosowania tych postanowień.
- 72 Po drugie, co się tyczy kwestii, czy wynagrodzenie należne z tytułu corocznego płatnego urlopu wchodzi w zakres pojęcia „warunków zatrudnienia”, o którym mowa w klauzulach 4 pkt 1 obu porozumień ramowych, z orzecznictwa wynika, że pojęcie to obejmuje warunki dotyczące wynagrodzenia [zob. podobnie wyroki: z dnia 7 kwietnia 2022 r., *Ministero della Giustizia i in. (Status włoskich sędziów pokoju)*, C-236/20, EU:C:2022:263, pkt 36; a także z dnia 7 lipca 2022 r., *Zone de secours Hainaut-Centre*, C-377/21, EU:C:2022:530, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 73 W szczególności Trybunał orzekł, że „warunki zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony obejmują konstytutywne elementy wynagrodzenia, w tym poziom tych elementów, prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, a także warunki dotyczące emerytur, które zależą od stosunku pracy [wyroki: z dnia 7 kwietnia 2022 r., *Ministero della Giustizia i in. (Status włoskich sędziów pokoju)*, C-236/20, EU:C:2022:263, pkt 38; a także z dnia 27 czerwca 2024 r., *Peigli*, C-41/23, EU:C:2024:554, pkt 43]. W podobny sposób Trybunał wypowiedział się w odniesieniu do „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (wyroki: z dnia 10 czerwca 2010 r., *Bruno i in.*, C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, pkt 42; a także z dnia 19 października 2023 r., *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 41, 42).
- 74 Ponieważ prawo do corocznego płatnego urlopu obejmuje prawo do otrzymania wynagrodzenia, należne z tego tytułu wynagrodzenie wchodzi zatem w zakres pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzul 4 obu porozumień ramowych.
- 75 Zatem sytuacje rozpatrywane w postępowaniu głównym są objęte zakresem stosowania *ratione materiae* tych klauzul 4.
- 76 Po trzecie, należy ocenić, czy w ramach umowy o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy odnośni pracownicy wykonują pracę identyczną lub podobną, w rozumieniu obu porozumień ramowych, do pracy wykonywanej przez pracowników zatrudnionych przez tego samego pracodawcę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy. W tym względzie należy zbadać, czy biorąc pod uwagę ogół czynników, takich jak charakter pracy, warunki kształcenia i warunki pracy, można uznać, że pracownicy ci znajdują się w porównywalnej sytuacji [zob. podobnie wyrok z dnia 15 grudnia 2022 r., *Presidenza del Consiglio dei Ministri i in. (Pracownicy naukowci zatrudniani na uniwersytecie)*, C-40/20 i C-173/20, EU:C:2022:985, pkt 101 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 77 Klauzula 3 pkt 2 akapit pierwszy porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy wskazuje, że określenie „porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze

godzin [czasu pracy]” oznacza pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy w tym samym zakładzie, będącego stroną takiego samego rodzaju umowy o pracę lub pozostającego w stosunku pracy, który wykonuje taką samą lub podobną pracę/zajęcie, z należyty uwzględnieniem innych czynników, które mogą obejmować staż pracy oraz posiadane kwalifikacje lub umiejętności. Podobnie klauzula 3 pkt 2 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony precyzuje, że „porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony” oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę lub stanowisko takie samo lub podobne, uwzględniając kwalifikacje lub umiejętności.

- 78 Trybunał orzekł już, że w przypadku gdy pracownicy zatrudnieni na czas określony wykonują takie same obowiązki jak pracownicy zatrudnieni przez tego samego pracodawcę na czas nieokreślony lub zajmują to samo co oni stanowisko, należy co do zasady uznać, że sytuacje tych dwu kategorii pracowników są porównywalne [wyroki: z dnia 15 grudnia 2022 r., *Presidenza del Consiglio dei Ministri i in. (Pracownicy naukowci zatrudniani na uniwersytecie)*, C-40/20 i C-173/20, EU:C:2022:985, pkt 102 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 19 października 2023 r., *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 45].
- 79 Z postanowienia odsyłającego wynika, że w ramach łączenia umowy na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy i umowy na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy odnośni pracownicy zapewnili, poprzez zawarcie tej drugiej umowy, zastępstwo innych nauczycieli na wolnych stanowiskach, wykonując w ten sposób funkcje identyczne z funkcjami tych nauczycieli.
- 80 Wynika z tego, że w przypadku łączenia umów w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym spełnione jest kryterium porównywalności sytuacji, mianowicie sytuacja odnośnych pracowników jako pracowników zatrudnionych na umowę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy jest porównywalna z sytuacją pracowników zatrudnionych przez tego samego pracodawcę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 81 Po czwarte, co się tyczy odmiennego traktowania na niekorzyść odnośnych pracowników, z postanowienia odsyłającego wynika, że art. 5 zarządzeń nr 5559/2011 i nr 4050/2021, w zakresie, w jakim pracownicy ci łączą umowę podstawową, w charakterze pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy, i drugą umowę, w charakterze pracowników zatrudnionych na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagradzanych według stawki godzinowej, nie pozwalają przy obliczaniu wynagrodzenia należnego z tytułu corocznego płatnego urlopu uwzględnić dochodów uzyskanych w ramach tej drugiej umowy.
- 82 Zatem, z zastrzeżeniem weryfikacji przez sąd odsyłający, należy uznać, że odnośni pracownicy są traktowani mniej korzystnie, jeśli chodzi o obliczenie wynagrodzenia należnego z tytułu corocznego płatnego urlopu w przypadku łączenia dwóch umów o pracę: umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy oraz umowy na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 83 Należy przypomnieć, po pierwsze, że klauzule 4 obu porozumień ramowych stoją na przeszkodzie temu, by pracownicy zatrudnieni na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy byli traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym (zob. podobnie wyroki: z dnia 20 czerwca 2019 r., *Ustariz Aróstegui*, C-72/18, EU:C:2019:516, pkt 23; a także z dnia 5 maja 2022 r., *Universiteit Antwerpen i in.*, C-265/20, EU:C:2022:361, pkt 43).
- 84 Po drugie, pojęcia „przyczyn/powodów o charakterze obiektywnym” w rozumieniu klauzul 4 pkt 1 obu porozumień ramowych nie można rozumieć jako pozwalającego na uzasadnienie odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony lub pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy okolicznością, że to odmienne traktowanie zostało wprowadzone na mocy norm o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, takich jak ustawa lub układ zbiorowy. Owo pojęcie wymaga bowiem, by zróżnicowane traktowanie było uzasadnione istnieniem szczegółowo określonych i konkretnych elementów charakteryzujących warunki zatrudnienia, do którego się ono odnosi, w szczególnym kontekście, w który się ono wpisuje, oraz w oparciu

o obiektywne i przejrzyste kryteria, tak by upewnić się, czy różnica ta odpowiada rzeczywistej potrzebie, czy może prowadzić do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest do tego niezbędna. Okoliczności te mogą w szczególności wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla których wykonania zawarto umowy na czas określony, oraz z ich swoistych cech lub, w danym wypadku, z realizacji uzasadnionego celu polityki socjalnej państwa członkowskiego [wyroki: z dnia 5 maja 2022 r., *Universiteit Antwerpen i in.*, C-265/20, EU:C:2022:361, pkt 53, 54; a także z dnia 20 lutego 2024 r., X (*Brak wskazania przyczyn wypowiedzenia*), C-715/20, EU:C:2024:139, pkt 58, 59 i przytoczone tam orzecznictwo].

- 85 W niniejszym przypadku, jak wynika z postanowienia odsyłającego, sądy krajowe uznały, że traktowanie odnośnych pracowników nie jest dyskryminujące, w zakresie, w jakim rozpatrywane uregulowania mają na celu zapewnienie ciągłości działalności edukacyjnej, albo w sytuacji, gdy osoba zajmująca dane stanowisko jest niezdolna do pracy, albo w trudnych strefach dostępu, gdzie liczba nauczycieli jest niewystarczająca.
- 86 Co się tyczy kwestii, czy odmienne traktowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym odpowiada rzeczywistej potrzebie, przyczynia się do osiągnięcia zamierzonego celu i okazuje się do tego niezbędne, należy podkreślić zgodność z prawem tego celu samego w sobie, mianowicie zapewnienia ciągłości działalności edukacyjnej. Wydaje się jednak, że rozpatrywane uregulowania krajowe nie są uzasadnione w świetle wspomnianego celu. Z postanowienia odsyłającego wynika bowiem, że nieuwzględnienie przy obliczaniu wynagrodzenia należnego z tytułu corocznego płatnego urlopu odnośnych pracowników pracy wykonanej w ramach umowy o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy i uzyskanych w tych ramach dochodów nie jest związane z tym celem.
- 87 W konsekwencji należy uznać, że odmienne traktowanie odnośnych pracowników nie jest uzasadnione obiektywnymi powodami w świetle klauzul 4 pkt 1 obu porozumień ramowych, jeżeli chodzi o obliczenie wynagrodzenia należnego z tytułu corocznego płatnego urlopu.
- 88 W świetle całości powyższych rozważań odpowiedź na pytanie pierwsze brzmi: art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 w związku z art. 31 ust. 2 Karty, a także klauzule 4 obu porozumień ramowych należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniom krajowym stanowiącym – w przypadku łączenia przez pracownika umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy oraz umowy o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy przewidującej wynagrodzenie według stawki godzinowej – że wynagrodzenie należne temu pracownikowi z tytułu corocznego płatnego urlopu nie uwzględnia czasu pracy świadczonej w ramach tej drugiej umowy i uzyskanych w tych ramach dochodów.

W przedmiocie pytania drugiego

- 89 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oraz klauzule 4 pkt 1 obu porozumień ramowych należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniom krajowym i praktyce krajowej, zgodnie z którymi w przypadku łączenia przez pracownika umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy oraz umowy o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy przewidującej wynagrodzenie według stawki godzinowej, po pierwsze, dodatek na posiłki przyznawany jest temu pracownikowi z uwzględnieniem wyłącznie czasu pracy rzeczywiście świadczonej w wykonaniu umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy, a po drugie, kwota tego dodatku nie jest uwzględniana przy obliczaniu wynagrodzenia należnego z tytułu corocznego płatnego urlopu.
- 90 Na wstępie należy zauważyć, że sąd odsyłający wyjaśnił, iż dodatek na posiłki rozpatrywany w postępowaniu głównym jest regulowany ustawą ramową nr 153/2017 w sprawie wynagrodzenia pracowników opłacanych ze środków publicznych i stanowi element wynagrodzenia. Aby korzystać z tego dodatku, nie jest konieczne udowodnienie, że przyznana kwota jest rzeczywiście przeznaczona na pokrycie kosztów posiłku. Ponadto wspomniany dodatek należy do miesięcznych dochodów z wynagrodzenia i podlega tym samym podatkom i opłatom co te dochody.
- 91 Wynika z tego, że przyznanie dodatku na posiłki, z tytułu prawa do corocznego płatnego urlopu pracownika przyznanego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, wchodzi w zakres prawa do korzystania w okresie urlopu z warunków ekonomicznych porównywalnych z warunkami dotyczącymi

- wykonywania przez niego pracy oraz, jak zostało przypomniane w pkt 51 niniejszego wyroku, że chodzi o element praw do corocznego płatnego urlopu, które co do zasady powinny być obliczane na podstawie okresów rzeczywistej pracy. To właśnie w tym kontekście sąd odsyłający uważa, że odnośni pracownicy zostali potraktowani mniej korzystnie w kwestii wynagrodzenia, jeśli chodzi o dodatek na posiłki, który jest przyznawany wyłącznie w odniesieniu do czasu pracy rzeczywiście świadczonej w ramach umowy na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy, nie zaś w odniesieniu do czasu pracy wykonanej w ramach umowy na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- 92 W tym względzie, po pierwsze, jak wskazano w pkt 71 niniejszego wyroku, odnośni pracownicy są objęci zakresem stosowania *ratione personae* obu porozumień ramowych.
- 93 Po drugie, co się tyczy kwestii tego, czy dodatek na posiłki wchodzi w zakres pojęcia „warunków zatrudnienia” zawartego w klauzulach 4 pkt 1 obu porozumień ramowych, z postanowienia odsyłającego wynika, że dodatek na posiłki stanowi dochód z tytułu wynagrodzenia. Ponadto, jak zostało przypomniane w pkt 73 niniejszego wyroku, Trybunał orzekł, że „warunki zatrudnienia” obejmują warunki dotyczące wynagrodzeń (zob. podobnie wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20 P, EU:C:2023:789, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 94 Należy zatem uznać, że dodatek na posiłki jako składnik wynagrodzenia wchodzi w zakres pojęcia „warunków zatrudnienia” w rozumieniu klauzul 4 pkt 1 obu porozumień ramowych.
- 95 Po trzecie, co się tyczy porównywalności sytuacji, jak stwierdzono w pkt 79 i 80 niniejszego wyroku, należy uznać, że odnośni pracownicy, jako pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy, znajdują się w sytuacji porównywalnej z sytuacją pracowników zatrudnionych przez tego samego pracodawcę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy.
- 96 Po czwarte, co się tyczy istnienia odmiennego traktowania, sąd odsyłający wyjaśnia, że dodatek na posiłki jest uregulowany w art. 18 ustawy ramowej nr 153/2017 i stanowi jedną dwunastą dwóch gwarantowanych minimalnych krajowych wynagrodzeń brutto. Dodatek ten jest przyznawany proporcjonalnie do czasu pracy rzeczywiście świadczonej w poprzednim miesiącu w granicach przewidzianych w art. 25 ust. 1 tej ustawy ramowej, czyli 30 % wynagrodzeń podstawowych.
- 97 Jak wynika z postanowienia odsyłającego, przyznanie dodatku na posiłki odnośnym pracownikom, którzy jednocześnie zawarli „umowę podstawową”, odpowiadającą umowie o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy, oraz umowę o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy, następuje z uwzględnieniem wyłącznie rzeczywistej pracy wykonywanej w ramach tej „umowy podstawowej”, a w konsekwencji „wynagrodzenia podstawowego” pobieranego z tego tytułu.
- 98 W tych okolicznościach, w zakresie, w jakim „wynagrodzenie podstawowe” oznacza „wynagrodzenie związane z umową podstawową”, czego zbadanie należy do sądu odsyłającego, należy zauważyć, że odnośni pracownicy są traktowani mniej korzystnie niż pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ przy obliczaniu dodatku na posiłki nie uwzględnia się ani rzeczywistej pracy wykonywanej w ramach umowy na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy, ani dochodów uzyskiwanych z tego tytułu.
- 99 Sąd odsyłający wskazuje, że to odmierne traktowanie jest uzasadnione odesłaniem do uregulowań krajowych, które ustanawiają prawo do dodatku na posiłki i ustalają maksymalny poziom tego dodatku na 30 % wynagrodzenia podstawowego, które jest zwykle osiągnięte w ramach wykonywania „umowy podstawowej”.
- 100 Ponadto zgodnie z odmiennym poglądem wyrażonym w wyroku wydanym w pierwszej instancji, do którego odnosi się sąd odsyłający, rozpatrywane odmierne traktowanie jest uzasadnione celem polegającym na zapewnieniu zrównoważonego odżywiania, a tym samym optymalnego stanu zdrowia pracowników. Zgodnie z tym poglądem, jako że odnośni pracownicy otrzymują dodatek na posiłki na podstawie „umowy podstawowej”, nie mogą z niego korzystać również z tytułu pracy rzeczywiście świadczonej w ramach umowy na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy, przewidującej wynagrodzenie według stawek godzinowych, ponieważ dodatek ten jest przyznawany proporcjonalnie

do czasu pracy rzeczywiście świadczonej, który odnosi się do dnia roboczego, a nie do przepracowanych godzin.

- 101 Jednakże, jak wynika z pkt 90 niniejszego wyroku, rozpatrywany w postępowaniu głównym dodatek na posiłki stanowi składnik miesięcznych dochodów z wynagrodzenia wypłacany niezależnie od kosztów faktycznie poniesionych na posiłki.
- 102 Jak wynika z pkt 83 niniejszego wyroku, odnośni pracownicy, jako pracownicy zatrudnieni na umowę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie mogą być traktowani w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni na umowę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy, chyba że odmienne traktowanie jest uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym.
- 103 Ponadto Trybunał orzekł już, że wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i tych, którzy są zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, muszą być równoważne, z zastrzeżeniem zastosowania zasady pro rata temporis, która została zawarta w klauzuli 4 pkt 2 porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 19 października 2023 r., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, pkt 53).
- 104 W niniejszym przypadku odnośni pracownicy nie korzystają z dodatku na wyżywienie jako elementu wynagrodzenia za rzeczywistą pracę wykonywaną na podstawie umowy o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ – jak wskazano w pkt 99 niniejszego wyroku – maksymalny poziom dodatku na posiłki jest zwykle osiągany w ramach wykonywania „umowy podstawowej”. W tych okolicznościach okazuje się, z zastrzeżeniem weryfikacji przez sąd odsyłający, że zasada pro rata temporis, o której mowa w klauzulach 4 pkt 2 obu porozumień ramowych, nie jest prawidłowo stosowana.
- 105 W świetle powyższego odpowiedź na pytanie drugie brzmi: art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 oraz klauzule 4 pkt 1 obu porozumień ramowych należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniom krajowym i praktyce krajowej, zgodnie z którymi w przypadku łączenia przez pracownika umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy oraz umowy o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy przewidującej wynagrodzenie według stawki godzinowej, po pierwsze, dodatek na posiłki przyznawany jest temu pracownikowi z uwzględnieniem wyłącznie czasu pracy rzeczywiście świadczonej w wykonaniu umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy, a po drugie, kwota tego dodatku nie jest uwzględniana przy obliczaniu wynagrodzenia należnego z tytułu corocznego płatnego urlopu.

W przedmiocie kosztów

- 106 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

- 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, klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej 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), a także klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej 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)

należy interpretować w ten sposób, że:

stoją one na przeszkodzie uregulowaniom krajowym stanowiącym – w przypadku łączenia przez pracownika umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy oraz umowy o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy przewidującej wynagrodzenie według stawki godzinowej – że wynagrodzenie należne temu pracownikowi z tytułu corocznego płatnego urlopu nie uwzględnia czasu pracy świadczonej w ramach tej drugiej umowy i uzyskanych w tych ramach dochodów.

- 2) Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego w dniu 6 czerwca 1997 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 97/81, a także klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego załącznik do dyrektywy 1999/70**

należy interpretować w ten sposób, że:

stoją one na przeszkodzie uregulowaniom krajowym i praktyce krajowej, zgodnie z którymi w przypadku łączenia przez pracownika umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy oraz umowy o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy przewidującej wynagrodzenie według stawki godzinowej, po pierwsze, dodatek na posiłki przyznawany jest temu pracownikowi z uwzględnieniem wyłącznie czasu pracy rzeczywiście świadczonej w wykonaniu umowy o pracę na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy, a po drugie, kwota tego dodatku nie jest uwzględniana przy obliczaniu wynagrodzenia należnego z tytułu corocznego płatnego urlopu.

Podpisy

***** Język postępowania: rumuński.