Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

8. listopada 2026.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2003/88/EZ – Pravo na plaćeni godišnji odmor – Članak 7. stavak 1. – Članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima – Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC – Članak 4. točka 1. – Okvirni sporazum ETUC, UNICE i CEEP o radu na određeno vrijeme – Članak 4. točka 1. – Načelo nediskriminacije – Načelo *prorata temporis* – Kumuliranje različitih ugovora o radu – Nastavničko osoblje zaposleno na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom i ugovora o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom – Naknada na ime plaćenog godišnjeg odmora izračunana samo na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom – Određivanje naknade za podmirivanje troškova prehrane s obzirom na stvarno vrijeme rada obavljenog samo na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom”

U predmetu C-706/23,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputila Curtea de Apel Iași (Žalbeni sud u Iašiju, Rumunjska), odlukom od 10. listopada 2023., koju je Sud zaprimio 17. studenoga 2023., u postupku

Școala gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui

protiv

Uniunea Sindicală „Didactica” Vaslui, djelujući u ime i za račun svojih članova:

KM i dr.,

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: F. Biltgen, predsjednik vijeća, S. Gervasoni, A Kumin, I. Ziemele (izvjestiteljica) i M. Bošnjak, suci,

nezavisni odvjetnik: J. Richard de la Tour,

tajnik: V. Di Bucci,

uzimajući u obzir pisani dio postupka,

* Jezik postupka: rumunjski

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za rumunjsku vladu, E. Gane, R. Antonie i A. Wellman, u svojstvu agenata,

– za Europsku komisiju, C. Gheorghiu i D. Recchia, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 26. ožujka 2026.,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 2003., L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.), članka 31. stavka 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja), članka 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, sklopljenog 6. lipnja 1997. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom), koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1998., L 14, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 131.), kao i članka 4. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme), koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL 1999., L 175, str. 43.; SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.) (u daljnjem tekstu zajedno: dva okvirna sporazuma).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Şcoale Gimnazială „Mihai Eminescu” Vaslui (srednja škola „Mihai Eminescu” u Vasluiju, Rumunjska) (u daljnjem tekstu: poslodavac) i Uniunee Sindicală „Didactica” Vaslui (Savez sindikata „Didactica” u Vasluiju, Rumunjska), djelujući u ime i za račun KM i dr., četrnaest svojih članova (u daljnjem tekstu: predmetni radnici), u vezi s izračunom njihovih novčanih prava koja se odnose na plaćeni godišnji odmor i dodjelom naknade za podmirivanje troškova prehrane koju treba dodati njihovoj naknadi plaće, u slučaju kumuliranja ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom za osnovno radno mjesto i ugovora o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 2003/88

3 Člankom 7. Direktive 2003/88 određeno je:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik imao pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, ovisno o uvjetima za stjecanje prava i za odobravanje takvog odmora utvrđenim nacionalnim propisima i/ili praksom.

2. Najkraći plaćeni godišnji odmor ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.”

Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom

4 Članak 2. točka 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, naslovljen „Područje primjene”, propisuje:

„Ovaj se Sporazum odnosi na radnike s nepunim radnim vremenom koji imaju ugovor o radu ili radni odnos definiran zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom koja je na snazi u pojedinoj državi članici.”

5 Člankom 3. tog okvirnog sporazuma, naslovljenim „Definicije”, određuje se:

„U smislu ovog Sporazuma pojam

1. ‚radnik s nepunim radnim vremenom’ odnosi se na radnika čije je uobičajeno radno vrijeme, izračunano na tjednoj osnovi ili prosječno, u razdoblju zaposlenja do jedne godine, kraće od uobičajenog radnog vremena usporedivog radnika s punim radnim vremenom.

2. ‚usporedivi radnik s punim radnim vremenom’ znači radnik s punim radnim vremenom u istom poduzeću, koji ima istu vrstu ugovora o radu ili radnog odnosa te isti ili slični posao/zanimanje, vodeći računa o drugim okolnostima koje uključuju duljinu radnog staža i kvalifikacije/sposobnosti.

   Ako u istom poduzeću nema usporedivog radnika s punim radnim vremenom, usporedba se provodi pozivanjem na primjenjivi kolektivni ugovor ili, ako nema primjenjivog kolektivnog ugovora, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom.”

6 Članak 4. spomenutog okvirnog sporazuma naslovljen „Načelo nediskriminacije“ predviđa:

„1. Što se tiče uvjeta zapošljavanja, radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju se tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.

2. Prema potrebi se primjenjuje načelo *pro rata temporis*.

3. Postupak primjene ove klauzule definiraju države članice i/ili socijalni partneri, vodeći računa o europskom zakonodavstvu, nacionalnom pravu, kolektivnima ugovorima i praksi.

[...]”

Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme

7 Članak 2. točka 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, naslovljen „Područje primjene”, propisuje:

„Ovaj Sporazum se primjenjuje na radnike koji rade na određeno vrijeme, koji su sklopili ugovor o radu ili se nalaze u radnom odnosu na način utvrđen zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom u svakoj pojedinoj državi članici.”

8 Člankom 3. tog okvirnog sporazuma, naslovljenim „Definicije”, određuje se:

„Za potrebe ovog Sporazuma:

1. Pojam ‚radnik s nepunim radnim vremenom’ odnosi se na radnika čije je uobičajeno radno vrijeme, izračunano na tjednoj osnovi ili prosječno, u razdoblju zaposlenja do jedne godine, kraće od uobičajenog radnog vremena usporedivog radnika s punim radnim vremenom..

2. Pojam ‚usporedivi radnik s punim radnim vremenom’ znači radnik s punim radnim vremenom u istom poduzeću, koji ima istu vrstu ugovora o radu ili radnog odnosa te isti ili slični posao/zanimanje, vodeći računa o drugim okolnostima koje uključuju duljinu radnog staža i kvalifikacije/sposobnosti.”

9 Članak 4. spomenutog okvirnog sporazuma naslovljen „Načelo nediskriminacije” predviđa:

„1. Što se tiče uvjeta zapošljavanja, radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju se tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.

2. Prema potrebi se primjenjuje načelo *pro rata temporis*.

3. Postupak primjene ove klauzule definiraju države članice i/ili socijalni partneri, vodeći računa o europskom zakonodavstvu, nacionalnom pravu, kolektivnima ugovorima i praksi.

[...]”

Rumunjsko pravo

Zakon br. 1/2011

10 Člankom 254. stavkom 1. Legee nr. 1/2011 a educației naționale (Zakon br. 1/2011 o nacionalnom obrazovanju) od 5. siječnja 2011. (*Monitorul Oficial al României*, dio I., br. 18 od 10. siječnja 2011.), u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku, koji je stavljen izvan snage Zakonom br. 198/2023 i Zakonom br. 199/2023 s učinkom od 3. rujna 2023., određivalo se:

„U obrazovnim ustanovama […] nastavničko osoblje može se zaposliti na temelju pojedinačnog ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme u trajanju od najdulje jedne školske godine, uz mogućnost produljenja ugovora, odnosno ugovora na temelju kojeg se plaća utvrđuje po satu, u skladu s uvjetima predviđenima zakonom.”

11 Članak 267. tog zakona predviđa:

„(1) Nastavnici imaju pravo na plaćeni godišnji odmor za vrijeme školskih praznika u trajanju od 62 radna dana. U opravdanim slučajevima uprava obrazovne ustanove može prekinuti zakonski dopust, a zainteresirane osobe primaju naknadu za obavljeni rad.

[...]

(3) Neiskorišteni godišnji odmor daje pravo na korištenje preostalog godišnjeg odmora tijekom praznika sljedeće školske godine.”

12 Članak 269. navedenog zakona propisuje:

„Upravljačko, rukovodeće i nadzorno osoblje školskih inspekcija i upravljačko osoblje predškolskih obrazovnih ustanova i povezanih ustanova imaju pravo na godišnji odmor u skladu sa Zakonikom o radu.”

13 Članak 270. istog zakona glasi:

„Detaljna pravila za korištenje zakonskog dopusta sastavlja Ministerul Educației și Cercetării (Ministarstvo obrazovanja i istraživanja) uz savjetovanje s predstavnicima predstavničkih sindikalnih organizacija na razini grana obrazovanja.”

Zakonik o radu

14 Članak 35. Legee nr. 53/2003 privind Codul muncii (Zakon br. 53/2003 o Zakoniku o radu) od 24. siječnja 2003. (*Monitorul Oficial al României*, dio I., br. 72 od 5. veljače 2003.), u ponovno objavljenoj verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku (*Monitorul Oficial al României*, dio I., br. 345 od 18. svibnja 2011.) (u daljnjem tekstu: Zakonik o radu) određuje:

„(1) Svaki radnik ima pravo raditi za različite poslodavce ili za istog poslodavca na temelju pojedinačnih ugovora o radu a da pritom ne dolazi do preklapanja radnog vremena i pri čemu za svaki od tih ugovora prima odgovarajuću plaću. Nijedan poslodavac ne smije nepovoljnije postupati prema radniku koji se koristi tim pravom.

(2) Odredbe stavka 1. ne primjenjuju se u slučajevima u kojima su zakonom predviđene nespojivosti za kumuliranje određenih funkcija.”

15 Članak 106. Zakonika o radu glasi kako slijedi:

„(1) Radnik zaposlen na temelju ugovora o radu s nepunim radnim vremenom ima ista prava kao i radnik s punim radnim vremenom pod uvjetima utvrđenima zakonom i primjenjivim kolektivnim ugovorima o radu.

(2) Prava na plaću priznaju se razmjerno stvarnom radnom vremenu u odnosu na prava utvrđena za uobičajeno radno vrijeme.”

16 Članak 144. tog zakonika u stavku 1. propisuje:

„Pravo na plaćeni godišnji odmor zajamčeno je svim radnicima.”

17 U skladu s člankom 150. navedenog zakonika:

„(1) Za razdoblje plaćenog godišnjeg odmora radnik ima pravo na plaću koja ne može biti niža od osnovne plaće kao i naknade i dodatke trajne naravi koji se duguju za to razdoblje, a koji su predviđeni u pojedinačnom ugovoru o radu.

(2) Plaća za godišnji odmor odgovara dnevnom prosjeku plaće iz stavka 1. za posljednja tri mjeseca koja prethode mjesecu tijekom kojeg je godišnji odmor korišten, pomnoženom s brojem dana godišnjeg odmora.

[...]”

Okvirni zakon br. 153/2017

18 Člankom 18. Legee-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Okvirni zakon br. 153/2017 o plaćama osoblja koje se isplaćuju iz javnih sredstava) od 28. lipnja 2017. (*Monitorul Oficial al României*, dio I., br. 492 od 28. lipnja 2017.), u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku, (u daljnjem tekstu: Okvirni zakon br. 153/2017) predviđa se:

„(1) Od 1. prosinca 2018. ovlašteni službenici dužni su mjesečno odobravati naknade za podmirivanje troškova prehrane u iznosu jedne dvanaestine dvaju zajamčenih bruto minimalnih nacionalnih osnovnih plaća [...].

(2) Naknade za podmirivanje troškova prehrane iz stavka 1. isplaćuju se razmjerno vremenu koje je stvarno odrađeno u prethodnom mjesecu, u skladu s člankom 25. stavkom 1.

[...]”

19 Članak 11. Priloga I. točke B Okvirnog zakona br. 153/2017, naslovljen „Posebne odredbe za nastavničko osoblje”, glasi:

„Nastavničko osoblje ima pravo na godišnji odmor na temelju Zakona br. 1/2011 [...] i prima naknadu za godišnji odmor izračunanu u skladu sa zakonskim odredbama koje se primjenjuju na osoblje plaćeno iz javnih sredstava.”

20 Člankom 12. tog priloga propisano je:

„(1) Nastavničko, upravljačko, rukovodeće i nadzorno osoblje, uključujući nastavnike koji obavljaju rukovoditeljske dužnosti u osnovnoškolskim i srednjoškolskim obrazovnim ustanovama, također može biti plaćeno po satu ili kumulativno, u skladu sa Zakonom br. 1/2011, kako je naknadno izmijenjen i dopunjen. Izračun satnice ili kumulativne naknade temelji se na nastavnim satima predviđenim Zakonom br. 1/2011, kako je naknadno izmijenjen i dopunjen.

(2) Detaljna pravila za primjenu odredaba iz stavka 1. utvrđuju se uredbom ministra obrazovanja i istraživanja.”

Ministarske odluke o korištenju dopusta za nastavničko osoblje

21 Članak 5. Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (metodološka pravila koja se odnose na korištenje godišnjeg odmora od strane nastavnog osoblja) koji se nalazi u prilogu Ordinula br. 5559/2011 al ministrului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (Odluka br. 5559/2011 ministra obrazovanja, istraživanja, mladih i sporta o odobrenju metodoloških pravila o korištenju godišnjeg odmora od strane nastavnog osoblja) od 7. listopada 2011. (*Monitorul Oficial al României*, dio I., br. 723 od 13. listopada 2011.) u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: Provedbena odredba br. 5559/2011.), koji je stavljen izvan snage od 11. srpnja 2021., propisivao je:

„(1) Nastavnici u aktivnoj službi koji također obavljaju djelatnost u sustavu na temelju kojeg se plaća utvrđuje po satu imaju pravo na plaćeni godišnji odmor samo za osnovno radno mjesto za koje je sklopljen pojedinačni ugovor o radu.

(2) Nastavničko osoblje koje je u mirovini, na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju satnice, s punim ili nepunim radnim vremenom ima pravo na dopust razmjeran stvarnom radnom vremenu izračunanom u skladu s člankom 2. stavkom 5.”

22 Članak 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 (metodološka pravila o korištenju godišnjeg odmora od strane nastavničkog, upravljačkog, rukovodećeg i nadzornog osoblja te istraživačkog osoblja u državnom obrazovanju) koji se nalazi u prilogu Ordinulu 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 (Odluka br. 4050/2021 ministarstva obrazovanja o odobravanju provedbenih odredbi o korištenju godišnjeg odmora od strane nastavničkog, upravljačkog, rukovodećeg i nadzornog osoblja te istraživačkog osoblja u državnom obrazovanju) od 29. lipnja 2021. (*Monitorul Oficial al României*, br. 688 od 12. srpnja 2021.) (u daljnjem tekstu: Odluka br. 4050/2021) u stavcima 2. i 5. predviđa:

„(2) Nastavničko osoblje koje je radilo jedan dio školske/sveučilišne godine ima pravo na godišnji odmor u trajanju koje se računa razmjerno razdoblju rada tijekom navedene školske/sveučilišne godine.

[...]

(5) Nastavnici zaposleni s nepunim radnim vremenom imaju pravo na godišnji odmor razmjerno stvarnom radnom vremenu izračunanom u skladu sa stavcima 2. do 4. Nastavnici zaposleni s nepunim radnim vremenom u dvjema obrazovnim ustanovama ili više njih imaju pravo na dopuste u svakoj obrazovnoj ustanovi razmjerno radnom vremenu.”

23 Člankom 4. te odluke predviđa se:

„(1) Nastavnicima koji tijekom školske ili sveučilišne godine uzastopno obavljaju svoju djelatnost u više obrazovnih ustanova, ustanova u kojoj rade odobrava godišnji odmor na početku školskih praznika. U tim slučajevima naknadu za godišnji odmor plaćaju sve obrazovne ustanove u kojima

su bili zaposleni, razmjerno razdoblju rada u svakoj od njih tijekom dotične školske ili sveučilišne godine.

[...]”

24 Člankom 5. navedene odluke predviđa se:

„(1) Nastavnici u aktivnoj službi koji također obavljaju rad koji se plaća po satu imaju pravo na plaćeni godišnji odmor samo za osnovno radno mjesto za koje je sklopljen pojedinačni ugovor o radu.

(2) Nastavničko osoblje koje je umirovljeno, na temelju ugovora o plaćenom radu s punim ili nepunim radnim vremenom, ima pravo na dopust razmjeran stvarnom radnom vremenu, izračunan u skladu s odredbama članka 3.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

25 Između 2019. i 2022. predmetni radnici sklopili su s poslodavcem ugovore o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, kojima se predviđalo plaćanje po satu za razdoblje od rujna do lipnja svake školske godine. Ti su se ugovori kumulirali s ugovorima o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom koje su sklopili, kao nastavno osoblje ili pomoćno nastavno osoblje, s tom školskom ustanovom ili, u slučaju jednog od njih, s drugom ustanovom.

26 Iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da su tijekom predmetnog razdoblja dotični radnici imali pravo na broj dana godišnjeg odmora između 27 i 62. Novčana prava povezana s razdobljima godišnjeg odmora kao i naknada za podmirivanje troškova prehrane izračunani su isključivo na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme i s punim radnim vremenom, ne uzimajući u obzir djelatnost koja se obavljala na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o radu s nepunim radnim vremenom.

27 Predmetni radnici, koje zastupa savez sindikata „Didactica” iz Vasluija, podnijeli su tužbu Tribunalulu Vaslui (Viši sud u Vasluiju, Rumunjska) kojom su tražili da se poslodavcu naloži da im plati, s jedne strane, naknade plaća za vrijeme godišnjeg odmora i, s druge strane, naknade za podmirivanje troškova prehrane razmjerno stvarno odrađenom radnom vremenu, na temelju plaća primljenih u okviru sustava na temelju kojeg se plaća utvrđuje po satu.

28 Presudom od 17. ožujka 2023. Tribunalul Vaslui (Viši sud u Vasluiju) prihvatio je tu tužbu.

29 Kao prvo, što se tiče određivanja novčanih prava povezanih s razdobljima godišnjeg odmora, kako bi se isključila primjena regulatornih upravnih akata, odnosno odluka br. 5559/2011 i br. 4050/2021 kojima se ograničava odobravanje plaćenog godišnjeg odmora na ugovor o radu sklopljen za osnovnu funkciju, odnosno na ugovor o radu na neodređeno vrijeme i s punim radnim vremenom, taj je sud istaknuo da članak 144. stavak 1. Zakonika o radu, kojim se jamči pravo na plaćeni godišnji odmor, ima veću pravnu snagu od tih akata u hijerarhiji pravnih pravila. Također se oslonio na zajedničku primjenu članka 7. Direktive 2003/88 i članka 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, koji se odnosi na načelo nediskriminacije, kako ga tumači Sud, kako bi presudio da nacionalni propis kojim se ograničava odobravanje plaćenog godišnjeg odmora nije u skladu s tim odredbama.

30 Navedeni sud istaknuo je da se tim propisom povređuju relevantne odredbe prava Unije prema kojima je pravo na plaćeni godišnji odmor bezuvjetno i obvezujuće pravo te se, kad je riječ o uvjetima zapošljavanja, prema radnicima s nepunim radnim vremenom ne smije postupati nepovoljnije nego prema radnicima s punim radnim vremenom.

31 Kao drugo, što se tiče naknade za podmirivanje troškova prehrane koja se zahtijeva razmjerno stvarnom radnom vremenu, prvostupanjski sud je, kako bi naložio njezinu isplatu dotičnim radnicima, utvrdio da se primjenjivim propisom, odnosno člankom 18. Okvirnog zakona br. 153/2017, ne pravi nikakva razlika ovisno o prirodi ugovora o radu koji je sklopio radnik.

32 Tako je presudio da ni odbijanje priznavanja takvog prava na plaćeni godišnji odmor ni odbijanje dodjele naknade za podmirivanje troškova prehrane, predviđeno nacionalnim zakonodavstvom u uvjetima u kojima se ne pravi nikakva razlika s obzirom na prirodu predmetnog ugovora o radu, nije opravdano.

33 Poslodavac je podnio žalbu protiv te presude Curtei de Apel Iași (Žalbeni sud u Iašiju, Rumunjska), sudu koji je uputio zahtjev, ograničavajući je na dodjelu naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora.

34 Poslodavac ističe da osnovna plaća nastavnika zaposlenog na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme predstavlja referentnu vrijednost za izračun satnice koja se primjenjuje na radna mjesta nastavnika koja su slobodna ili rezervirana. Smatra da obavljanje nastavnih djelatnosti uz plaću po satu treba smatrati dodatnom radnjom uz ugovor o radu na neodređeno vrijeme i naglašava da je nacionalni zakonodavac predvidio da se naknada za godišnji odmor može dodijeliti samo s obzirom na referentno radno vrijeme, odnosno ono obuhvaćeno ugovorom o radu na neodređeno vrijeme i s punim radnim vremenom.

35 Sud koji je uputio zahtjev ističe, s jedne strane, da se pravno pitanje o kojem je riječ u ovom slučaju odnosi na naknadu koja se duguje na ime plaćenog godišnjeg odmora, a ne na trajanje razdoblja odmora, s obzirom na to da nacionalni propis za dotične radnike predviđa plaćeni godišnji odmor čije trajanje prelazi minimalno trajanje zajamčeno Direktivom 2003/88.

36 S druge strane, taj sud smatra da se tim propisom uspostavlja razlika u postupanju između radnika zaposlenih na temelju samo jednog ugovora o radu, koji imaju pravo na naknadu na temelju prava na plaćeni godišnji odmor izračunanu u odnosu na primljene prihode, i radnika koji kumuliraju dva različita ugovora o radu, kao što su dotični radnici, čija se novčana prava koja se odnose na taj odmor izračunavaju samo s obzirom na prihode koji proizlaze iz izvršenja osnovnog ugovora, a koji odgovaraju ugovoru o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom.

37 U tom kontekstu, sud koji je uputio zahtjev dvoji, kao prvo, o tome poštuje li se navedenim nacionalnim propisom članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 i načelo nediskriminacije iz članaka 4. dvaju okvirnih sporazuma u pogledu načina izračuna naknade koja se duguje na temelju plaćenog godišnjeg odmora dotičnih radnika.

38 Kao drugo, taj se sud pita, s obzirom na tekst članaka 4. dvaju okvirnih sporazuma, o poslodavčevoj obvezi da dotičnim radnicima isplati naknadu za podmirivanje troškova prehrane na temelju izvršenja drugog ugovora, odnosno ugovora na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, iako taj poslodavac trenutačno uzima u obzir samo djelatnost koja se obavlja na temelju osnovnog ugovora.

39 Sud koji je uputio zahtjev smatra da se prema dotičnim radnicima postupa nepovoljnije i da obrazloženje sadržano u članku 18. Okvirnog zakona br. 153/2017, kojim se utvrđuje pravo na naknadu za podmirivanje troškova prehrane utvrđivanjem najviše razine koja je dosegnuta samo radnim vremenom obavljenim s punim radnim vremenom, kako je predviđeno u osnovnom ugovoru o radu, ne može opravdati to različito postupanje u odnosu na dotične radnike.

40 Taj sud pretpostavlja da, kada je radnik istodobno sklopio dva ugovora o radu s istim poslodavcem ili različitim poslodavcima, kao što je to ovdje slučaj, pravo na godišnji odmor predviđeno člankom 7. Direktive 2003/88 mora biti zajamčeno na temelju svakog od tih ugovora, ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom kao i ugovora o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom. U tom se pogledu taj sud poziva na presudu od 11. studenoga 2015., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745), kako bi istaknuo da, ako se smatra da je naknada za podmirivanje troškova prehrane dio redovne plaće nastavnika koja se odnosi na izvršenje ugovora na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, tu naknadu također treba uključiti u određivanje novčanih prava koja se odnose na plaćeni godišnji odmor.

41 U tim je okolnostima Curtea de Apel Iași (Žalbeni sud u Iašiju) odlučila prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88, članak 31. stavak 2. [Povelje], članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom koji se nalazi u Prilogu Direktivi 97/81/EZ i članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme koji se nalazi u Prilogu Direktivi 1999/70, tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis kojim se predviđa da u slučaju kumuliranja ugovora o radu koje je sklopio isti radnik u sektoru školskog obrazovanja – konkretno, ugovor o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom za osnovno radno mjesto i ugovor o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, to jest ugovor na temelju kojeg se plaća utvrđuje po satu – taj radnik ima pravo na naknadu za vrijeme plaćenog godišnjeg odmora koja se obračunava samo za osnovno radno mjesto?

2. Treba li članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom koji se nalazi u Prilogu Direktivi 97/81, članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme koji se nalazi u Prilogu Direktivi 1999/70/EZ te članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88, tumačiti na način da im se protive nacionalni propis i praksa kojima se u slučaju kumuliranja ugovora o radu koje je sklopilo nastavničko osoblje u školama – konkretno, ugovor o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom za osnovno radno mjesto i ugovor o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, to jest ugovor na temelju kojeg se plaća utvrđuje po satu – onemogućuje priznavanje naknade za podmirivanje troškova prehrane razmjerno stvarno odrađenom radnom vremenu na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom te da ta naknada bude uključena u utvrđivanje iznosa naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora?”

Postupak pred Sudom

42 Odlukom od 10. prosinca 2024. Sud je dodijelio ovaj predmet šestom vijeću i odlučio da će se o tom predmetu odlučiti bez rasprave i bez mišljenja.

43 Na zahtjev šestog vijeća Suda, koji je podnesen u skladu s člankom 60. stavkom 3. Poslovnika Suda, Sud je 28. listopada 2025. odlučio navedeni predmet preraspodijeliti prvom vijeću. Osim toga, Sud je odlučio da će se o predmetu odlučiti bez rasprave, ali uz mišljenje.

44 Sud je rješenjem od 5. prosinca 2025., Şcoala gimnazială „Mihai Eminescu” (C-706/23, EU:C:2025:951), nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, naložio otvaranje usmenog dijela postupka u skladu s člankom 83. Poslovnika.

45 Nezavisni odvjetnik iznio je 26. ožujka 2026. svoje mišljenje.

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

46 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88, u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje, kao i članak 4. točku 1. dvaju okvirnih sporazuma tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis kojim se u slučaju radnikova kumuliranja ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom i ugovora o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom kojim se predviđa plaćanje po satu, koji određuje da naknada koja se duguje tom radniku na ime plaćenog godišnjeg odmora ne uzima u obzir vrijeme obavljenog rada ni prihode ostvarene u okviru izvršenja tog drugog ugovora.

47 Kako bi se dao koristan odgovor na prvo pitanje, najprije valja podsjetiti na to da, u skladu s člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

48 To pravo, dodijeljeno svakom radniku, tako odražava i konkretizira temeljno pravo na plaćeni godišnji odmor iz članka 31. stavka 2. Povelje (vidjeti u tom smislu presudu od 25. studenoga 2021., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, t. 25. i navedenu sudsku praksu).

49 Valja podsjetiti na to da, s jedne strane, pravo na plaćeni godišnji odmor predstavlja načelo socijalnog prava kojem Unija pridaje posebnu važnost, od kojega se ne može odstupiti i čija se provedba od strane nacionalnih tijela vlasti mora odvijati isključivo u okviru ograničenja izričito predviđenih samom Direktivom 2003/88 (vidjeti u tom smislu presudu od 26. lipnja 2001., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, t. 43. i od 25. studenoga 2021., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, t. 24. i navedenu sudsku praksu).

50 S druge strane, valja pojasniti da je pravo na godišnji odmor samo jedna od dviju sastavnica prava na plaćeni godišnji odmor. To temeljno pravo sadržava i pravo na isplatu naknade (vidjeti u tom smislu presudu od 25. studenoga 2021., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, t. 29. i navedenu sudsku praksu).

51 Naime, Sud je pojasnio da izraz „plaćeni godišnji odmor”, iz članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88, znači da za vrijeme „godišnjeg odmora”, u smislu te direktive, radnik mora nastaviti dobivati plaću te da, drugim riječima, mora dobivati redovnu plaću za to razdoblje odmora (presuda od 13. prosinca 2018., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 32. i navedena sudska praksa kao i od 9. prosinca 2021., Staatssecretaris van Financiën (Naknada plaće za vrijeme plaćenog godišnjeg

odmora), C-217/20, EU:C:2021:987, t. 26.). Prema toj sudskoj praksi, pravo na plaćeni godišnji odmor u načelu treba računati ovisno o razdobljima stvarnog rada obavljenog na temelju ugovora o radu (presuda od 13. prosinca 2018., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 27.).

52 U tom pogledu Sud je naveo da je cilj tog zahtjeva staviti radnika, kada ostvaruje svoje pravo na plaćeni godišnji odmor, u položaj koji je, kad je riječ o plaći, usporediv s razdobljima rada (presude od 13. prosinca 2018., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 33. i navedena sudska praksa kao i od 9. prosinca 2021., Staatssecretaris van Financiën (Naknada plaće za vrijeme plaćenog godišnjeg odmora), C-217/20, EU:C:2021:987, t. 27.).

53 Sud je također presudio da je poslodavac dužan dodijeliti plaću koja se duguje za razdoblje plaćenog godišnjeg odmora na temelju članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 samo za razdoblje najkraćeg godišnjeg odmora predviđenog tom odredbom. Međutim, ta odredba ne zahtijeva da se za taj dio godišnjeg odmora radnika koji prema nacionalnom pravu prelazi minimalno trajanje od četiri tjedna predviđeno tom direktivom (vidjeti u tom smislu presudu od 13. prosinca 2018., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 41.).

54 Osim toga, iako nacionalne mjere koje se odnose na broj ili uvjete dodjele dana plaćenog godišnjeg odmora prekoračuju minimalne zahtjeve predviđene u članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88, one ne mogu služiti tomu da se nadoknadi negativan učinak koji na radnika ima smanjenje plaće koja se duguje na temelju tog odmora jer bi se u protivnome dovelo u pitanje pravo na plaćeni godišnji odmor na temelju te odredbe, čiji je sastavni dio pravo radnika da tijekom svojeg odmora i opuštanja uživa gospodarske uvjete usporedive s onima koji se odnose na obavljanje njegova rada (vidjeti u tom smislu presude od 13. prosinca 2018., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 43. i od 19. studenoga 2019., TSN i AKT, C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, t. 35.).

55 U tom pogledu, Sud je istaknuo da ako je naknada plaće isplaćena na temelju prava na plaćeni godišnji odmor predviđenog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 niža od redovne plaće koju radnik prima u razdobljima u kojima stvarno radi, to bi radnika moglo potaknuti da ne uzme svoj plaćeni godišnji odmor ako bi to tijekom tih razdoblja dovelo do smanjenja njegove plaće (vidjeti u tom smislu presudu od 13. prosinca 2018., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 44. i od 9. prosinca 2021., Staatssecretaris van Financiën (Naknada plaće za vrijeme plaćenog godišnjeg odmora), C-217/20, EU:C:2021:987, t. 33.).

56 U ovom slučaju, sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da se za dotične radnike koji kumuliraju ugovor o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom i ugovor o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom naknada koja se duguje na temelju plaćenog godišnjeg odmora predviđenog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 izračunava isključivo na temelju prihoda povezanih s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom. Slijedom toga, prihodi koji odgovaraju razdobljima stvarnog rada ostvarenog u okviru ugovora o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom ne uzimaju se u obzir u tom izračunu.

57 Stoga valja utvrditi da se, barem što se tiče najkraćeg trajanja godišnjeg odmora predviđenog u članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88, toj odredbi protivi nacionalni propis koji ne dopušta da se za izračun naknade za plaćeni godišnji odmor uzmu u obzir prihodi koji odgovaraju stvarnom radnom vremenu koje su dotični radnici odradili u okviru svojeg ugovora o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom.

58 Naime, iznos naknade plaće koja se radnicima isplaćuje na ime minimalnog plaćenog godišnjeg odmora predviđenog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 ne smije biti niži od prosjeka redovne plaće koju primaju tijekom razdoblja u kojima su stvarno radili.

59 U tom pogledu, kao što je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točkama 46. i 47. svojeg mišljenja, iako činjenica da je radnik koji radi na neodređeno vrijeme sa svojim poslodavcem vezan i ugovorom na određeno vrijeme nema nikakav utjecaj na primjenu članka 7. Direktive 2003/88, isključenje sati odrađenih na temelju ugovora na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom iz izračuna naknade koja se duguje na temelju plaćenog godišnjeg odmora ipak zahtijeva da se ispita primjenjivost dvaju okvirnih sporazuma na situaciju kumuliranja dvaju ugovora o radu od strane istih radnika, kao što je to u ovom slučaju.

60 Članak 4. točka 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme propisuje zabranu postupanja, u pogledu uvjeta zapošljavanja, na nepovoljniji način prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme nego prema usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme samo zato što oni obavljaju rad na temelju ugovora na određeno vrijeme, osim ako različito postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga. Isto tako, u skladu s ciljem uklanjanja diskriminacije između radnika s nepunim radnim vremenom i radnika s punim radnim vremenom, članku 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom u pogledu uvjeta zapošljavanja protivi se to da se radnike s nepunim radnim vremenom tretira na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima (presuda od 7. travnja 2022., Ministero della Giustizia i dr. (Status talijanskih mirovnih sudaca), C-236/20, EU:C:2022:263, t. 32. i 33.).

61 Ta je zabrana diskriminacije samo poseban izraz općeg načela jednakosti koje je obuhvaćeno temeljnim načelima prava Unije (presude od 10. lipnja 2010., Bruno i dr., C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, t. 58. i navedena sudska praksa i od 4. rujna 2025., Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, t. 33. i 34. i navedena sudska praksa).

62 Budući da su tekst članka 4. točaka 1. i 2. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom i tekst članka 4. točaka 1. i 2. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, u biti, istovjetni, valja istaknuti da razmatranja izražena u pogledu jedne od tih odredbi također vrijede, *mutatis mutandis*, u odnosu na drugu (presuda od 7. travnja 2022., Ministero della Giustizia i dr. (Status talijanskih mirovnih sudaca), C-236/20, EU:C:2022:263, t. 34.).

63 Kako bi se utvrdilo je li se prema dotičnim radnicima postupalo protivno točki 1. članaka 4. dvaju okvirnih sporazuma, valja analizirati, kao prvo, primjenjivost tih odredbi *ratione personae*.

64 U skladu s člankom 3. točkom 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, pojam „radnik s nepunim radnim vremenom” definiran je kao da se odnosi na „radnika čije je uobičajeno radno vrijeme, izračunano na tjednoj osnovi ili prosječno, u razdoblju zaposlenja do jedne godine, kraće od uobičajenog radnog vremena usporedivog radnika s punim radnim vremenom”. U skladu s člankom 3. točkom 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme pojam „radnik zaposlen na određeno vrijeme” znači osoba koja je zaključila ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu, koji je sklopljen neposredno između poslodavca i radnika, a u kojem je prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa utvrđen objektivnim okolnostima, kao što je određeni datum, dovršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja.

65 Prema sudskoj praksi Suda, Direktiva 1999/70 i Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme primjenjuju se na sve radnike koji pružaju usluge uz naknadu u okviru radnog odnosa na određeno vrijeme koji ih veže za njihova poslodavca, bez obzira na to je li riječ o upravnim tijelima ili drugim tijelima javnog sektora (presude od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 25. i 28., od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 42., 55. i 58., od 20. lipnja 2019., Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, t. 24. i od 4. rujna 2025., Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, t. 37.).

66 Što se tiče pitanja jesu li članci 4. točka 1. dvaju okvirnih sporazuma primjenjivi u slučaju kumuliranja ugovora s istim poslodavcem, kao što je to osobito slučaj u ovom predmetu, valja podsjetiti na to da je, kao prvo, Sud već presudio, s obzirom na ciljeve koji se žele postići dvama okvirnim sporazumima, da njihove članke 4. treba shvatiti kao izraz načela socijalnog prava Unije koje se ne može usko tumačiti (vidjeti u tom smislu presude od 15. travnja 2008., Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, t. 114., od 10. lipnja 2010., Bruno i dr., C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, t. 32. kao i od 8. rujna 2011., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, t. 44.).

67 Kao drugo, Sud je također već presudio da je svrha članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme primjena načela nediskriminacije na radnike zaposlene na određeno vrijeme kako bi se spriječilo poslodavca da se koristi radnim odnosom takve prirode kako bi tim radnicima uskratio prava koja se priznaju radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme (presude od 7. travnja 2022., Ministero della Giustizia i dr. (Status talijanskih mirovnih sudaca), C-236/20, EU:C:2022:263, t. 35. i navedena sudska praksa, od 20. veljače 2024., X (Nepostojanje razloga za raskid), C-715/20, EU:C:2024:139, t. 42. i od 4. rujna 2025., Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, t. 42.).

68 Kao treće, Sud je istaknuo da situacija kumuliranja uzastopnih ugovora, odnosno ugovora o radu s nepunim radnim vremenom nakon kojeg slijedi ugovor o radu s punim radnim vremenom, ne može biti predmet automatskog isključenja iz područja primjene Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom. Naime, odmah isključiti primjenu tog Okvirnog sporazuma u takvoj situaciji dovelo bi do toga da se, protivno cilju postavljenom tim člankom 4., suzi područje zaštite od diskriminacija dodijeljene predmetnim radnicima te do neosnovano uskog tumačenja navedenog članka protivno sudskoj praksi Suda (vidjeti u tom smislu presudu od 7. srpnja 2022., Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, t. 44. i 45.).

69 Taj isti zaključak treba primijeniti u slučaju kumuliranja ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom s ugovorom o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, s obzirom na to da bi, kao što je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 63. svojeg mišljenja, tumačenje članaka 4. točke 1. dvaju okvirnih sporazuma koje bi iz njihovih područja primjene isključilo situaciju kumuliranja ugovora o radu, koje ne sugerira tekst tih odredbi, dovelo do smanjenja, suprotno tekstu i kontekstu navedenih članaka 4. kao i cilju koji im je dodijeljen, područja zaštite od diskriminacije koja se pruža dotičnim radnicima.

70 Osim toga, iako je točno da članak 2. točka 2. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom omogućuje državama članicama ili socijalnim partnerima da iz njegovih odredaba u potpunosti ili djelomično isključe radnike s nepunim radnim vremenom koji rade na povremenoj osnovi, ipak valja istaknuti da takvo isključenje ni u kojem slučaju nije automatsko jer podliježe određenom broju postupaka i uvjeta (vidjeti u tom smislu presudu od 7. srpnja 2022., Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, t. 48.). Međutim, na temelju nijednog elementa spisa kojim Sud raspolaže ne može se utvrditi da su rumunjski propisi upotrijebili takvo isključenje.

71 S obzirom na prethodna razmatranja, valja smatrati da je svaki od radnika o kojima je riječ obuhvaćen pojmom „radnik zaposlen na određeno vrijeme” i „radnik s nepunim radnim vremenom” u smislu članaka 4. točke 1. dvaju okvirnih sporazuma, u vezi s njihovim člancima 3. točkom 1., i stoga područjem primjene *ratione personae* tih odredbi.

72 Kao drugo, što se tiče pitanja je li naknada koja se duguje na temelju plaćenog godišnjeg odmora obuhvaćena pojmom „uvjeti zapošljavanja” iz članaka 4. točke 1. dvaju okvirnih sporazuma, iz sudske prakse proizlazi da taj pojam obuhvaća uvjete koji se odnose na primitke od rada (vidjeti u tom smislu presude od 7. travnja 2022., Ministero della Giustizia i dr. (Status talijanskih mirovnih sudaca), C-236/20, EU:C:2022:263, t. 36. i od 7. srpnja 2022., Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, t. 52. i navedenu sudsku praksu).

73 Konkretno, Sud je presudio da su „uvjetima zapošljavanja” u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme obuhvaćeni sastavni elementi plaće, uključujući razinu tih elemenata, pravo na plaćeni godišnji odmor kao i uvjeti koji se odnose na starosne mirovine koje ovise o radnom odnosu (presude od 7. travnja 2022. Ministero della Giustizia i dr. (Status talijanskih mirovnih sudaca), C-236/20, EU:C:2022:263, t. 38. i od 27. lipnja 2024., Peigli, C-41/23, EU:C:2024:554, t. 43.). Kad je riječ o pojmu „uvjeti zapošljavanja”, u smislu članka 4. točke 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, Sud se slično izjasnio (presude od 10. lipnja 2010., Bruno i dr., C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, t. 42. i od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 41. i 42.).

74 Budući da pravo na plaćeni godišnji odmor obuhvaća pravo na isplatu naknade, novčana naknada koja se na temelju toga duguje stoga je obuhvaćena pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članaka 4. dvaju okvirnih sporazuma.

75 Stoga situacije o kojima je riječ u glavnom postupku ulaze u područje primjene *ratione materiae* tih odredbi.

76 Kao treće, valja ocijeniti obavljaju li dotični radnici, u okviru svojeg ugovora na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, isti ili sličan posao, u smislu dvaju okvirnih sporazuma, kao i radnici koje je isti poslodavac zaposlio na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom. U tom pogledu treba ispitati može li se, vodeći računa o cijelom nizu čimbenika poput prirode posla, uvjeta usavršavanja i radnih uvjeta, smatrati da se te osobe nalaze u situaciji koja je usporediva (vidjeti u tom smislu presudu od 15. prosinca 2022., Presidenza del Consiglio dei Ministri i dr. (Sveučilišni istraživači), C-40/20 i C-173/20, EU:C:2022:985, t. 101. i navedenu sudsku praksu).

77 Članak 3. točka 2. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom definira „usporedivog radnika s punim radnim vremenom” kao radnika s punim radnim vremenom u istom poduzeću, koji ima istu vrstu ugovora o radu ili radnog odnosa te isti ili slični posao/zanimanje, vodeći računa o drugim okolnostima koje uključuju duljinu radnog staža i kvalifikacije/sposobnosti. Isto tako, članak 3. točka 2. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme pojašnjava da pojam „usporedivi radnik, zaposlen na neodređeno vrijeme” znači radnik koji je zaključio ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, u istom poduzeću, koji obavlja isti ili slični posao/zanimanje, pri čemu se u obzir uzima stručna osposobljenost/vještine.

78 Sud je već presudio da ako se dokaže da su radnici zaposleni na određeno vrijeme obavljali iste dužnosti kao i radnici koje je isti poslodavac zaposlio na neodređeno vrijeme ili da su bili na istom radnom mjestu kao oni, situacije tih dviju kategorija radnika u načelu valja smatrati

usporedivima (presude od 15. prosinca 2022., Presidenza del Consiglio dei Ministri i dr. (Sveučilišni istraživači), C-40/20 i C-173/20, EU:C:2022:985, t. 102. i navedena sudska praksa kao i od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 45.).

79 Iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da su, u okviru kumuliranja ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom s ugovorom na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, dotični radnici sklapanjem potonjeg ugovora osigurali zapošljavanje drugih učitelja na slobodna radna mjesta te su stoga obavljali dužnosti istovjetne onima tih nastavnika.

80 Iz toga slijedi da je, u slučaju kumuliranja ugovora u okolnostima poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku, ispunjen kriterij usporedivosti situacija, odnosno da je situacija dotičnih radnika kao radnika s ugovorima na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom usporediva sa situacijom radnika koje je isti poslodavac zaposlio na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom.

81 Kao četvrto, kad je riječ o različitom postupanju na štetu dotičnih radnika, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da članci 5. odluka br. 5559/2011 i br. 4050/2021 s obzirom na to da ti radnici kumuliraju osnovni ugovor, kao radnici zaposleni na neodređeno vrijeme i s punim radnim vremenom, i drugi ugovor, kao radnici zaposleni na određeno vrijeme i s nepunim radnim vremenom plaćeni po satu, ne omogućuju da se u okviru izračuna naknade koja se duguje na temelju plaćenog godišnjeg odmora uzmu u obzir prihodi ostvareni u okviru tog drugog ugovora.

82 Stoga, pod uvjetom da to provjeri sud koji je uputio zahtjev, valja smatrati da se prema dotičnim radnicima postupa nepovoljnije kad je riječ o izračunu naknade koja se duguje na temelju plaćenog godišnjeg odmora u slučaju kumuliranja dvaju ugovora o radu, jednog na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, a drugog na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom.

83 Valja podsjetiti na to da se, s jedne strane, članci 4. dvaju okvirnih sporazuma protive tomu da se prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i s nepunim radnim vremenom postupa nepovoljnije nego prema usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno i puno radno vrijeme samo zato što rade s nepunim radnim vremenom na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga (vidjeti u tom smislu presude od 20. lipnja 2019., Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, t. 23. i od 5. svibnja 2022., Universiteit Antwerpen i dr., C-265/20, EU:C:2022:361, t. 43.).

84 S druge strane, pojam „objektivni razlozi” u smislu članaka 4. točke 1. dvaju okvirnih sporazuma ne može se shvatiti na način da opravdava različito postupanje s radnicima koji rade na određeno vrijeme i radnicima koji rade na neodređeno vrijeme ili radnicima koji rade s nepunim radnim vremenom i radnicima koji rade s punim radnim vremenom činjenicom da je to različito postupanje predviđeno općim i apstraktnim pravilom, poput zakona ili kolektivnog ugovora. Naime, taj pojam zahtijeva da utvrđeno nejednako postupanje bude opravdano postojanjem preciznih i konkretnih elemenata koji obilježavaju uvjet zapošljavanja o kojem je riječ, u posebnom kontekstu u kojem se nalazi i na temelju objektivnih i transparentnih kriterija, kako bi se provjerilo odgovara li ta nejednakost stvarnoj potrebi, može li postići cilj koji se želi ostvariti i je li za tu svrhu nužna. Ti elementi mogu proizlaziti ponajprije iz posebne naravi zadaća za izvršenje kojih su sklopljeni ugovori o radu na određeno vrijeme i iz značajki svojstvenih takvim zadaćama ili, ovisno o slučaju, iz nastojanja postizanja nekog legitimnog cilja socijalne politike države članice

(presude od 5. svibnja 2022., Universiteit Antwerpen i dr., C-265/20, EU:C:2022:361, t. 53. i 54. kao i od 20. veljače 2024., X (Nepostojanje razloga za raskid), C-715/20, EU:C:2024:139, t. 58. i 59. i navedena sudska praksa).

85 U ovom slučaju, kao što to proizlazi iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku, nacionalni sudovi smatrali su da postupanje prema dotičnim radnicima nije diskriminatorno s obzirom na to da se predmetnim propisom nastoji osigurati kontinuitet obrazovne djelatnosti, bilo kada je nositelj radnog mjesta nesposoban za rad ili u područjima u kojima je broj nastavničkog osoblja nedovoljan.

86 Što se tiče pitanja odgovara li različito postupanje o kojem je riječ u glavnom postupku stvarnoj potrebi, doprinosi li se ostvarenju cilja koji se želi postići i je li u tu svrhu nužno, valja naglasiti legitimnost samog tog cilja, odnosno osiguravanja kontinuiteta obrazovne djelatnosti. Međutim, čini se da predmetni nacionalni propis nije opravdan s obzirom na spomenuti cilj. Naime, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da neuzimanje u obzir obavljenog rada i prihoda ostvarenih u okviru ugovora o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom prilikom izračuna naknade koja se duguje na temelju plaćenog godišnjeg odmora dotičnih radnika nije povezano s istim ciljem.

87 Slijedom toga, valja smatrati da različito postupanje prema dotičnim radnicima nije opravdano objektivnim razlozima s obzirom na članke 4. točku 1. dvaju okvirnih sporazuma, kad je riječ o izračunu naknade koja se duguje na temelju plaćenog godišnjeg odmora.

88 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti tako da članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88, u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje, kao i članke 4. dvaju okvirnih sporazuma valja tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis kojim se u slučaju radnikova kumuliranja ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom i ugovora o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom kojim se predviđa plaćanje po satu, koji određuje da izračun naknade koja se duguje tom radniku na ime plaćenog godišnjeg odmora ne uzima u obzir vrijeme obavljenog rada ni prihode ostvarene u okviru izvršenja tog drugog ugovora.

Drugo pitanje

89 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 kao i članke 4. točku 1. dvaju okvirnih sporazuma tumačiti na način da im se protive nacionalni propis i praksa na temelju kojih, u slučaju da radnik kumulira ugovor o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom i ugovor o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, kojim se predviđa plaćanje po satu, s jedne strane, tom radniku dodjeljuje se naknada za podmirivanje troškova prehrane uzimajući u obzir samo stvarno vrijeme rada obavljenog na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom i, s druge strane, iznos te naknade nije uključen u izračun naknade koja se duguje na temelju plaćenog godišnjeg odmora.

90 Uvodno valja istaknuti da je sud koji je uputio zahtjev pojasnio da je naknada za podmirivanje troškova prehrane o kojoj je riječ u glavnom postupku uređena Okvirnim zakonom br. 153/2017 o naknadi za osoblje koja se isplaćuje iz javnih sredstava i predstavlja element plaće. Za dobivanje te naknade nije potrebno dokazati da je dodijeljeni iznos stvarno namijenjen pokrivanju troškova prehrane. Osim toga, navedena naknada pripada mjesečnim dohocima od nesamostalnog rada i podliježe istim porezima i troškovima kao i ti dohoci.

91 Iz toga proizlazi da je dodjela naknade za podmirivanje troškova prehrane, na temelju prava na plaćeni godišnji odmor radnika zajamčenog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, obuhvaćena time da tijekom razdoblja godišnjeg odmora uživa gospodarske uvjete usporedive s onima koji se odnose na obavljanje njegova rada i, kao što je to navedeno u točki 51. ove presude, da je riječ o elementu prava na plaćeni godišnji odmor koja načelno treba izračunati s obzirom na razdoblja stvarnog rada. U tom kontekstu sud koji je uputio zahtjev smatra da se prema dotičnim radnicima postupalo nepovoljnije u slučaju naknade, kad je riječ o naknadi za podmirivanje troškova prehrane koja se dodjeljuje samo za stvarno radno vrijeme obavljeno na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, a ne za ono obavljeno na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom.

92 U tom pogledu, kao prvo, kao što je to navedeno u točki 71. ove presude, dotični radnici obuhvaćeni su područjem primjene *ratione personae* dvaju okvirnih sporazuma.

93 Kao drugo, što se tiče pitanja je li naknada za podmirivanje troškova prehrane obuhvaćena pojmom „uvjeti zapošljavanja” predviđenim u člancima 4. točki 1. dvaju okvirnih sporazuma, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da naknada za podmirivanje troškova prehrane predstavlja dohodak od plaće. Osim toga, kao što je to navedeno u točki 73. ove presude, Sud je presudio da „uvjeti zapošljavanja” obuhvaćaju uvjete koji se odnose na primitke od rada (vidjeti u tom smislu presudu od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 41. i navedenu sudsku praksu).

94 Stoga valja smatrati da je naknada za podmirivanje troškova prehrane, kao sastavni dio plaće, obuhvaćena pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članaka 4. točke 1. dvaju okvirnih sporazuma.

95 Kao treće, što se tiče usporedivosti situacija, kao što je to utvrđeno u točkama 79. i 80. ove presude, valja smatrati da su dotični radnici, kao radnici s ugovorom o radu na određeno vrijeme i s nepunim radnim vremenom, u situaciji usporedivoj sa situacijom radnika koje je isti poslodavac zaposlio na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom.

96 Kao četvrto, što se tiče postojanja različitog postupanja, sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da je naknada za podmirivanje troškova prehrane uređena člankom 18. Okvirnog zakona br. 153/2017 i da predstavlja dvanaestinu od dviju zajamčenih bruto nacionalnih osnovnih plaća. Ta se naknada dodjeljuje razmjerno stvarnom radnom vremenu tijekom prethodnog mjeseca u granicama predviđenima člankom 25. stavkom 1. tog okvirnog zakona, odnosno 30 % osnovnih plaća.

97 Kao što to proizlazi iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje, dodjela naknade za podmirivanje troškova prehrane radnicima o kojima je riječ koji su istodobno sklopili „osnovni ugovor” koji odgovara ugovoru o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom i ugovor o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom izvršava se uzimajući u obzir samo stvarni rad obavljen u okviru tog „osnovnog ugovora” i, slijedom toga, „osnovnu plaću” primljenu na toj osnovi.

98 U tim okolnostima, pod uvjetom da „osnovna plaća” znači „plaća koja se odnosi na osnovni ugovor”, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri, valja istaknuti da se prema dotičnim radnicima postupa nepovoljnije nego prema radnicima na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom jer izračun naknade za podmirivanje troškova prehrane ne uključuje ni stvarni rad obavljen u okviru ugovora o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom ni prihode primljene na temelju toga.

99 Sud koji je uputio zahtjev navodi da je to različito postupanje opravdano upućivanjem na nacionalni propis kojim se utvrđuje pravo na podmirivanje troškova prehrane i utvrđuje maksimalna razina te naknade na 30 % osnovnih plaća, koja se obično postiže u okviru izvršenja „osnovnog ugovora”.

100 Osim toga, prema izdvojenom mišljenju iznesenom u presudi donesenoj u prvom stupnju, na koju se pozvao sud koji je uputio zahtjev, predmetno različito postupanje opravdano je ciljem osiguranja uravnotežene prehrane i time optimalnog zdravstvenog stanja radnika. Prema tom mišljenju, s obzirom na to da dotični radnici imaju pravo na naknadu za podmirivanje troškova prehrane na temelju „osnovnog ugovora”, oni je također ne mogu koristiti na temelju stvarnog rada obavljenog u okviru ugovora o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom kojim se predviđa plaćanje po satu jer se ta naknada dodjeljuje razmjerno stvarnom radnom vremenu koje se odnosi na radni dan, a ne na odrađene sate.

101 Međutim, kao što to proizlazi iz točke 90. ove presude, naknada za podmirivanje troškova prehrane o kojoj je riječ u glavnom postupku sastavni je dio mjesečnih dohodaka od nesamostalnog rada koji se isplaćuju neovisno o troškovima koji su stvarno nastali za prehranu.

102 Kao što to proizlazi iz točke 83. ove presude, prema dotičnim radnicima, kao zaposlenicima na temelju ugovora na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, ne može se postupati nepovoljnije nego prema radnicima s ugovorima na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.

103 Osim toga, Sud je već presudio da plaća radnika s nepunim radnim vremenom mora biti jednaka plaći radnika s punim radnim vremenom, uz iznimku primjene načela *pro rata temporis* navedenog u članku 4. točki 2. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom (vidjeti u tom smislu presudu od 19. listopada 2023., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, t. 53.).

104 U ovom slučaju dotični radnici ne primaju naknadu za podmirivanje troškova prehrane kao element naknade za stvarni rad koji se obavlja na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom jer je, kao što je to navedeno u točki 99. ove presude, najviša visina naknade za podmirivanje troškova prehrane obično dosegnuta u okviru izvršenja „osnovnog ugovora”. U tim okolnostima, pod uvjetom da to provjeri sud koji je uputio zahtjev, načelo *pro rata temporis* navedeno u članku 4. točki 2. dvaju okvirnih sporazuma nije pravilno primijenjeno.

105 S obzirom na prethodna razmatranja, na drugo pitanje valja odgovoriti tako da članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 kao i članke 4. točku 1. dvaju okvirnih sporazuma treba tumačiti na način da im se protive nacionalni propis i praksa na temelju kojih se, u slučaju da radnik kumulira ugovor o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom i ugovor o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, kojim se predviđa plaćanje po satu, s jedne strane, tom radniku dodjeljuje naknada za podmirivanje troškova prehrane uzimajući u obzir samo stvarno vrijeme rada obavljenog na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom i, s druge strane, iznos te naknade nije uključen u izračun naknade koja se duguje na temelju plaćenog godišnjeg odmora.

Troškovi

106 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (prvo vijeće) odlučuje:

1. **Članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, sklopljenog 6. lipnja 1997. i priloženog Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC te članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. i priloženog Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP,**

   treba tumačiti na način da im se:

   protivi nacionalni propis kojim se u slučaju radnikova kumuliranja ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom i ugovora o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, kojim se predviđa plaćanje po satu, predviđa da naknada koja se duguje tom radniku na ime plaćenog godišnjeg odmora ne uzima u obzir vrijeme obavljenog rada ni prihode ostvarene u okviru izvršenja tog drugog ugovora.

2. **Članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88, članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, sklopljenog 6. lipnja 1997. i priloženog Direktivi 97/81, te članak 4. točku 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999. i priloženog Direktivi 1999/70,**

   treba tumačiti na način da im se:

   protive nacionalni propis i praksa na temelju kojih se, u slučaju da radnik kumulira ugovor o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom i ugovor o radu na određeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, kojim se predviđa plaćanje po satu, s jedne strane, tom radniku dodjeljuje naknada za podmirivanje troškova prehrane uzimajući u obzir samo stvarno vrijeme rada obavljenog na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom i, s druge strane, iznos te naknade nije uključen u izračun naknade koja se duguje na temelju plaćenog godišnjeg odmora.

Potpisi