Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

8. oktober 2026*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2003/88/EF – ret til årlig betalt ferie – artikel 7, stk. 1 – artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder – rammeaftalen om deltidsarbejde, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – § 4, stk. 1 – rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP – § 4, stk. 1 – princippet om forbud mod forskelsbehandling – princippet pro rata temporis – kumulation af særskilte ansættelseskontrakter – undervisningspersonale, der er ansat på en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt og på en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt – løn, der skal betales under den årlige betalte ferie, og som alene beregnes på grundlag af den tidsubegrænsede fuldtidsansættelseskontrakt – tildeling af et forplejningstillæg under hensyntagen til den faktiske arbejdstid, der er udført alene på grundlag af den tidsubegrænsede fuldtidsansættelseskontrakt«

I sag C-706/23,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Curtea de Apel Iași (appeldomstolen i Iași, Rumænien) ved afgørelse af 10. oktober 2023, indgået til Domstolen den 17. november 2023, i sagen

Școala gimnazială »Mihai Eminescu« Vaslui

mod

Uniunea Sindicală »Didactica« Vaslui, på vegne af sine medlemmer,

KM m.fl.,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, F. Biltgen, og dommerne S. Gervasoni, A. Kumin, I. Ziemele (refererende dommer) og M. Bošnjak,

generaladvokat: J. Richard de la Tour,

justitssekretær: V. Di Bucci,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

* Processprog: rumænsk.

efter at der er afgivet indlæg af:

– den rumænske regering ved E. Gane, R. Antonie og A. Wellman, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen ved C. Gheorghiu og D. Recchia, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 26. marts 2026,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9), af artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), af § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde, som blev indgået den 6. juni 1997 (herefter »rammeaftalen om deltidsarbejde«), og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT 1998, L 14, s. 9), og af § 4 i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse«), og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT 1999, L 175, s. 43) (herefter under ét »de to rammeaftaler«).

2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem på den ene side Şcoala Gimnazială »Mihai Eminescu« Vaslui (gymnasiet »Mihai Eminescu« i Vaslui, Rumænien) (herefter »arbejdsgiveren«) og på den anden side Uniunea Sindicală »Didactica« Vaslui (fagforeningen »Didactica« i Vaslui, Rumænien), på vegne af KM m.fl., som er 14 medlemmer af denne fagforening (herefter »de berørte arbejdstagere«), vedrørende beregningen af deres økonomiske rettigheder, der er knyttet til den årlige betalte ferie, og tildelingen af et forplejningstillæg, som skal lægges til deres løn, i tilfælde af kumulation af en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt og en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 2003/88

3 Artikel 7 i direktiv 2003/88 fastsætter følgende:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

Rammeaftalen om deltidsarbejde

4 § 2, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der har overskriften »Anvendelsesområde«, har følgende ordlyd:

»Denne aftale finder anvendelse på alle deltidsansatte, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.«

5 Denne rammeaftales § 3 med overskriften »Definitioner« bestemmer følgende:

»I denne aftale forstås ved:

1) »deltidsansat« en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat

2) »en sammenlignelig fuldtidsansat« en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

   Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.«

6 Denne rammeaftales § 4 med overskriften »Princippet om ikke-forskelsbehandling« har følgende ordlyd:

»1. Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.

3. Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af denne artikel defineres af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til fællesskabsret, national ret, kollektive aftaler og praksis.

[…]«

Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse

7 § 2, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der har overskriften »Anvendelsesområde«, har følgende ordlyd:

»Denne aftale finder anvendelse på alle med tidsbegrænset ansættelse, som har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.«

8 Denne rammeaftales § 3 med overskriften »Definitioner« bestemmer følgende:

»I denne aftale forstås ved

1. »en person med tidsbegrænset ansættelse«: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

2. »en sammenlignelig fastansat«: en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsubegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der gælder på området, eller – hvis en sådan ikke foreligger – til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.«

9 Denne rammeaftales § 4 med overskriften »Princippet om ikke-diskrimination« har følgende ordlyd:

»1. Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.

3. Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af denne artikel fastsættes af medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og/eller af arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til fællesskabsret, national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

[…]«

Rumænsk ret

Lov nr. 1/2011

10 Artikel 254, stk. 1, i Legea nr. 1/2011 a educației naționale (lov nr. 1/2011 om national uddannelse) af 5. januar 2011 (*Monitorul Oficial al României*, del I, nr. 18 af 10.1.2011), i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen, som med virkning fra den 3. september 2023 blev ophævet ved lov nr. 198/2023 og lov nr. 199/2023, bestemte følgende:

»Undervisningspersonale kan ansættes på uddannelsesinstitutioner [...] på en tidsubegrænset eller tidsbegrænset individuel ansættelseskontrakt på højst et skoleår med mulighed for fornyelse af kontrakten eller betaling på timebasis på de ved lov fastsatte betingelser.«

11 Denne lovs artikel 267 fastsatte følgende:

»(1) Lærere har ret til 62 årlige feriedage med løn i skoleferieperioden. I behørigt begrundede tilfælde kan undervisningsinstitutionens ledelse afbryde den lovbestemte ferie, og de berørte personer aflønnes for det udførte arbejde.

[...]

(3) Den ikke-afholdte årlige ferie giver ret til afholdelse af den resterende ferie i ferien i det følgende skoleår.«

12 Den nævnte lovs artikel 269 havde følgende ordlyd:

»Direktions- og ledelsespersonale, tilsynspersonale på skoletilsynsområdet og direktionspersonale ved de gymnasiale uddannelsesinstitutioner og dertil knyttede institutioner har ret til årlig ferie i overensstemmelse med arbejdsloven.«

13 Samme lovs artikel 270 var affattet således:

»Gennemførelsesbestemmelserne om afholdelse af den lovbestemte ferie udarbejdes af Ministerul Educației și Cercetării [(undervisnings- og forskningsministeriet)] i samråd med repræsentanterne for de fagforeninger, der repræsenterer undervisningssektoren.«

Arbejdsloven

14 Artikel 35 i Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (lov nr. 53/2003 om arbejdsforhold) af 24. januar 2003 (*Monitorul Oficial al României*, del I, nr. 72 af 5.2.2003), i den genoptrykte affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (*Monitorul Oficial al României*, del I, nr. 345 af 18.5.2011) (herefter »arbejdsloven«), bestemmer følgende:

»(1) Enhver arbejdstager har ret til at arbejde for forskellige arbejdsgivere eller for den samme arbejdsgiver på grundlag af flere individuelle arbejdskontrakter, uden overlappende arbejdstider, og opnå den tilsvarende løn for hver enkelt af disse kontrakter. Ingen arbejdsgiver må behandle en arbejdstager, der gør brug af denne ret, ugunstigt.

(2) Bestemmelserne i stk. 1 gælder med forbehold af de tilfælde, hvor loven indeholder bestemmelser om uforenelighed med hensyn til kumulation af visse funktioner.«

15 Arbejdslovens artikel 106 har følgende ordlyd:

»(1) En arbejdstager på en deltidsansættelseskontrakt har de samme rettigheder som fuldtidsansatte på de betingelser, der er fastsat ved lov og gældende kollektive aftaler.

(2) Retten til løn tildeles forholdsmæssigt efter den faktiske arbejdstid i forhold til de rettigheder, der er fastsat for normal arbejdstid.«

16 Denne lovs artikel 144, stk. 1, bestemmer følgende:

»Alle arbejdstagere har ret til årlig betalt ferie.«

17 Den nævnte lovs artikel 150 har følgende ordlyd:

»(1) I den årlige betalte ferieperiode modtager arbejdstageren en løn, som ikke må være mindre end den grundløn, de godtgørelser og de permanente ydelser, som arbejdstageren har krav på for denne periode i henhold til den individuelle ansættelseskontrakt.

(2) Lønnen under den årlige ferie svarer til det daglige gennemsnit af de i stk. 1 omhandlede lønrettigheder i de tre måneder, der går forud for den måned, i hvilken ferien afholdes, multipliceret med antallet af feriedage.

[…]«

Rammelov nr. 153/2017

18 Artikel 18 i Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (rammelov nr. 153/2017 om aflønning af personale med offentlige midler) af 28. juni 2017 (*Monitorul Oficial al României*, del I, nr. 492 af 28.6.2017) (herefter »rammelov nr. 153/2017«) fastsætter følgende:

»(1) Fra den 1. december 2018 yder de anvisningsberettigede obligatorisk månedlige forplejningstillæg svarende til en tolvtedel af to garanterede nationale bruttominimumlønninger […]

(2) De i stk. 1 omhandlede forplejningstillæg udbetales forholdsmæssigt efter den faktiske arbejdstid i den foregående måned, under overholdelse af artikel 25, stk. 1.

[…]«

19 Artikel 11 i bilag I, del B, med overskriften »Særlige bestemmelser for undervisningspersonale« til lov nr. 153/2017 bestemmer følgende:

»Undervisningspersonale har ret til årlig ferie i henhold til lov nr. 1/2011 […] og modtager en løn for årlig ferie, der beregnes i overensstemmelse med de lovbestemmelser, der gælder for personale, som aflønnes med offentlige midler.«

20 Artikel 12 i dette bilag har følgende ordlyd:

»(1) Undervisnings-, direktions-, ledelses- og tilsynspersonale, herunder lærere, der udøver ledelsesfunktioner ved de gymnasiale uddannelsesinstitutioner, kan ligeledes aflønnes på timebasis eller kumulativt i overensstemmelse med lov nr. 1/2011 med senere ændringer og tilføjelser. Beregningen af aflønningen på timebasis eller kumulativt sker på grundlag af den pædagogiske arbejdstid, der er fastsat i lov nr. 1/2011, med senere ændringer og tilføjelser.

(2) Gennemførelsesbestemmelserne til bestemmelserne i stk. 1 fastsættes ved bekendtgørelse fra undervisnings- og forskningsministeriet.«

De ministerielle bekendtgørelser om undervisningspersonales ferieafholdelse

21 Artikel 5 i Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (gennemførelsesbestemmelser vedrørende undervisningspersonales afholdelse af årlig ferie), der er indeholdt i bilaget til Ordinul nr. 5559/2011 al ministrului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (bekendtgørelse nr. 5559/2011 udstedt af ministeriet for undervisning, forskning, ungdom og sport om godkendelse af gennemførelsesbestemmelser vedrørende undervisningspersonales afholdelse af årlig ferie) af 7. oktober 2011 (*Monitorul Oficial al României*, del I, nr. 723 af 13.10.2011), i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen, (herefter »bekendtgørelse nr. 5559/2011«), som med virkning fra den 11. juli 2021 blev ophævet, bestemte følgende:

»(1) Praktiserende lærere, der ligeledes arbejder efter en timelønsordning, har kun ret til årlig betalt ferie for den grundfunktion, som ansættelseskontrakten er indgået for.

(2) Undervisningspersonale, der pensioneres i henhold til en tidsbegrænset ansættelseskontrakt med timelønsordning, på fuldtid eller på deltid, har ret til ferie i forhold til den faktiske arbejdstid, der beregnes i overensstemmelse med artikel 2, stk. 5.«

22 Artikel 3 i 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 (gennemførelsesbestemmelser vedrørende afholdelse af ferie for undervisnings-, direktions-, ledelses- og tilsynspersonale samt forskningspersonale inden for statslig undervisning), der er indeholdt i bilaget til Ordinul nr. 4050/2021 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 (undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 4050/2021 om godkendelse af gennemførelsesbestemmelser vedrørende afholdelse af ferie for undervisnings-, direktions-, ledelses- og tilsynspersonale samt forskningspersonale inden for statslig undervisning) af 29. juni 2021 (*Monitorul Oficial al României*, nr. 688 af 12. juli 2021) (herefter »bekendtgørelse nr. 4050/2021«) bestemmer stk. 2 og 5, følgende:

»(2) Undervisningspersonale, der har undervist en del af skole- eller universitetsåret, har ret til en årlig ferie af en varighed, der beregnes i forhold til den periode, hvori de har arbejdet i det pågældende skole- eller universitetsår.

[…]

(5) Deltidsansatte lærere har ret til en årlig ferie beregnet i forhold til den faktiske arbejdstid i overensstemmelse med stk. 2-4. Deltidsansatte lærere på to eller flere uddannelsesinstitutioner har ret til ferie ved hver uddannelsesinstitution i forhold til den tid, de har arbejdet.«

23 Denne bekendtgørelses artikel 4 fastsætter følgende:

»(1) Lærere, der i løbet af et skole- eller universitetsår successivt underviser ved flere uddannelsesinstitutioner, tildeles den årlige ferie af den institution, hvor de arbejder ved skoleferiens begyndelse. I disse tilfælde betales feriegodtgørelsen af alle de uddannelsesinstitutioner, hvor lærerne har været ansat, forholdsmæssigt efter den periode, hvor de har arbejdet i hver af dem i løbet af det pågældende skole- eller universitetsår.

[...]«

24 Den nævnte bekendtgørelses artikel 5 bestemmer følgende:

»(1) Praktiserende lærere, der ligeledes udfører timelønsarbejde, har kun ret til betalt ferie for den grundfunktion, som den individuelle ansættelseskontrakt er indgået for.

(2) Undervisningspersonale, der pensioneres i henhold til en fuldtids- eller deltidsansættelseskontrakt, har ret til ferie i forhold til den faktiske arbejdstid, der beregnes i overensstemmelse med bestemmelserne i artikel 3.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

25 Mellem 2019 og 2022 indgik de berørte arbejdstagere en række tidsbegrænsede deltidsansættelseskontrakter med timeaflønning med arbejdsgiveren for perioden fra september til juni i hvert skoleår. Disse kontrakter blev kumuleret med de tidsubegrænsede fuldtidsansættelseskontrakter, som de havde indgået som undervisningspersonale eller vikarundervisningspersonale med denne uddannelsesinstitutionen eller, for så vidt angik en af dem, med en anden uddannelsesinstitutionen.

26 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at de berørte arbejdstagere i den omhandlede periode fik et antal på mellem 27 og 62 feriedage. De økonomiske rettigheder, der var knyttet til de årlige ferieperioder, samt forplejningstillægget blev udelukkende beregnet på grundlag af den tidsubegrænsede fuldtidsansættelseskontrakt uden hensyntagen til det arbejde, der blev udført inden for rammerne af de tidsbegrænsede deltidsansættelseskontrakter.

27 De berørte arbejdstagere, repræsenteret ved fagforeningen »Didactica« i Vaslui, anlagde et søgsmål ved Tribunalul Vaslui (retten i første instans i Vaslui, Rumænien) med påstand om, at arbejdsgiveren blev tilpligtet at betale dem dels godtgørelse for den årlige betalte ferie, dels forplejningstillæg beregnet i forhold til den faktiske arbejdstid på grundlag af de lønninger, der var oppebåret i henhold til timelønsordningen.

28 Ved dom af 17. marts 2023 gav Tribunalul Vaslui (retten i første instans i Vaslui) medhold i dette søgsmål.

29 Hvad for det første angik fastsættelsen af de økonomiske rettigheder, der var knyttet til de årlige ferieperioder, bemærkede denne ret med henblik på at udelukke anvendelsen af de administrative retsakter, dvs. bekendtgørelse nr. 5559/2011 og nr. 4050/2021 – som begrænser tildelingen af årlig betalt ferie til den ansættelseskontrakt, der er indgået for grundfunktionen, dvs. den tidsubegrænsede fuldtidsansættelseskontrakt – at arbejdslovens artikel 144, stk. 1, som sikrer retten til årlig betalt ferie, har en højere retlig værdi end disse retsakter i retsreglernes hierarki. Den støttede sig ligeledes på artikel 7 i direktiv 2003/88, sammenholdt med § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde, som vedrører princippet om forbud mod forskelsbehandling, således som disse bestemmelser er blevet fortolket af Domstolen, som begrundelse for at fastslå, at den nationale lovgivning, der begrænser udbetalingen af feriepengene, er uforenelig med disse bestemmelser.

30 Den nævnte ret bemærkede, at denne lovgivning var i strid med de relevante EU-retlige bestemmelser, hvorefter retten til årlig betalt ferie er en ubetinget og ufravigelig ret, og – for så vidt angår ansættelsesvilkårene – deltidsansatte ikke må behandles mindre gunstigt end fuldtidsansatte.

31 Hvad for det andet angik det krævede forplejningstillæg i forhold til den faktiske arbejdstid angav førsteinstansretten som begrundelse for at udbetale dette til de berørte arbejdstagere, at der i den gældende lovgivning, dvs. artikel 18 i rammelov nr. 153/2017, ikke blev anlagt nogen sondring efter arten af den ansættelseskontrakt, som arbejdstageren havde indgået.

32 Denne ret fastslog således, at såvel afslaget på at anerkende en sådan ret til årlig betalt ferie som afslaget på at tildele det forplejningstillæg, der er fastsat i den nationale lovgivning på en måde, hvor der ikke sondres efter arten af den omhandlede ansættelseskontrakt, var uberettiget.

33 Arbejdsgiveren har iværksat appel til prøvelse af denne dom ved Curtea de Apel Iași (appeldomstolen i Iași, Rumænien), som er den forelæggende ret, og har begrænset denne appel til betalingen af godtgørelse for den årlige ferie.

34 Arbejdsgiveren har gjort gældende, at grundlønnen for en lærer, der er ansat i henhold til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt, udgør udgangspunktet for beregningen af timelønnen for ledige eller reserverede lærerstillinger. Arbejdsgiveren er af den opfattelse, at timelønnet undervisningsaktivitet skal betragtes som et supplerende element til den tidsubegrænsede ansættelseskontrakt, og har fremhævet, at den nationale lovgiver har fastsat, at godtgørelse for den årlige ferie kun kan tildeles i forhold til referencearbejdstiden, dvs. den arbejdstid, der er omfattet af den tidsubegrænsede fuldtidsansættelseskontrakt.

35 For det første har den forelæggende ret anført, at det retlige spørgsmål, der er omhandlet i den foreliggende sag, vedrører den løn, der skal betales for den årlige betalte ferie, og ikke varigheden af hvileperioden, idet den nationale lovgivning for de berørte arbejdstagere fastsætter en årlig betalt ferie, hvis varighed overstiger den minimumsperiode, der er sikret ved direktiv 2003/88.

36 For det andet er denne ret af den opfattelse, at denne lovgivning indfører en forskelsbehandling mellem de arbejdstagere, der er ansat på grundlag af en enkelt ansættelseskontrakt, og som modtager løn i henhold til retten til årlig betalt ferie beregnet i forhold til de oppebårne indtægter, og de arbejdstagere, der kumulerer to særskilte ansættelseskontrakter, såsom de berørte arbejdstagere, hvis økonomiske rettigheder vedrørende denne ferie udelukkende beregnes i forhold til de indtægter, der følger af opfyldelsen af basiskontrakten, svarende til den tidsubegrænsede fuldtidsansættelseskontrakt.

37 I denne sammenhæng har den forelæggende ret for det første udtrykt tvivl om, hvorvidt den nævnte nationale lovgivning overholder artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 og princippet om forbud mod forskelsbehandling, der er fastsat i de to rammeaftalers § 4, for så vidt angår metoden til beregning af den løn, der skal betales under de berørte arbejdstageres årlige betalte ferie.

38 For det andet er denne ret, henset til ordlyden af de to rammeaftalers § 4, i tvivl om arbejdsgiverens forpligtelse til at betale de berørte arbejdstagere forplejningstillægget for opfyldelsen af den anden kontrakt, dvs. den tidsbegrænsede deltidsansættelseskontrakt, selv om denne arbejdsgiver på nuværende tidspunkt kun tager hensyn til den aktivitet, der udøves i henhold til basiskontrakten.

39 Den forelæggende ret er af den opfattelse, at de berørte arbejdstagere behandles mindre gunstigt, og at den begrundelse, der er indeholdt i artikel 18 i rammelov nr. 153/2017 – som sikrer retten til forplejningstillægget ved at fastsætte et maksimumniveau, der nås alene med den arbejdstid, der er udført på fuld tid, således som fastsat i basisansættelseskontrakten – ikke kan begrunde denne forskelsbehandling af de berørte arbejdstagere.

40 Denne ret antager, at når en arbejdstager samtidigt har indgået to ansættelseskontrakter med den samme arbejdsgiver eller forskellige arbejdsgivere, som det er tilfældet i den foreliggende sag, skal den i artikel 7 i direktiv 2003/88 fastsatte ret til årlig ferie sikres for hver af disse kontrakter, den tidsubegrænsede fuldtidsansættelseskontrakt og den tidsbegrænsede deltidsansættelseskontrakt. Denne ret har med støtte i dom af 11. november 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745), angivet, at såfremt det lægges til grund, at forplejningstillægget udgør en del af lærerens normale løn for den tidsbegrænsede deltidsansættelseskontrakt, skal dette tillæg også medtages ved beregningen af de økonomiske rettigheder, der er knyttet til den årlige betalte ferie.

41 På denne baggrund har Curtea de Apel Iași (appeldomstolen i Iași) besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, [chartrets] artikel 31, stk. 2, […], § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der er knyttet som bilag til direktiv 97/81, og § 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der er […] knyttet som bilag til […] direktiv 1999/70 […], fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en arbejdstager inden for skolesektoren, der indgår flere ansættelseskontrakter – [navnlig] en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt for hovedbeskæftigelsen og en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt, [dvs.] en timelønnet kontrakt – har ret til ferie med løn i en størrelsesorden, der alene beregnes med hensyn til hovedbeskæftigelsen?

2) Skal § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der er knyttet som bilag til direktiv 97/81, § 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der er […] knyttet som bilag til […] direktiv 1999/70 […], og artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning og praksis, hvorefter undervisningspersonalet i uddannelsesinstitutioner, der indgår flere ansættelseskontrakter – [navnlig] en fuldtidsansættelseskontrakt for hovedbeskæftigelsen og en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt, [dvs.] en timelønnet kontrakt – ikke har ret til et [forplejningstillæg], der beregnes proportionalt med den faktiske arbejdstid på grundlag af den tidsbegrænsede deltidsansættelseskontrakt, og dette tilskud ikke medregnes ved fastsættelsen af de årlige feriepenge?«

Retsforhandlingerne for Domstolen

42 Ved afgørelse af 10. december 2024 henviste Domstolen den foreliggende sag til Sjette Afdeling og besluttede, at sagen skulle pådømmes uden mundtlig forhandling og uden forslag til afgørelse.

43 Efter anmodning fra Domstolens Sjette Afdeling, der blev indgivet i henhold til artikel 60, stk. 3, i Domstolens procesreglement, besluttede Domstolen den 28. oktober 2025 at henvise sagen til Første Afdeling. Domstolen besluttede desuden, at sagen skulle pådømmes uden mundtlig forhandling, men efter fremsættelse af et forslag til afgørelse.

44 Ved kendelse af 5. december 2025, Şcoala gimnazială »Mihai Eminescu« (C-706/23, EU:C:2025:951), besluttede Domstolen efter at have hørt generaladvokaten at åbne retsforhandlingernes mundtlige del i overensstemmelse med procesreglementets artikel 83.

45 Den 26. marts 2026 fremsatte generaladvokaten sit forslag til afgørelse.

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

46 Med sit første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, og de to rammeaftalers § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, som, i tilfælde af at en arbejdstager kumulerer en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt og en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt med timeaflønning, bestemmer, at der ved beregningen af den løn, der skal betales til denne arbejdstager under den årlige betalte ferie, ikke skal tages hensyn til den udførte arbejdstid og de oppebårne indtægter i forbindelse med opfyldelsen af denne anden kontrakt.

47 Med henblik på at give et hensigtsmæssigt svar på det første spørgsmål skal der indledningsvis erindres om, at i henhold til artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 har alle arbejdstagere ret til en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed.

48 Denne ret, der er tillagt enhver arbejdstager, afspejler og præciserer således den grundlæggende ret til en årlig ferie med løn, som er fastsat i chartrets artikel 31, stk. 2 (jf. i denne retning dom af 25.11.2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

49 For det første skal det påpeges, at retten til årlig betalt ferie udgør et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, der ikke kan fraviges, og som kun kan gennemføres af de kompetente nationale myndigheder inden for de udtrykkelige begrænsninger, der er fastsat af direktiv 2003/88 (jf. i denne retning dom af 26.6.2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, præmis 43, og af 25.11.2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, præmis 24 og den deri nævnte retspraksis).

50 For det andet skal det præciseres, at retten til årlig ferie kun er den ene af de to dele af retten til årlig betalt ferie. Denne grundlæggende ret omfatter ligeledes en ret til at opnå en betaling (jf. i denne retning dom af 25.11.2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

51 Domstolen har nemlig præciseret, at begrebet »årlig betalt ferie« i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 betyder, at der fortsat skal udbetales løn under den »årlige ferie« i direktivets forstand, og at arbejdstageren med andre ord skal modtage sin normale løn under denne hvileperiode (dom af 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis, og af 9.12.2021, Staatssecretaris van Financiën (Løn i den årlige betalte ferie), C-217/20, EU:C:2021:987, præmis 26). Ifølge denne retspraksis bør retten til årlig betalt ferie i princippet fastlægges på grundlag af de faktiske arbejdsperioder, der er fuldført i henhold til ansættelseskontrakten (dom af 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, præmis 27).

52 I denne henseende har Domstolen anført, at formålet med dette krav er, at arbejdstageren, når denne udøver sin ret til årlig betalt ferie, skal stilles i en tilsvarende situation lønmæssigt som under arbejdsperioder (dom af 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis, og af 9.12.2021, Staatssecretaris van Financiën (Løn i den årlige betalte ferie), C-217/20, EU:C:2021:987, præmis 27).

53 Domstolen har ligeledes fastslået, at arbejdsgiveren kun er forpligtet til at betale den løn, der efter artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal betales for den årlige betalte ferieperiode, for den årlige minimumsferieperiode, der er fastsat i denne bestemmelse. Denne bestemmelse kræver imidlertid ikke, at den normale løn udbetales for den del af arbejdstagerens årlige ferie, der i henhold til national ret overstiger den minimumsperiode på fire uger, der er fastsat dette direktiv (jf. i denne retning dom af 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, præmis 41).

54 Endvidere gælder det, at såfremt nationale foranstaltninger angående antallet eller betingelserne for tildeling af årlige betalte feriedage går videre end de minimumskrav, der er fastsat i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, kan disse foranstaltninger ikke kompensere for de negative følger, som en nedsættelse af feriegodtgørelsen vil have for arbejdstageren, idet det vil kunne bevirke, at arbejdstagerens ret til årlig betalt ferie i henhold til denne bestemmelse bringes i fare. Arbejdstagerens ret til i sin periode med hvile og afslapning at nyde tilsvarende økonomiske vilkår som under udførelsen af sit arbejde er en integrerende del af denne ret (jf. i denne retning dom af 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, præmis 43, og af 19.11.2019, TSN og AKT, C-609/17 og C-610/17, EU:C:2019:981, præmis 35).

55 Domstolen har i denne henseende påpeget, at når den løn, som udbetales i forbindelse med årlig betalt ferie i henhold til artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, er lavere end den normale løn, som arbejdstageren modtager i perioder med faktisk arbejde, opstår der en risiko for, at arbejdstageren foranlediges til ikke at tage sin årligt betalte ferie, eftersom dette vil medføre en lønnedgang for vedkommende i dennes ferie (jf. i denne retning dom af 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, præmis 44, og af 9.12.2021, Staatssecretaris van Financiën (Løn i den årlige betalte ferie), C-217/20, EU:C:2021:987, præmis 33).

56 I det foreliggende tilfælde har den forelæggende ret præciseret, at for de berørte arbejdstagere, der kumulerer en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt og en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt, beregnes den løn, der skal betales under den i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 fastsatte årlige betalte ferie, udelukkende ud fra indkomsterne fra den tidsubegrænsede fuldtidsansættelseskontrakt. Følgelig tages der ved denne beregning ikke hensyn til de indtægter, der svarer til de faktiske arbejdsperioder, der er fuldført i henhold til den tidsbegrænsede deltidsansættelseskontrakt.

57 I det mindste for så vidt angår den årlige minimumsferieperiode, der er fastsat i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, skal det derfor fastslås, at denne bestemmelse er til hinder for en national lovgivning, der ikke gør det muligt ved beregningen af lønnen under den årlige betalte ferie at tage hensyn til indtægter, der svarer til den faktiske arbejdstid, som de berørte arbejdstagere har fuldført inden for rammerne af deres tidsbegrænsede deltidsansættelseskontrakt.

58 Den løn, som udbetales til arbejdstagerne under den årlige betalte minimumsferie som fastsat i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, må således ikke være lavere end den gennemsnitlige normale løn, der er fastsat for disse arbejdstagere i perioderne med faktisk arbejde.

59 Det skal i denne henseende bemærkes – således som generaladvokaten har fremhævet i punkt 46 og 47 i sit forslag til afgørelse – at selv om det forhold, at en arbejdstager, der er ansat på en tidsubegrænset ansættelseskontrakt, også er knyttet til sin arbejdsgiver ved en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, ingen betydning har for anvendelsen af artikel 7 i direktiv 2003/88, kræver udelukkelsen af arbejdstimer, der er udført på tidsbegrænsede deltidsansættelseskontrakter, fra beregningen af den løn, der skal betales under den årlige betalte ferie, imidlertid, at det undersøges, om de to rammeaftaler finder anvendelse på den situation, hvor de samme arbejdstagere kumulerer de to ansættelseskontrakter, således som det er tilfældet i den foreliggende sag.

60 § 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse indeholder et forbud mod at behandle personer med tidsbegrænset ansættelse mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte for så vidt angår ansættelsesvilkår, hvis dette udelukkende er begrundet i, at de udøver en aktivitet i henhold til en tidsbegrænset kontrakt, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold. I overensstemmelse med formålet om fjernelse af forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte er § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde, for så vidt angår ansættelsesvilkårene, til hinder for, at deltidsansatte behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold (dom af 7.4.2022, Ministero della Giustizia m.fl. (Italienske fredsdommeres status), C-236/20, EU:C:2022:263, præmis 32 og 33).

61 Dette forbud mod forskelsbehandling er blot det konkrete udtryk for det almindelige lighedsprincip, som er et af EU-rettens grundlæggende principper (dom af 10.6.2010, Bruno m.fl., C-395/08 og C-396/08, EU:C:2010:329, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis, og af 4.9.2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, præmis 33 og 34 og den deri nævnte retspraksis).

62 Da ordlyden af § 4, stk. 1 og 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde og ordlyden af § 4, stk. 1 og 2, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse i det væsentlige er identiske, skal det bemærkes, at de betragtninger, der er anført vedrørende den ene af disse bestemmelser, finder tilsvarende anvendelse på den anden (dom af 7.4.2022, Ministero della Giustizia m.fl. (Italienske fredsdommeres status), C-236/20, EU:C:2022:263, præmis 34).

63 Med henblik på at afgøre, om de berørte arbejdstagere har været genstand for en behandling, der tilsidesætter de to rammeaftalers § 4, stk. 1, skal det for det første undersøges, om disse bestemmelser finder anvendelse ratione personae.

64 I henhold til § 3, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde forstås ved »deltidsansat« en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat. I henhold til § 3, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse forstås ved »en person med tidsbegrænset

ansættelse« en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

65 Ifølge Domstolens praksis finder direktiv 1999/70 og rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse anvendelse på alle arbejdstagere, der præsterer en arbejdsydelse mod vederlag inden for rammerne af et tidsbegrænset arbejdsforhold, der binder dem til deres arbejdsgiver, uanset om der er tale om forvaltninger eller andre enheder i den offentlige sektor (dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 25 og 28, af 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 42, 55 og 58, af 20.6.2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, præmis 24, og af 4.9.2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, præmis 37).

66 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt de to rammeaftalers § 4, stk. 1, finder anvendelse i tilfælde af kumulation af kontrakter med den samme arbejdsgiver, således som det bl.a. er tilfældet i den foreliggende sag, skal det i første omgang bemærkes, at Domstolen, henset til de formål, der forfølges med de to rammeaftaler, allerede har fastslået, at § 4 heri skal forstås som et udtryk for et princip i Unionens sociallovgivning, der ikke kan fortolkes indskrænkende (jf. i denne retning dom af 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, præmis 114, af 10.6.2010, Bruno m.fl., C-395/08 og C-396/08, EU:C:2010:329, præmis 32, og af 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, præmis 44).

67 I anden omgang har Domstolen ligeledes allerede fastslået, at § 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse tilsigter at bringe princippet om ikkediskrimination i anvendelse på arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse for at forhindre, at en arbejdsgiver udnytter sådanne arbejdsforhold til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes fastansatte (dom af 7.4.2022, Ministero della Giustizia m.fl. (Italienske fredsdommeres status), C-236/20, EU:C:2022:263, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis, af 20.2.2024, X (Ingen opsigelsesgrund), C-715/20, EU:C:2024:139, præmis 42, og af 4.9.2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, præmis 42).

68 I tredje omgang har Domstolen påpeget, at en situation med kumulation af flere på hinanden følgende kontrakter, dvs. en situation med en deltidsansættelseskontrakt efterfulgt af en fuldtidsansættelseskontrakt, ikke automatisk kan udelukkes fra anvendelsesområdet for rammeaftalen om deltidsarbejde. Såfremt anvendelsen af rammeaftalen i en sådan situation straks udelukkes, vil dette nemlig være ensbetydende med, at anvendelsesområdet for den beskyttelse, der er tillagt de berørte arbejdstagere mod diskrimination, begrænses i strid med det formål, der er tillagt rammeaftalens § 4, og det vil føre til en utilbørlig streng fortolkning af § 4 i strid med Domstolens retspraksis (jf. i denne henseende dom af 7.7.2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, præmis 44 og 45).

69 Denne konklusion må gælde i en situation med en kumulation af en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt og en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt, eftersom – således som fremhævet af generaladvokaten i punkt 63 i forslaget til afgørelse – en fortolkning af de to rammeaftalers § 4, stk. 1, som udelukker en situation med kumulation af ansættelseskontrakter fra deres anvendelsesområde, hvilket ordlyden af disse rammeaftalers § 4 ikke antyder, ville være ensbetydende med at reducere omfanget af den beskyttelse, som de pågældende arbejdstagere er tillagt mod forskelsbehandling, hvilket ville stride imod disse bestemmelsers ordlyd og formål såvel som den sammenhæng, hvori de indgår.

70 I øvrigt gælder det, at selv om § 2, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde ganske vist giver medlemsstaterne eller arbejdsmarkedets parter mulighed for helt eller delvist at undtage deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte, fra denne aftales bestemmelser, skal det imidlertid bemærkes, at en sådan udelukkelse under ingen omstændigheder er automatisk, eftersom den er underlagt en række procedurer og betingelser (jf. i denne henseende dom af 7.7.2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, præmis 48). Der er imidlertid ingen oplysninger i de sagsakter, som Domstolen råder over, der gør det muligt at fastslå, at den rumænske lovgivning har gjort brug af en sådan udelukkelse.

71 Henset til ovenstående betragtninger skal det fastslås, at alle de berørte arbejdstagere er omfattet af begreberne »person med tidsbegrænset ansættelse« og »deltidsansat« som omhandlet i rammeaftalernes § 4, stk. 1, sammenholdt med samme rammeaftalers § 3, stk. 1, og dermed af disse bestemmelsers anvendelsesområde ratione personae.

72 For det andet og hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt den løn, der skal betales under den årlige betalte ferie, er omfattet af begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i de to rammeaftalers § 4, stk. 1, fremgår det af retspraksis, at dette begreb omfatter aflønningsvilkårene (jf. i denne retning dom af 7.4.2022, Ministero della Giustizia m.fl. (Italienske fredsdommeres status), C-236/20, EU:C:2022:263, præmis 36, og af 7.7.2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, præmis 52 og den deri nævnte retspraksis).

73 Domstolen har navnlig fastslået, at »ansættelsesvilkår« som omhandlet i § 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse omfatter de bestanddele, der indgår i lønnen, herunder deres størrelse, retten til årlig betalt ferie samt vilkårene vedrørende de pensioner, der følger af ansættelsesforholdet (dom af 7.4.2022, Ministero della Giustizia m.fl. (Italienske fredsdommeres status), C-236/20, EU:C:2022:263, præmis 38, og af 27.6.2024, Peigli, C-41/23, EU:C:2024:554, præmis 43). Hvad angår begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde har Domstolen udtalt sig på tilsvarende vis (dom af 10.6.2010, Bruno m.fl., C-395/08 og C-396/08, EU:C:2010:329, præmis 42, og af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 41 og 42).

74 Eftersom retten til årlig betalt ferie omfatter en ret til at opnå en betaling, er den løn, der skal betales i denne forbindelse, derfor omfattet af begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i de to rammeaftalers § 4.

75 De i hovedsagen omhandlede situationer er derfor omfattet af det materielle anvendelsesområde for de to rammeaftalers § 4.

76 For det tredje skal det vurderes, om de berørte arbejdstagere inden for rammerne af deres tidsbegrænsede deltidsansættelseskontrakt udfører samme eller tilsvarende arbejde, som omhandlet i de to rammeaftaler, som det, der udføres af arbejdstagere, der er ansat af den samme arbejdsgiver på en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt. Det skal i denne forbindelse undersøges, om disse arbejdstagere, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (jf. i denne retning dom af 15.12.2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri m.fl. (Universitetsforskere), C-40/20 og C-173/20, EU:C:2022:985, præmis 101 og den deri nævnte retspraksis).

77 Det er angivet i § 3, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, at der ved »en sammenlignelig fuldtidsansat« forstås en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder. På tilsvarende vis er det præciseret i § 3, stk. 2, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, at der ved »en sammenlignelig fastansat« forstås en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsubegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

78 Domstolen har allerede fastslået, at når arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse udfører de samme opgaver som arbejdstagere, der er ansat af den samme arbejdsgiver på fuld tid, eller bestrider den samme stilling som disse, skal disse to kategorier af arbejdstagere principielt anses for at være sammenlignelige (dom af 15.12.2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri m.fl. (Universitetsforskere), C-40/20 og C-173/20, EU:C:2022:985, præmis 102 og den deri nævnte retspraksis, og af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 45).

79 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at ved en kumulation af en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt med en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt har de berørte arbejdstagere ved indgåelsen af sidstnævnte kontrakt afløst andre lærere i ledige stillinger og således varetaget de samme opgaver som disse lærere.

80 Det følger heraf, at i tilfælde af kumulation af kontrakter under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede er kriteriet om situationernes sammenlignelighed opfyldt, nemlig at de berørte arbejdstageres situation som arbejdstagere på en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt er sammenlignelig med situationen for de arbejdstagere, der er ansat af den samme arbejdsgiver på en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt.

81 For det fjerde og hvad angår forskelsbehandlingen til skade for de berørte arbejdstagere fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at artikel 5 i bekendtgørelse nr. 5559/2011 og nr. 4050/2021, i det omfang disse arbejdstagere kumulerer en basiskontrakt som fastansatte arbejdstagere på fuldtid og en anden kontrakt som midlertidigt ansatte timelønnede arbejdstagere på deltid, ikke gør det muligt ved beregningen af den løn, der skal betales under den årlige betalte ferie, at tage hensyn til de indtægter, der er oppebåret i medfør af denne anden kontrakt.

82 Med forbehold af den forelæggende rets efterprøvelse skal det følgelig fastslås, at de berørte arbejdstagere behandles mindre gunstigt for så vidt angår beregningen af den løn, der skal betales under den årlige betalte ferie i tilfælde af kumulation af to ansættelseskontrakter, hvoraf den ene er tidsubegrænset og på fuldtid, og den anden er tidsbegrænset og på deltid.

83 Det skal for det første bemærkes, at § 4 i de to rammeaftaler er til hinder for, at midlertidigt ansatte arbejdstagere på deltid behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte arbejdstagere på fuldtid, udelukkende fordi de arbejder på deltid i en tidsbegrænset periode, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold (jf. i denne retning dom af 20.6.2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, præmis 23, og af 5.5.2022, Universiteit Antwerpen m.fl., C-265/20, EU:C:2022:361, præmis 43).

84 For det andet kan begrebet »objektive forhold« som omhandlet i de to rammeaftalers § 4, stk. 1, ikke forstås således, at det kan begrunde en forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte eller mellem arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og arbejdstagere med

tidsubegrænset ansættelse med den begrundelse, at denne forskel er fastsat i en generel og abstrakt national bestemmelse, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst. Dette begreb kræver således, at den ulige behandling er begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det ansættelsesvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, hvori det indgår, og på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier for at efterprøve, om denne ulige behandling rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor. Disse omstændigheder kan bl.a. foreligge på grund af den særlige karakter af de opgaver, med henblik på hvis udførelse de tidsbegrænsede kontrakter er blevet indgået, samt de hermed forbundne kendetegn eller i givet fald på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål (dom af 5.5.2022, Universiteit Antwerpen m.fl., C-265/20, EU:C:2022:361, præmis 53 og 54, og af 20.2.2024, X (Ingen opsigelsesgrund), C-715/20, EU:C:2024:139, præmis 58 et 59 og den deri nævnte retspraksis).

85 I det foreliggende tilfælde har de nationale retter, således som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, fastslået, at behandlingen af de berørte arbejdstagere ikke er diskriminerende, idet den omhandlede lovgivning har til formål at sikre kontinuiteten i undervisningsaktiviteten, enten når stillingsindehaveren er ude af stand til at arbejde, eller i de vanskeligt tilgængelige områder, hvor der er utilstrækkeligt med undervisningspersonale.

86 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling opfylder et reelt behov, bidrager til at nå det forfulgte formål og har vist sig at være nødvendig i dette øjemed, skal det fremhæves, at dette formål i sig selv – dvs. at sikre kontinuiteten i undervisningsaktiviteten – er lovligt. Den omhandlede nationale lovgivning synes imidlertid ikke at være begrundet i forhold til dette formål. Det fremgår nemlig af forelæggelsesafgørelsen, at den manglende hensyntagen ved beregningen af den løn, der skal betales under de berørte arbejdstageres årlige betalte ferie, til det udførte arbejde og de oppebårne indtægter i medfør af en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt ikke er knyttet til det nævnte formål.

87 Følgelig må det fastslås, at forskelsbehandlingen af de berørte arbejdstagere ikke er begrundet i objektive forhold henset til de to rammeaftalers § 4, stk. 1, for så vidt angår beregningen af den løn, der skal betales under den årlige betalte ferie.

88 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, og de to rammeaftalers § 4, skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, som, i tilfælde af at en arbejdstager kumulerer en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt og en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt med timeaflønning, bestemmer, at der ved beregningen af den løn, der skal betales til denne arbejdstager under den årlige betalte ferie, ikke skal tages hensyn til den udførte arbejdstid og de oppebårne indtægter i forbindelse med opfyldelsen af denne anden kontrakt.

Det andet spørgsmål

89 Med sit andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 og de to rammeaftalers § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning og en national praksis, som, i tilfælde af at en arbejdstager kumulerer en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt og en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt med timeaflønning, bestemmer dels, at den pågældende arbejdstager

skal tildeles et forplejningstillæg alene under hensyntagen til den faktiske arbejdstid, der er udført på grundlag af den tidsubegrænsede fuldtidsansættelseskontrakt, dels at beløbet af dette tillæg ikke skal inkluderes i beregningen af den løn, der skal betales under den årlige betalte ferie.

90 Indledningsvis skal det bemærkes, at den forelæggende ret har præciseret, at det i hovedsagen omhandlede forplejningstillæg er reguleret ved lov nr. 153/2017 om aflønning af personale med offentlige midler, og udgør en del af lønnen. For at modtage dette tillæg er det ikke nødvendigt at bevise, at det tildelte beløb rent faktisk er bestemt til at dække udgifter til måltider. Endvidere indgår det nævnte tillæg i de månedlige lønindkomster og er underlagt de samme skatter og afgifter som disse indkomster.

91 Det følger heraf, at tildelingen af forplejningstillægget – i medfør af arbejdstagerens ret til årlig betalt ferie, der er sikret ved artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 – indgår i arbejdstagerens ret til i sin ferieperiode at nyde tilsvarende økonomiske vilkår som under udførelsen af sit arbejde, og at der som anført i nærværende doms præmis 51 er tale om et element i retten til årlig betalt ferie, som i princippet skal beregnes på grundlag af de faktiske arbejdsperioder. Det er i denne sammenhæng, at den forelæggende ret mener, at de berørte arbejdstagere er blevet behandlet mindre gunstigt i henseende til aflønning hvad angår forplejningstillægget, der kun tildeles for den faktiske arbejdstid, der er udført i henhold til en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt, og ikke for den arbejdstid, der er udført i henhold til en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt.

92 For det første gælder det i denne henseende, at de berørte arbejdstagere således som anført i nærværende doms præmis 71 er omfattet af de to rammeaftalers anvendelsesområde ratione personae.

93 For det andet og hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt forplejningstillægget er omfattet af begrebet »ansættelsesvilkår« i de to rammeaftalers § 4, stk. 1, fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at forplejningstillægget udgør en lønindkomst. Som anført i nærværende doms præmis 73 har Domstolen desuden fastslået, at »ansættelsesvilkår« omfatter aflønningsvilkårene (jf. i denne retning dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).

94 Det må derfor fastslås, at forplejningstillægget som en del af lønnen er omfattet af begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i de to rammeaftalers § 4, stk. 1.

95 For det tredje og hvad angår situationernes sammenlignelighed skal det, således som konstateret i nærværende doms præmis 79 og 80, fastslås, at de berørte arbejdstagere i deres egenskab af arbejdstagere på en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt befinder sig i en situation, der er sammenlignelig med situationen for de arbejdstagere, der er ansat af den samme arbejdsgiver på en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt.

96 For det fjerde og hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger en forskelsbehandling, har den forelæggende ret præciseret, at forplejningstillægget er reguleret ved artikel 18 i rammelov nr. 153/2017 og udgør en tolvtedel af to garanterede nationale bruttominimumlønninger. Denne godtgørelse tildeles i forhold til den faktiske arbejdstid i den foregående måned inden for den grænse, der er fastsat i denne lovs artikel 25, stk. 1, dvs. 30% af grundlønnen.

97 Som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, sker tildelingen af forplejningstillægget til de berørte arbejdstagere, som sideløbende har indgået en »basiskontrakt«, der svarer til en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt, og en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt, udelukkende under hensyntagen til det faktiske arbejde, der er udført i medfør af denne »basiskontrakt«, og følgelig under hensyntagen til den »grundløn«, der oppebæres i denne forbindelse.

98 Forudsat at »grundløn« betyder »løn for basiskontrakten« – hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve – skal det under disse omstændigheder anføres, at de berørte arbejdstagere behandles mindre gunstigt end arbejdstagere på en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt, eftersom beregningen af forplejningstillægget hverken inddrager det faktiske arbejde, der udføres i medfør af den tidsbegrænsede deltidsansættelseskontrakt, eller de indtægter, der oppebæres i denne forbindelse.

99 Den forelæggende ret har angivet, at denne forskelsbehandling er begrundet i henvisningen til den nationale lovgivning, der sikrer retten til forplejningstillægget og fastsætter et maksimalt niveau for dette tillæg på 30% af grundlønnen, som normalt opnås ved opfyldelsen af en »basiskontrakt«.

100 Ifølge dissensen i den førsteinstansdom, som den forelæggende ret har henvist til, er den omhandlede forskelsbehandling i øvrigt begrundet i et formål om at sikre en afbalanceret ernæring og dermed en optimal sundhedstilstand for arbejdstagerne. Ifølge denne dissens kan de berørte arbejdstagere, eftersom de modtager forplejningstillægget i medfør af »basiskontrakten«, ikke også modtage dette tillæg for det faktiske arbejde, der udføres i henhold til den tidsbegrænsede deltidsansættelseskontrakt med timeaflønning, da dette tillæg ydes i forhold til den faktiske arbejdstid, der vedrører arbejdsdagen og ikke arbejdstimerne.

101 Som det fremgår af nærværende doms præmis 90, udgør det i hovedsagen omhandlede forplejningstillæg imidlertid en del af de månedlige lønindkomster, der udbetales uafhængigt af de udgifter, der faktisk er afholdt til måltider.

102 Som det fremgår af nærværende doms præmis 83, må de berørte arbejdstagere som arbejdstagere på en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt ikke behandles mindre gunstigt end arbejdstagere på en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

103 Endvidere har Domstolen allerede fastslået, at deltidsansattes løn skal svare til fuldtidsansattes løn, med forbehold af anvendelsen af princippet om pro rata temporis i § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde (jf. i denne retning dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 53).

104 I det foreliggende tilfælde modtager de berørte arbejdstagere ikke forplejningstillægget som en del af lønnen for det faktiske arbejde, der udføres i medfør af den tidsbegrænsede deltidsansættelseskontrakt, idet maksimumniveauet for forplejningstillægget, således som anført i nærværende doms præmis 99, normalt opnås ved opfyldelsen af en »basiskontrakt«. Under disse omstændigheder synes princippet om pro rata temporis i de to rammeaftalers § 4, stk. 2 – med forbehold af den forelæggende rets efterprøvelse – ikke at blive anvendt korrekt.

105 Henset til det ovenstående skal det andet spørgsmål besvares med, at artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 og de to rammeaftalers § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning og en national praksis, som, i tilfælde af at en arbejdstager kumulerer en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt og en tidsbegrænset

deltidsansættelseskontrakt med timeaflønning, bestemmer dels, at den pågældende arbejdstager skal tildeles et forplejningstillæg alene under hensyntagen til den faktiske arbejdstid, der er udført på grundlag af den tidsubegrænsede fuldtidsansættelseskontrakt, dels at beløbet af dette tillæg ikke skal inkluderes i beregningen af den løn, der skal betales under den årlige betalte ferie.

Sagsomkostninger

106 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

1) **Artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, sammenholdt med artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder samt § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde, som blev indgået den 6. juni 1997, og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, og § 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999, og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP,**

   skal fortolkes således, at

   disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning, som, i tilfælde af at en arbejdstager kumulerer en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt og en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt med timeaflønning, bestemmer, at der ved beregningen af den løn, der skal betales til denne arbejdstager under den årlige betalte ferie, ikke skal tages hensyn til den udførte arbejdstid og de oppebårne indtægter i forbindelse med opfyldelsen af denne anden kontrakt.

2) **Artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde, som blev indgået den 6. juni 1997, og som er indeholdt i bilaget til direktiv 97/81, og § 4, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999, og som er indeholdt i bilaget til direktiv 1999/70,**

   skal fortolkes således, at

   disse bestemmelser er til hinder for en national lovgivning og en national praksis, som, i tilfælde af at en arbejdstager kumulerer en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt og en tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakt med timeaflønning, bestemmer dels, at den pågældende arbejdstager skal tildeles et forplejningstillæg alene under hensyntagen til den faktiske arbejdstid, der er udført på grundlag af den tidsubegrænsede fuldtidsansættelseskontrakt, dels at beløbet af dette tillæg ikke skal inkluderes i beregningen af den løn, der skal betales under den årlige betalte ferie.

Underskrifter