Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

8 octombrie 2026*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2003/88/CE – Dreptul la concediu anual plătit – Articolul 7 alineatul (1) – Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES – Clauza 4 punctul 1 – Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP – Clauza 4 punctul 1 – Principiul nediscriminării – Principiul *pro rata temporis* – Cumul de contracte de muncă distincte – Personal didactic angajat pe baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă și a unui contract de muncă pe durată determinată cu fracțiune de normă – Remunerație datorată pentru concediul anual plătit calculată doar pe baza contractului de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă – Acordarea unei indemnizații de hrană în considerarea timpului efectiv lucrat doar în executarea contractului de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă”

În cauza C-706/23,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Curtea de Apel Iași (România), prin decizia din 10 octombrie 2023, primită de Curte la 17 noiembrie 2023, în procedura

Școala gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui

împotriva

Uniunii Sindicale „Didactica” Vaslui, în numele și pentru membrii săi:

KM ș.a.,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul F. Biltgen, președinte de cameră, domnii S. Gervasoni și A. Kumin, doamna I. Ziemele (raportoare) și domnul M. Bošnjak, judecători,

avocat general: domnul J. Richard de la Tour,

grefier: domnul V. Di Bucci,

având în vedere procedura scrisă,

* Limba de procedură: româna.

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru guvernul român, de E. Gane, R. Antonie și A. Wellman, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de C. Gheorghiu și D. Recchia, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 26 martie 2026,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3), a articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), a clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă”), care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), precum și a clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 (denumit în continuare „Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată”), care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 1999, L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129) (denumite în continuare, împreună, „cele două acorduri-cadru”).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Școala gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui (România) (denumită în continuare „angajatorul”), pe de o parte, și Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui (România), care acționează în numele și pentru KM ș.a., paisprezece dintre membrii săi (denumiți în continuare „salariații în cauză”), pe de altă parte, în legătură cu calcularea drepturilor lor bănești aferente concediului anual plătit și cu acordarea unei indemnizații de hrană care ar trebui adăugată la remunerația lor, în cazul cumulului unui contract de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă cu un contract de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 2003/88

3 Articolul 7 din Directiva 2003/88 prevede:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și de practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă

4 Clauza 2 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, intitulată „Domeniul de aplicare”, stipulează:

„Prezentul acord-cadru se aplică lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă, conform definiției date de legislația, de convenția colectivă sau de practica în vigoare în fiecare stat membru.”

5 Clauza 3 din acest acord-cadru, intitulată „Definiții”, prevede:

„În sensul prezentului acord:

1. «lucrător pe fracțiune de normă» reprezintă un salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil;

2. «lucrător cu normă întreagă comparabil» reprezintă un lucrător cu normă întreagă din aceeași unitate care are același tip de contract de muncă sau raport de muncă, care este încadrat în aceeași muncă sau activitate ori într-o muncă sau activitate asemănătoare, având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea sau aptitudinile.

   În cazul în care nu există un lucrător cu normă întreagă comparabil în aceeași unitate, comparația se face prin referință la convenția colectivă aplicabilă sau, în cazul în care nu există o convenție colectivă aplicabilă, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile colective la nivel național.”

6 Potrivit clauzei 4 din acordul-cadru menționat, intitulată „Principiul nediscriminării”:

„(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.

(3) Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și de partenerii sociali, având în vedere legislația europeană, legislația, convențiile colective și practicile naționale.

[…]”

Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată

7 Clauza 2 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, intitulată „Domeniul de aplicare”, prevede:

„Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.”

8 Clauza 3 din acest acord-cadru, intitulată „Definiții”, stipulează:

„(1) În sensul prezentului acord, «lucrător pe durată determinată» reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiat direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

(2) În sensul prezentului acord, termenul «lucrător pe durată nedeterminată comparabil» desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe.

Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă, sau dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale.”

9 Potrivit clauzei 4 din acordul-cadru menționat, intitulată „Principiul nediscriminării”:

„(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.

(3) Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și/sau partenerii sociali, având în vedere legislația comunitară, legislația, convențiile colective și practicile naționale.

[…]”

Dreptul român

Legea nr. 1/2011

10 Articolul 254 alineatul (1) din Legea educației naționale nr. 1 din 5 ianuarie 2011 (*Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 18 din 10 ianuarie 2011), în versiunea aplicabilă litigiului principal, abrogată prin Legea nr. 198/2023 și prin Legea nr. 199/2023 începând cu 3 septembrie 2023, stipula:

„În unitățile de învățământ […] poate fi angajat personal didactic cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată sau perioadă determinată de cel mult un an școlar, cu posibilitatea prelungirii contractului, respectiv în plata cu ora, în condițiile legii.”

11 Articolul 267 din această lege prevedea:

„(1) Cadrele didactice beneficiază de concediu anual cu plată, în perioada vacanțelor școlare, cu o durată de 62 de zile lucrătoare; în cazuri bine justificate, conducerea unității de învățământ poate întrerupe concediul legal, persoanele în cauză urmând a fi remunerate pentru munca depusă.

[…]

(3) Neefectuarea concediului anual dă dreptul la efectuarea concediului restant în vacanțele anului școlar următor.”

12 Articolul 269 din legea menționată stipula:

„Personalul de conducere, de îndrumare și control din inspectoratele școlare, precum și personalul de conducere din unitățile de învățământ preuniversitar și din unitățile conexe beneficiază de concediu de odihnă conform Codului muncii.”

13 Articolul 270 din aceeași lege avea următorul cuprins:

„Normele metodologice referitoare la efectuarea concediului legal vor fi elaborate de Ministerul Educației și Cercetării împreună cu reprezentanții organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de ramură a învățământului.”

Codul muncii

14 Articolul 35 din Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003 privind Codul muncii (*Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003), în versiunea republicată care este aplicabilă litigiului principal (*Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011) (denumită în continuare „Codul muncii”), prevede:

„(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

(2) Fac excepție de la prevederile alineatului (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.”

15 Articolul 106 din Codul muncii are următorul conținut:

„(1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.”

16 Articolul 144 din acest cod prevede la alineatul (1):

„Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.”

17 Potrivit articolului 150 din codul menționat:

„(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alineatul (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

[…]”

Legea-cadru nr. 153/2017

18 Articolul 18 din Legea-cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (*Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017) (denumită în continuare „Legea-cadru nr. 153/2017”), în versiunea aplicabilă litigiului principal, prevede:

„(1) Începând cu 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată […].

(2) Indemnizațiile de hrană prevăzute la alineatul (1) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile articolului 25 alineatul (1).

[…]”

19 Articolul 11 din secțiunea B, intitulată „Reglementări specifice personalului didactic din învățământ”, din anexa I la Legea-cadru nr. 153/2017 prevede:

„Personalul didactic beneficiază de dreptul la concediul de odihnă, potrivit Legii nr. 1/2011 […] primind o indemnizație de concediu de odihnă calculată conform prevederilor legale aplicabile personalului plătit din fonduri publice.”

20 Articolul 12 din această anexă I prevede:

„(1) Personalul didactic de predare, de conducere, îndrumare și control, inclusiv cadrele didactice metodiste din unitățile de învățământ preuniversitar, poate fi salarizat și prin plata cu

ora sau prin cumul, potrivit prevederilor Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Calculul pentru plata cu ora sau prin cumul se face la norma didactică prevăzută de Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Modalitatea de aplicare a prevederilor alineatului (1) se stabilește prin ordin al ministrului educației și cercetării.”

Ordinele ministeriale privind efectuarea concediului de odihnă al personalul didactic

21 Articolul 5 din Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ care figurează în anexa la Ordinul ministrului educației, cercetării, tineretului și sportului nr. 5559 din 7 octombrie 2011 pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (*Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 723 din 13 octombrie 2011), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumite în continuare „Ordinul nr. 5559/2011”), abrogate începând cu 11 iulie 2021, prevedea:

„(1) Cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora au dreptul la concediul de odihnă plătit numai pentru funcția de bază, pentru care s-a încheiat contractul de muncă.

(2) Personalul didactic pensionat încadrat cu contract de muncă pe durată determinată în regim de plată cu ora, cu normă întreagă sau pe fracțiuni de normă, beneficiază de concediu de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat, calculat în conformitate cu prevederile articolului 2 alineatul (5).”

22 Articolul 3 din Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și de supraveghere și al personalului de cercetare din învățământul de stat care figurează în anexa la Ordinul ministrului educației nr. 4050 din 29 iunie 2021 pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și de supraveghere și al personalului de cercetare din învățământul de stat *(Monitorul Oficial al României*, nr. 688 din 12 iulie 2021) (denumite în continuare „Ordinul nr. 4050/2021”) prevede la alineatele (2) și (5):

„(2) Cadrul didactic care a desfășurat activitate la catedră o fracțiune din anul școlar/universitar are dreptul la un concediu de odihnă cu o durată calculată proporțional cu perioada lucrată în anul școlar/universitar respectiv.

[…]

(5) Cadrele didactice încadrate pe fracțiuni de normă beneficiază de concediu de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat, calculat conform prevederilor alineatelor (2)-(4). Cadrele didactice încadrate pe fracțiuni de normă în două sau mai multe unități de învățământ au dreptul la concediu de odihnă la nivelul fiecărei unități de învățământ, proporțional cu timpul lucrat.”

23 Articolul 4 din acest ordin prevede:

„(1) Cadrelor didactice care, pe parcursul unui an școlar/universitar, își desfășoară activitatea succesiv în mai multe unități/instituții de învățământ li se acordă concediul de odihnă de către

unitatea/instituția la care funcționează în momentul începerii vacanței școlare. În aceste situații, indemnizația de concediu este suportată de toate unitățile/instituțiile de învățământ la care au fost încadrate, proporțional cu perioada lucrată la fiecare dintre acestea în cursul anului școlar/universitar respectiv.

[…]”

24 Articolul 5 din ordinul menționat prevede:

„(1) Cadrele didactice în activitate care desfășoară și activitate în regim de plată cu ora au dreptul la concediul de odihnă plătit numai pentru funcția de bază, pentru care s-a încheiat contractul de muncă.

(2) Personalul didactic pensionat, încadrat cu contract de muncă în regim de plată cu ora, cu normă întreagă sau pe fracțiuni de normă, beneficiază de concediu de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat, calculat în conformitate cu prevederile articolului 3.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

25 Între anul 2019 și anul 2022, salariații în cauză au încheiat cu angajatorul contracte de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă în regim de plată cu ora, pentru perioada cuprinsă între luna septembrie și luna iunie a fiecărui an școlar. Contractele respective se cumulau cu contractele de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă pe care le încheiaseră pentru funcția de personal didactic sau personal didactic auxiliar cu această unitate școlară, respectiv, în cazul unuia dintre salariații în cauză, cu o altă unitate școlară.

26 Din decizia de trimitere reiese că, în perioada în discuție, salariații în cauză au beneficiat de un număr de zile de concediu cuprins între 27 și 62. Drepturile bănești aferente perioadelor de concediu anual, precum și indemnizația de hrană au fost calculate doar pe baza contractului de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă, fără a se lua în considerare activitatea exercitată în cadrul contractelor de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă.

27 Salariații în cauză, reprezentați de Uniunea Sindicală „Didactica” din Vaslui, au sesizat Tribunalul Vaslui (România) cu o acțiune prin care au solicitat obligarea angajatorului să le plătească, pe de o parte, indemnizațiile de concediu de odihnă plătit și, pe de altă parte, indemnizațiile de hrană proporțional cu timpul efectiv lucrat, pe baza salariilor încasate în cadrul regimului de plată cu ora.

28 Prin sentința civilă din 17 martie 2023, Tribunalul Vaslui a admis această acțiune.

29 În primul rând, în ceea ce privește stabilirea drepturilor bănești aferente perioadelor de concediu de odihnă, pentru a înlătura aplicarea actelor administrative normative, și anume Ordinele nr. 5559/2011 și nr. 4050/2021, care limitează acordarea concediului anual plătit la contractul de muncă încheiat pentru funcția de bază, mai precis contractul pe durată nedeterminată cu normă întreagă, această instanță a arătat că articolul 144 alineatul (1) din Codul muncii, care garantează dreptul la concediu de odihnă anual plătit, are o forță juridică superioară acestor acte în ierarhia normelor. Ea s-a întemeiat de asemenea pe aplicarea articolului 7 din Directiva 2003/88 coroborat cu prevederile clauzei 4 din Acordul-cadrul cu privire la munca pe fracțiune de normă,

referitoare la principiul nediscriminării, astfel cum au fost interpretate de Curte, pentru a statua că reglementarea națională prin care se limitează acordarea concediului anual plătit este incompatibilă cu aceste dispoziții.

30 Instanța menționată a arătat că această reglementare încalcă dispozițiile relevante ale dreptului Uniunii potrivit cărora dreptul la concediu anual plătit este un drept necondiționat și imperativ, iar, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, salariații pe fracțiune de normă nu trebuie să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât salariații cu normă întreagă.

31 În al doilea rând, în ceea ce privește indemnizația de hrană solicitată proporțional cu timpul efectiv lucrat, instanța de prim grad de jurisdicție a reținut, pentru a dispune plata acesteia salariaților în cauză, că reglementarea aplicabilă, și anume articolul 18 din Legea-cadru nr. 153/2017, nu face nicio distincție în funcție de natura contractului de muncă încheiat de salariat.

32 Prin urmare, instanța menționată a statuat că atât refuzul de a recunoaște un asemenea drept la concediu de odihnă plătit, cât și refuzul de a acorda indemnizația de hrană, prevăzută de legislația națională în condiții care nu fac nicio distincție în funcție de natura contractului de muncă în cauză, nu sunt justificate.

33 Angajatorul a declarat apel împotriva acestei sentințe la Curtea de Apel Iași (România), care este instanța de trimitere, limitând apelul la acordarea indemnizației de concediu de odihnă anual.

34 Angajatorul susține că salariul de bază al cadrelor didactice încadrate cu contract de muncă pe durată nedeterminată constituie referința pentru calcularea tarifului la plata cu ora aplicabil posturilor didactice vacante sau rezervate. El consideră că efectuarea unei activități didactice la plata cu ora trebuie privită ca un act adițional la contractul de muncă pe durată nedeterminată și subliniază că legiuitorul național a prevăzut că indemnizația de concediu de odihnă se acordă numai la norma de bază, care este cea din contractul de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă.

35 Instanța de trimitere arată că, pe de o parte, problema de drept în discuție în speță vizează indemnizația de concediu de odihnă datorată, iar nu durata perioadei de repaus, deoarece reglementarea națională prevede pentru salariații în cauză un concediu anual plătit cu o durată care depășește nivelul minimal garantat de Directiva 2003/88.

36 Pe de altă parte, această instanță apreciază că reglementarea menționată stabilește o diferență de tratament între salariații angajați pe baza unui singur contract de muncă, care beneficiază de plata concediului în raport cu veniturile obținute, și salariații care cumulează două contracte de muncă distincte, precum salariații în cauză, pentru care drepturile bănești aferente acestui concediu sunt calculate doar prin raportare la veniturile obținute din executarea contractului de bază, corespunzător contractului de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă.

37 În acest context, instanța de trimitere exprimă îndoieli, *primo*, cu privire la faptul că reglementarea națională menționată respectă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 și principiul nediscriminării, enunțat în clauzele 4 din cele două acorduri-cadru, în ceea ce privește modul de calcul al remunerației datorate salariaților în cauză pentru concediul de odihnă.

38 *Secundo*, având în vedere termenii clauzelor 4 din cele două acorduri-cadru, această instanță ridică problema obligației angajatorului de a plăti salariaților în cauză indemnizația de hrană în executarea celui de al doilea contract, și anume contractul pe durată determinată pe fracțiune de normă, în condițiile în care, în prezent, acest angajator ia în considerare doar activitatea desfășurată în temeiul contractului de bază.

39 Instanța de trimitere consideră că salariații în cauză beneficiază de un tratament mai puțin favorabil și că motivarea cuprinsă la articolul 18 din Legea-cadru nr. 153/2017, care consacră dreptul la indemnizația de hrană prin stabilirea unui nivel maxim atins numai pentru munca cu norma întreagă, astfel cum este prevăzută în contractul de muncă de bază, nu este de natură să justifice această diferență de tratament în privința salariaților în cauză.

40 Această instanță pornește de la premisa că, atunci când un salariat a încheiat simultan două contracte de muncă cu același angajator sau cu angajatori diferiți, precum în speță, dreptul la concediu anual prevăzut la articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie garantat în temeiul fiecăruia dintre aceste contracte, contractul de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă, precum și contractul pe durată determinată pe fracțiune de normă. Întemeindu-se pe Hotărârea din 11 noiembrie 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745), instanța menționată arată că, dacă se consideră că indemnizația de hrană face parte din remunerația obișnuită a cadrului didactic aferentă executării contractului cu fracțiune de normă pe durată determinată, această indemnizație trebuie inclusă și la determinarea drepturilor bănești corespunzătoare concediului de odihnă plătit.

41 În aceste condiții, Curtea de Apel Iași a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, precum și articolul 31 alineatul (2) din [cartă], clauza 4 [punctul 1] din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE [și] clauza 4 [punctul 1] din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, […] [, care figurează în] anexa la Directiva 1999/70 […], trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care stabilește că, în cazul încheierii unor contracte de muncă în cumul de către același lucrător în învățământul preuniversitar – [și anume] un contract pe durată nedeterminată cu timp de muncă integral [pentru] funcția de bază și un contract cu timp de muncă parțial pe perioadă determinată[, și anume un] contract în regim de plată cu ora [–], lucrătorul are dreptul la remunerația aferentă concediului de odihnă plătit calculată numai pentru funcția de bază?

2) Clauza 4 [punctul 1] din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă care figurează în anexa la Directiva 97/81, clauza 4 [punctul 1] din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată […], [care figurează în] anexa la Directiva 1999/70 […], și articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări și practici naționale care împiedică, în cazul încheierii unor contracte de muncă în cumul de către personalul didactic din învățământul preuniversitar – [și anume] un contract cu timp de muncă integral [pentru] funcția de bază și un contract cu timp de muncă parțial pe perioada determinată[, și anume un] contract în regim de plata cu ora [–], acordarea indemnizației de hrană proporțional cu timpul efectiv lucrat în baza contractului pe durata determinată pe fracțiune de normă, inclusiv includerea acesteia în determinarea întinderii indemnizației aferente concediului anual de odihnă?”

Procedura în fața Curții

42 Prin decizia din 10 decembrie 2024, Curtea a atribuit prezenta cauză Camerei a șasea și a decis judecarea cauzei fără organizarea unei ședințe de audiere a pledoariilor și fără prezentare de concluzii.

43 La cererea Camerei a șasea a Curții, formulată în temeiul articolului 60 alineatul (3) din Regulamentul de procedură al Curții, Curtea a decis, la 28 octombrie 2025, să trimită cauza Camerei întâi. În plus, Curtea a decis judecarea cauzei fără organizarea unei ședințe de audiere a pledoariilor, dar cu prezentare de concluzii.

44 Prin Ordonanța din 5 decembrie 2025, Școala gimnazială „Mihai Eminescu” (C-706/23, EU:C:2025:951), Curtea a dispus, după ascultarea domnului avocat general, deschiderea fazei orale a procedurii, în conformitate cu articolul 83 din Regulamentul de procedură.

45 La 26 martie 2026, domnul avocat general și-a prezentat concluziile.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

46 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, citit în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă, precum și clauzele 4 punctul 1 din cele două acorduri-cadru trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care stabilește că, în cazul încheierii unor contracte de muncă în cumul de către un salariat, și anume un contract de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă și un contract de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă în regim de plată cu ora, remunerația datorată acestui salariat pentru concediul anual plătit nu ține seama de timpul efectiv lucrat și de veniturile obținute în cadrul executării acestui al doilea contract.

47 Pentru a oferi un răspuns util la prima întrebare, trebuie amintit, cu titlu introductiv, că, în conformitate cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, orice lucrător beneficiază de un drept la concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni.

48 Acest drept, conferit oricărui lucrător, reflectă și concretizează astfel dreptul fundamental la o perioadă anuală de concediu plătit, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din cartă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 25 și jurisprudența citată).

49 Trebuie amintit că, pe de o parte, dreptul la concediu anual plătit constituie un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres de Directiva 2003/88 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 43, și Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 24, precum și jurisprudența citată).

50 Pe de altă parte, trebuie precizat că dreptul la concediu anual constituie doar unul dintre cele două aspecte ale dreptului la concediu anual plătit. Acest drept fundamental cuprinde deopotrivă un drept la obținerea unei plăți (a se vedea în acest sens Hotărârea din 25 noiembrie 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, punctul 29 și jurisprudența citată).

51 Astfel, Curtea a precizat că expresia „concediu anual plătit”, care figurează la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, înseamnă că, pe durata „concediului anual”, în sensul acestei directive, remunerația trebuie menținută, altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus [Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 32 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 9 decembrie 2021, Staatssecretaris van Financiën (Remunerație în timpul concediului anual plătit), C-217/20, EU:C:2021:987, punctul 26]. Potrivit acestei jurisprudențe, drepturile la concediu anual plătit trebuie să fie calculate în principiu în funcție de perioadele de muncă efectivă prestate în temeiul contractului de muncă (Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 27).

52 În această privință, Curtea a arătat că obiectivul cerinței menționate este acela de a pune lucrătorul, atunci când își exercită dreptul la concediu anual plătit, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă [Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 33 și jurisprudența citată, precum și Hotărârea din 9 decembrie 2021, Staatssecretaris van Financiën (Remunerație în timpul concediului anual plătit), C-217/20, EU:C:2021:987, punctul 27].

53 Curtea a declarat de asemenea că angajatorul este obligat să acorde remunerația datorată pentru perioada de concediu anual plătit, în temeiul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, numai pentru durata concediului anual minim prevăzut la această dispoziție. Cu toate acestea, dispoziția menționată nu impune ca remunerația obișnuită să fie acordată pentru partea din concediul său anual care depășește, în temeiul dreptului național, durata minimă de patru săptămâni prevăzută de această directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 41).

54 În plus, atunci când măsurile naționale privind numărul zilelor de concediu anual plătit sau condițiile de acordare a acestora depășesc exigențele minime prevăzute la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, aceste măsuri nu pot servi pentru a compensa efectul negativ suportat de lucrător provenit dintr-o reducere a remunerației datorate pentru acest concediu, întrucât s-ar repune în discuție dreptul la concediu anual plătit în temeiul acestei dispoziții, din care face parte integrantă dreptul lucrătorului de a beneficia, în perioada de repaus și de destindere, de condiții economice comparabile cu cele privind efectuarea muncii sale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 43, precum și Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT (C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981, punctul 35).

55 În acest sens, Curtea a arătat că, atunci când remunerația acordată în temeiul dreptului la concediu anual plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 este sub nivelul remunerației obișnuite pe care lucrătorul o primește în perioadele de muncă efectivă, acesta riscă să fie incitat să nu își ia concediul anual plătit, în măsura în care acest lucru ar conduce în perioada concediului anual la o diminuare a remunerației sale [a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 decembrie 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, punctul 44, și Hotărârea din 9 decembrie 2021, Staatssecretaris van Financiën (Remunerație în timpul concediului anual plătit), C-217/20, EU:C:2021:987, punctul 33].

56 În speță, instanța de trimitere precizează că, pentru salariații în cauză care cumulează un contract de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă și un contract de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă, remunerația datorată pentru concediul anual plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 se calculează numai pe baza veniturilor aferente contractului de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă. În consecință, veniturile corespunzătoare perioadelor de muncă efectivă realizate în cadrul contractului de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă nu sunt luate în considerare în acest calcul.

57 Prin urmare, trebuie să se constate că, cel puțin în ceea ce privește durata concediului anual minim prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, această dispoziție se opune unei reglementări naționale care nu permite luarea în considerare la calcularea remunerației aferente concediului anual plătit a veniturilor corespunzătoare timpului efectiv lucrat de salariații în cauză în cadrul contractului lor de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă.

58 Astfel, valoarea remunerației plătite lucrătorilor pentru concediul minim anual plătit prevăzut la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu trebuie să fie mai mică decât media remunerației obișnuite primite de aceștia în perioadele de muncă efectivă.

59 În această privință, astfel cum a subliniat avocatul general la punctele 46 și 47 din concluzii, deși faptul că lucrătorul cu contract pe durată nedeterminată este legat de angajatorul său și printr-un contract pe durată determinată nu are nicio incidență asupra aplicării articolului 7 din Directiva 2003/88, excluderea orelor lucrate în baza unui contract pe durată determinată pe fracțiune de normă din calculul remunerației datorate pentru concediul anual plătit impune totuși examinarea aplicabilității celor două acorduri-cadru în situația cumulului celor două contracte de muncă de către aceiași salariați, cum se prezintă aceasta în speță.

60 Clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată enunță, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, o interdicție de a trata lucrătorii pe durată determinată într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. De asemenea, în conformitate cu obiectivul de eliminare a discriminărilor între lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă, clauza 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, se opune ca lucrătorii pe fracțiune de normă să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai pentru că lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective [Hotărârea din 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia ș.a. (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-236/20, EU:C:2022:263, punctele 32 și 33].

61 Această interdicție a discriminării nu reprezintă decât expresia specifică a principiului general al egalității, care face parte dintre principiile fundamentale ale dreptului Uniunii (Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno ș.a., C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329, punctul 58, precum și jurisprudența citată, și Hotărârea din 4 septembrie 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, punctele 33 și 34, precum și jurisprudența citată).

62 Întrucât modul de redactare a clauzei 4 punctele 1 și 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă și cel al clauzei 4 punctele 1 și 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată sunt în esență identice, este necesar să se arate că considerațiile exprimate în

privința uneia dintre aceste dispoziții se aplică *mutatis mutandis* și în privința celeilalte [Hotărârea din 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia ș.a. (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-236/20, EU:C:2022:263, punctul 34].

63 Pentru a stabili dacă salariații în cauză au făcut obiectul unui tratament care încalcă punctul 1 din clauzele 4 din cele două acorduri-cadru, trebuie să se analizeze, în primul rând, aplicabilitatea acestor dispoziții *ratione personae*.

64 Potrivit clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, „lucrător pe fracțiune de normă” înseamnă un lucrător al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil. Potrivit clauzei 3 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, „lucrător pe durată determinată” înseamnă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiat direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.

65 Potrivit jurisprudenței Curții, Directiva 1999/70 și Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată își găsesc aplicarea în privința tuturor lucrătorilor care prestează servicii remunerate în cadrul unui raport de muncă pe durată determinată încheiat cu angajatorul lor, indiferent dacă este vorba despre autorități administrative sau despre alte entități din sectorul public (Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punctele 25 și 28, Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctele 42, 55 și 58, Hotărârea din 20 iunie 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punctul 24, precum și Hotărârea din 4 septembrie 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, punctul 37).

66 În ceea ce privește chestiunea dacă clauzele 4 punctul 1 din cele două acorduri-cadru sunt aplicabile în cazul cumulului de contracte cu același angajator, cum este cazul și în speță, trebuie amintit, *primo*, că Curtea a statuat deja, având în vedere obiectivele urmărite de cele două acorduri-cadru, că clauzele 4 din acestea trebuie înțelese în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 114, Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno ș.a., C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329, punctul 32, precum și Hotărârea din 8 septembrie 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punctul 44).

67 *Secundo*, Curtea a statuat deja că clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată urmărește aplicarea principiului nediscriminării în cazul lucrătorilor pe durată determinată pentru a se evita ca un raport de muncă de această natură să fie folosit de un angajator pentru a-i priva pe acești lucrători de drepturile recunoscute lucrătorilor pe durată nedeterminată [Hotărârea din 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia ș.a. (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-236/20, EU:C:2022:263, punctul 35, precum și jurisprudența citată, Hotărârea din 20 februarie 2024, X (Lipsa motivelor de reziliere), C-715/20, EU:C:2024:139, punctul 42, și Hotărârea din 4 septembrie 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, punctul 42].

68 *Tertio*, Curtea a arătat că situația de cumul de contracte succesive, și anume cea a unui contract de muncă pe fracțiune de normă urmat de un contract de muncă cu normă întreagă, nu poate face obiectul unei excluderi automate din domeniul de aplicare al Acordului-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă. Astfel, a exclude din start aplicarea acestui acord-cadru într-o asemenea situație ar echivala cu o reducere, contrar obiectivului stabilit de această clauză 4, a

domeniului protecției acordate lucrătorilor vizați împotriva discriminărilor și ar conduce la o interpretare nejustificat de restrictivă a clauzei 4 menționate, care ar fi contrară jurisprudenței Curții (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 iulie 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, punctele 44 și 45).

69 Această concluzie trebuie să se impună în ipoteza cumulului unui contract de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă cu un contract de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă, din moment ce, așa cum a subliniat domnul avocat general la punctul 63 din concluzii, o interpretare a clauzelor 4 punctul 1 din cele două acorduri-cadru care ar exclude din domeniul lor de aplicare o situație de cumul de contracte de muncă, pe care termenii acestor clauze 4 nu o sugerează, ar însemna să se limiteze, contrar modului de redactare și contextului clauzelor 4 respective, precum și obiectivului pe care acestea îl urmăresc, domeniul protecției acordate lucrătorilor vizați împotriva discriminărilor.

70 Pe de altă parte, deși este adevărat că clauza 2 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă permite statelor membre sau partenerilor sociali să excludă total sau parțial de sub incidența acestuia lucrătorii pe fracțiune de normă care lucrează ocazional, trebuie arătat totuși că o asemenea excludere nu este în niciun caz automată, din moment ce este supusă unui anumit număr de proceduri și de condiții (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 iulie 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, punctul 48). Or, niciun element din dosarul de care dispune Curtea nu permite să se constate că reglementarea română ar fi făcut uz de o asemenea excludere.

71 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se considere că fiecare dintre salariații în cauză intră în sfera noțiunii de „lucrător pe durată determinată” și de „lucrător pe fracțiune de normă”, în sensul clauzelor 4 punctul 1 din cele două acorduri-cadru coroborate cu clauzele 3 punctul 1 din acestea și, în consecință, în domeniul de aplicare *ratione personae* al acestor dispoziții.

72 În al doilea rând, în ceea ce privește aspectul dacă remunerația datorată pentru concediul anual plătit intră în sfera noțiunii de „condiții de încadrare în muncă” vizate la clauzele 4 punctul 1 din cele două acorduri-cadru, reiese din jurisprudență că această noțiune include condițiile referitoare la remunerații [a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia ș.a. (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-236/20, EU:C:2022:263, punctul 36, precum și Hotărârea din 7 iulie 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, punctul 52 și jurisprudența citată].

73 Mai precis, Curtea a statuat că intră sub incidența „condițiilor de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, elementele constitutive ale remunerației, inclusiv nivelul acestor elemente, dreptul la concediu anual plătit, precum și condițiile referitoare la pensiile pentru limită de vârstă care depind de raportul de muncă [Hotărârea din 7 aprilie 2022, Ministero della Giustizia ș.a. (Statutul judecătorilor de pace italieni), C-236/20, EU:C:2022:263, punctul 38, precum și Hotărârea din 27 iunie 2024, Peigli, C-41/23, EU:C:2024:554, punctul 43]. În ceea ce privește noțiunea de „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, Curtea s-a pronunțat în mod analog (Hotărârea din 10 iunie 2010, Bruno ș.a., C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329, punctul 42, precum și Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctele 41 și 42).

74 Dat fiind că dreptul la concediu anual plătit cuprinde un drept la obținerea unei plăți, remunerația datorată în acest temei intră, așadar, sub incidența noțiunii de „condiții de încadrare în muncă” în sensul clauzelor 4 din cele două acorduri-cadru.

75 Prin urmare, situațiile în discuție în litigiul principal intră în domeniul de aplicare *ratione materiae* al acestor clauze 4.

76 În al treilea rând, trebuie să se aprecieze dacă, în cadrul contractului lor pe durată determinată pe fracțiune de normă, salariații în cauză efectuează aceeași muncă sau o muncă similară, în sensul cele două acorduri-cadru, cu cea efectuată de salariați angajați de același angajator pe durată nedeterminată cu normă întreagă. În acest sens, este necesar să se examineze dacă, ținând seama de un ansamblu de factori precum natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă, se poate considera că acești salariați se află într-o situație comparabilă [a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 decembrie 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri ș.a. (Cercetători universitari), C-40/20 și C-173/20, EU:C:2022:985, punctul 101, precum și jurisprudența citată].

77 Potrivit clauzei 3 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, „lucrătorul cu normă întreagă comparabil” reprezintă un lucrător cu normă întreagă din aceeași unitate care are același tip de contract de muncă sau raport de muncă, care este încadrat în aceeași muncă sau activitate ori într-o muncă sau activitate asemănătoare, având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea sau aptitudinile. De asemenea, clauza 3 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată precizează că „lucrător pe durată nedeterminată comparabil” înseamnă un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținând seama de calificare sau competențe.

78 Curtea a statuat deja că, atunci când lucrătorii pe durată determinată exercită aceleași funcții precum lucrătorii angajați de același angajator pe durată nedeterminată sau ocupă același post ca aceștia, este în principiu necesar să se considere că situațiile acestor două categorii de lucrători sunt comparabile [Hotărârea din 15 decembrie 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri ș.a. (Cercetători universitari), C-40/20 și C-173/20, EU:C:2022:985, punctul 102, precum și jurisprudența citată, și Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 45].

79 Din decizia de trimitere reiese că, în cadrul cumulului unui contract pe durată nedeterminată cu normă întreagă cu un contract pe durată determinată pe fracțiune de normă, salariații în cauză au asigurat, prin încheierea acestui din urmă contract, înlocuirea altor cadre didactice pe posturi vacante, îndeplinind astfel funcții identice cu cele ale acestor cadre didactice.

80 Rezultă că, în cazul unui cumul de contracte în împrejurări precum cele în discuție în litigiul principal, este îndeplinit criteriul comparabilității situațiilor, mai precis că situația salariaților în cauză în calitate de salariați cu contract pe durată determinată pe fracțiune de normă este comparabilă cu cea a salariaților angajați de același angajator pe durată nedeterminată cu normă întreagă.

81 În al patrulea rând, în ceea ce privește diferența de tratament în detrimentul salariaților în cauză, din decizia de trimitere reiese că articolele 5 din Ordinele nr. 5559/2011 și nr. 4050/2021 nu permit, în măsura în care acești salariați cumulează un contract de bază, în calitate de lucrători pe durată nedeterminată cu normă întreagă, și un al doilea contract, în calitate de salariați pe

durată determinată pe fracțiune de normă în regim de plată cu ora, să se țină seama, la calcularea remunerației datorate pentru concediul anual plătit, de veniturile obținute în cadrul acestui al doilea contract.

82 Prin urmare, sub rezerva unei verificări de către instanța de trimitere, este necesar să se considere că salariații în cauză suferă un tratament mai puțin favorabil în ceea ce privește calculul remunerației datorate pentru concediul anual plătit în cazul cumulului a două contracte de muncă, unul pe durată nedeterminată cu normă întreagă, iar celălalt pe durată determinată pe fracțiune de normă.

83 Trebuie amintit, pe de o parte, că clauzele 4 din cele două acorduri-cadru se opun ca lucrătorii pe durată determinată pe fracțiune de normă să fie tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii pe durată nedeterminată cu normă întreagă comparabili, numai din cauză că lucrează pe fracțiune de normă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferit este justificat din motive obiective (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 iunie 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punctul 23, precum și Hotărârea din 5 mai 2022, Universiteit Antwerpen ș.a., C-265/20, EU:C:2022:361, punctul 43).

84 Pe de altă parte, noțiunea de „motive obiective”, în sensul clauzelor 4 punctul 1 din cele două acorduri-cadru, nu poate fi înțeleasă în sensul că permite justificarea unei diferențe de tratament între lucrătorii pe durată determinată și lucrătorii pe durată nedeterminată sau lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă prin faptul că această diferență este prevăzută de o normă generală și abstractă, precum o lege sau o convenție colectivă. Astfel, noțiunea amintită impune ca inegalitatea de tratament să fie justificată de existența unor elemente precise și concrete care să caracterizeze condiția de încadrare în muncă respectivă, în contextul specific în care se situează aceasta și în temeiul unor criterii obiective și transparente, pentru a verifica dacă această inegalitate răspunde unei necesități reale, dacă este în măsură să asigure îndeplinirea obiectivului urmărit și dacă este necesară în acest scop. Aceste elemente pot rezulta cu precădere din natura specifică a atribuțiilor pentru îndeplinirea cărora au fost încheiate contracte pe durată determinată și din caracteristicile inerente acestora sau, dacă este cazul, din urmărirea unui obiectiv legitim de politică socială de către un stat membru [Hotărârea din 5 mai 2022, Universiteit Antwerpen ș.a., C-265/20, EU:C:2022:361, punctele 53 și 54, precum și Hotărârea din 20 februarie 2024, X (Lipsa motivelor de reziliere), C-715/20, EU:C:2024:139, punctele 58 și 59, precum și jurisprudența citată].

85 În speță, după cum reiese din decizia de trimitere, anumite instanțe naționale au considerat că tratamentul salariaților în cauză nu este discriminatoriu întrucât reglementarea în cauză urmărește să asigure continuitatea în actul de predare din învățământ, fie în situația incapacității de muncă a titularului postului, fie pentru zonele greu accesibile, unde nu există personal didactic suficient.

86 În ceea ce privește aspectul dacă diferența de tratament în discuție în litigiul principal răspunde unei nevoi reale, contribuie la atingerea obiectivului urmărit și se dovedește necesară în acest scop, trebuie subliniată legitimitatea acestui obiectiv în sine, și anume asigurarea continuității în actul de predare din învățământ. Rezultă însă că reglementarea națională în cauză nu este justificată în raport cu obiectivul menționat. Astfel, din decizia de trimitere reiese că neluarea în considerare, la calcularea remunerației datorate pentru concediul anual plătit al salariaților în cauză, a muncii efectuate și a veniturilor obținute în cadrul contractului de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă nu este legată de acest obiectiv.

87 În consecință, trebuie să se considere că diferența de tratament aplicată salariaților în cauză nu este justificată de motive obiective în sensul clauzelor 4 punctul 1 din cele două acorduri-cadru în privința calculului remunerației datorate pentru concediul anual plătit.

88 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, citit în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă, precum și clauzele 4 din cele două acorduri-cadru trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale care stabilește că, în cazul încheierii unor contracte de muncă în cumul de către un salariat, și anume un contract de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă și un contract de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă în regim de plată cu ora, remunerația datorată acestui salariat pentru concediul anual plătit nu ține seama de timpul efectiv lucrat și de veniturile obținute în cadrul executării acestui al doilea contract.

Cu privire la a doua întrebare

89 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, precum și clauzele 4 punctul 1 din cele două acorduri-cadru trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale și unei practici naționale potrivit cărora, în cazul încheierii unor contracte de muncă în cumul de către un salariat, și anume un contract de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă și un contract de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă în regim de plată cu ora, pe de o parte, indemnizația de hrană este acordată acestui salariat numai în considerarea timpului efectiv lucrat în baza contractului de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă și, pe de altă parte, cuantumul acestei indemnizații nu este inclus la calcularea remunerației datorate pentru concediul anual plătit.

90 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că instanța de trimitere a precizat că indemnizația de hrană în discuție în litigiul principal este reglementată de Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice și constituie un element al remunerației. Pentru a beneficia de această indemnizație, nu este necesar să se facă dovada faptului că suma alocată este destinată efectiv acoperirii cheltuielilor de hrană. În plus, indemnizația menționată face parte din veniturile salariale lunare și este supusă acelorași impozite și taxe ca aceste venituri.

91 Rezultă că acordarea indemnizației de hrană ține, în temeiul dreptului salariatului la concediu anual plătit garantat de articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, de dreptul acestuia de a beneficia, în perioada de concediu, de condiții economice comparabile cu cele privind efectuarea muncii sale și, după cum s-a amintit la punctul 51 din prezenta hotărâre, că este vorba despre un element al drepturilor la concediu anual plătit care trebuie să fie calculate în principiu în funcție de perioadele de muncă efectivă. În acest context, instanța de trimitere consideră că salariații în cauză au făcut obiectul unui tratament mai puțin favorabil în materie de remunerare, în ceea ce privește indemnizația de hrană, care este acordată numai pentru timpul efectiv lucrat în cadrul unui contract pe durată nedeterminată cu normă întreagă, iar nu și pentru timpul lucrat în cadrul contractului pe durată determinată pe fracțiune de normă.

92 În această privință, în primul rând, după cum s-a arătat la punctul 71 din prezenta hotărâre, salariații în cauză intră în domeniul de aplicare *ratione personae* al celor două acorduri-cadru.

93 În al doilea rând, în ceea ce privește aspectul dacă indemnizația de hrană intră sub incidența noțiunii de „condiții de încadrare în muncă” prevăzute la clauzele 4 punctul 1 din cele două acorduri-cadru, din decizia de trimitere reiese că indemnizația de hrană constituie un venit

salarial. În plus, după cum s-a amintit la punctul 73 din prezenta hotărâre, Curtea a statuat că „condițiile de încadrare în muncă” includ condițiile referitoare la remunerații (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 41 și jurisprudența citată).

94 Prin urmare, trebuie să se considere că indemnizația de hrană, în calitate de componentă a remunerației, intră în sfera noțiunii de „condiții de încadrare în muncă”, în sensul clauzelor 4 punctul 1 din cele două acorduri-cadru.

95 În al treilea rând, în ceea ce privește comparabilitatea situațiilor, astfel cum s-a constatat la punctele 79 și 80 din prezenta hotărâre, este necesar să se considere că salariații în cauză, în calitate de salariați cu contract de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă, se află într-o situație comparabilă cu cea a salariaților angajați de același angajator pe durată nedeterminată cu normă întreagă.

96 În al patrulea rând, în ceea ce privește existența unei diferențe de tratament, instanța de trimitere precizează că indemnizația de hrană este reglementată la articolul 18 din Legea-cadru nr. 153/2017 și reprezintă a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată. Această indemnizație se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, în limita prevăzută la articolul 25 alineatul (1) din această lege-cadru, și anume 30 % din salariile de bază.

97 După cum reiese din decizia de trimitere, acordarea indemnizației de hrană salariaților în cauză, care au încheiat în paralel „contractul de bază”, corespunzător contractului de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă, și un contract de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă, se efectuează ținând seama numai de timpul efectiv lucrat în cadrul acestui „contract de bază” și, în consecință, de „salariul de bază” primit în acest temei.

98 În aceste condiții, în măsura în care „salariul de bază” înseamnă „salariu aferent contractului de bază”, aspect a cărui verificare revine instanței de trimitere, trebuie arătat că salariații în cauză fac obiectul unui tratament mai puțin favorabil decât salariații cu contract pe durată nedeterminată cu normă întreagă, întrucât calculul indemnizației de hrană nu include nici timpul efectiv lucrat în cadrul contractului pe durată determinată pe fracțiune de normă, nici veniturile obținute în acest temei.

99 Instanța de trimitere arată că această diferență de tratament este justificată de trimiterea la reglementarea națională care consacră dreptul la indemnizația de hrană și stabilește un nivel maxim al acestei indemnizații la 30 % din salariile de bază, care este atins în mod normal în cadrul executării unui „contract de bază”.

100 Pe de altă parte, potrivit opiniei separate exprimate în hotărârea pronunțată în primă instanță, la care s-a referit instanța de trimitere, diferența de tratament în cauză este justificată de obiectivul care vizează asigurarea unei nutriții echilibrate pentru o stare de sănătate optimă a salariaților. Potrivit acestei opinii, atât timp cât salariaților în cauză li se acordă indemnizația de hrană pentru „contractul de bază”, ei nu pot beneficia de aceasta și pentru timpul efectiv lucrat în cadrul contractului pe durată determinată pe fracțiune de normă în regim de plată cu ora, întrucât această indemnizație este acordată proporțional cu timpul lucrat care vizează ziua lucrătoare, nu orele lucrate.

101 Cu toate acestea, după cum reiese din cuprinsul punctului 90 din prezenta hotărâre, indemnizația de hrană în discuție în litigiul principal constituie o componentă a veniturilor salariale lunare plătită independent de cheltuielile suportate efectiv pentru hrană.

102 Astfel cum reiese din cuprinsul punctului 83 din prezenta hotărâre, salariații în cauză, în calitate de salariați cu contract pe durată determinată pe fracțiune de normă nu pot fi tratați într-un mod mai puțin favorabil decât salariații cu contract pe durată nedeterminată cu normă întreagă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

103 În plus, Curtea a statuat deja că remunerația lucrătorilor pe fracțiune de normă trebuie să fie echivalentă cu cea a lucrătorilor cu normă întreagă, sub rezerva aplicării principiului *pro rata temporis* prevăzut de clauza 4 punctul 2 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 octombrie 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punctul 53).

104 În speță, salariații în cauză nu beneficiază de indemnizația de hrană ca element de remunerare a timpului efectiv lucrat în temeiul contractului de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă întrucât, după cum s-a arătat la punctul 99 din prezenta hotărâre, nivelul maxim al indemnizației de hrană este atins în mod normal în cadrul executării unui „contract de bază”. În aceste condiții, rezultă, sub rezerva unei verificări de către instanța de trimitere, că principiul *pro rata temporis* prevăzut la clauzele 4 punctul 2 din cele două acorduri-cadru nu este aplicat în mod corect.

105 Ținând seama de ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, precum și clauzele 4 punctul 1 din cele două acorduri-cadru trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale și unei practici naționale potrivit cărora, în cazul încheierii unor contracte de muncă în cumul de către un salariat, și anume un contract de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă și un contract de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă în regim de plată cu ora, pe de o parte, indemnizația de hrană este acordată acestui salariat numai în considerarea timpului efectiv lucrat în baza contractului de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă și, pe de altă parte, cuantumul acestei indemnizații nu este inclus la calcularea remunerației datorate pentru concediul anual plătit.

Cu privire la cheltuielile de judecată

106 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, citit în lumina articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca

pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, precum și clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP,

trebuie interpretate în sensul că

se opun unei reglementări naționale care stabilește că, în cazul încheierii unor contracte de muncă în cumul de către un salariat, și anume un contract de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă și un contract de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă în regim de plată cu ora, remunerația datorată acestui salariat pentru concediul anual plătit nu ține seama de timpul efectiv lucrat și de veniturile obținute în cadrul executării acestui al doilea contract.

2) **Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care figurează în anexa la Directiva 97/81, precum și clauza 4 punctul 1 din Acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999, care figurează în anexa la Directiva 1999/70,**

trebuie interpretate în sensul că

se opun unei reglementări naționale și unei practici naționale potrivit cărora, în cazul încheierii unor contracte de muncă în cumul de către un salariat, și anume un contract de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă și un contract de muncă pe durată determinată pe fracțiune de normă în regim de plată cu ora, pe de o parte, indemnizația de hrană este acordată acestui salariat numai în considerarea timpului efectiv lucrat în baza contractului de muncă pe durată nedeterminată cu normă întreagă și, pe de altă parte, cuantumul acestei indemnizații nu este inclus la calcularea remunerației datorate pentru concediul anual plătit.

Semnături