

**Věc C-282/19****Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

3. dubna 2019

**Předkládající soud:**

Tribunale di Napoli (Itálie)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

13. února 2019

**Žalobci:**

YT a další

**Žalovaní:**

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

**Další účastnice řízení:**

Federazione GILDA-UNAMS

**Předmět původního řízení**

Žaloba podaná u Tribunale di Napoli (III Sezione Lavoro) (Soud v Neapoli, III pracovní právní senát) a znějící na přeměnu smluv žalobců na dobu určitou - uzavřených mezi žalobci a Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (ministerstvo školství, univerzit a výzkumu) - na smlouvy na dobu neurčitou, a podpůrně náhrada škody.

**Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

Slučitelnost italské právní úpravy, která provádí směrnici 1999/70/ES, s ustanovením 5 rámcové dohody obsažené v uvedené směrnici, jakož i s článkem 21 Listiny základních práv Evropské unie a se směrnicí 2000/78/ES, a to pokud

jde o rozdílné zacházení vyhrazené pro učitele katolického náboženství ve srovnání s ostatními učiteli.

### **Předběžné otázky**

1) Představuje rozdílné zacházení vyhrazené pouze učitelům katolického náboženství, jako jsou žalobci, diskriminaci na základě náboženského vyznání podle článku 21 Listiny základních práv Evropské unie a směrnice 2000/78/ES, anebo je skutečnost, že způsobilost, kterou již pracovník nabyt, může být odňata, vhodným a ospravedlnitelným důvodem pro to, aby bylo s učiteli katolického náboženství, jako jsou žalobci, zacházeno jinak než s ostatními učiteli, čímž nemají prospěch z jakéhokoli zamezujícího opatření stanoveného v ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je uvedena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS?

2) V případě zjištění existence přímé diskriminace podle čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78/ES na základě náboženského vyznání (článek 1), jakož i podle Listiny základních práv Evropské unie, je nezbytné se Soudního dvora dotázat na nástroje, které tento soud může použít k odstranění důsledků, a to s přihlédnutím k tomu, že všichni učitelé, kteří nejsou učiteli katolického náboženství, byli adresáti mimořádného plánu přijímání uvedeného v zákoně č. 107/15, čímž byli přijati do zaměstnání s následnou pracovní smlouvou na dobu neurčitou, a tedy, musí tento soud ve vztahu k žalované veřejné správě založit pracovní poměr na dobu neurčitou?

3) Musí být ustanovení 5 rámcové dohody uvedené ve směrnici 1999/70/ES vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je předmětná vnitrostátní právní úprava, podle které se pravidla obecného práva upravující pracovní poměry, která mají sankcionovat zneužívající využití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou prostřednictvím automatické přeměny pracovní smlouvy na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou v případě, že pracovní poměr přetrvává nad rámec určité doby, neuplatní na školský sektor, se zvláštním odkazem na učitele katolického náboženství, čímž je umožněno časově neomezené využívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou; zejména, může potřeba dohody s diecézním biskupem představovat objektivní důvod podle ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, anebo naopak musí být shledána diskriminace, která je podle článku 21 Listiny základních práv Evropské unie zakázána?

4) V případě kladné odpovědi na třetí předběžnou otázku, umožňují článek 21 Listiny základních práv Evropské unie, ustanovení 4 rámcové dohody uvedené ve směrnici 1999/70/ES nebo článek 1 směrnice 2000/78/ES neuplatnění pravidel, která brání automatické přeměně smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou, v případě, že pracovní poměr přetrvává nad rámec určité doby?

### **Uplatňovaná ustanovení unijního práva**

Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43) (dále jen „směrnice 1999/70“); zejména ustanovení 4 a 5 rámcové dohody obsažené v této směrnici.

Článek 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16) (dále jen „směrnice 2000/78“); zejména článek 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) této směrnice.

### **Uplatňovaná ustanovení vnitrostátního práva**

Legislativní nařízení č. 368 ze dne 6. září 2001, kterým se provádí směrnice 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (dále jen „legislativní nařízení č. 368/01“); zejména čl. 5 odst. 4-a, který uvádí, že „(...) pokud v důsledku po sobě jdoucích smluv na dobu určitou pro výkon rovnocenných úkolů přesáhla doba trvání pracovního poměru mezi stejným zaměstnavatelem a stejným zaměstnancem v souhrnu třicet šest měsíců, včetně prodloužení a obnov, bez ohledu na období přerušeni mezi smlouvami, pracovní poměr se považuje za pracovní poměr na dobu neurčitou na základě odstavce 2. (...)“ a čl. 10 odst. 4-a, který vylučuje z použití tohoto legislativního nařízení, a zejména jeho čl. 5 odst. 4-a, smlouvy na dobu určitou uzavřené z důvodu zástupu pedagogických pracovníků vzhledem k potřebě zajistit nepřetržité poskytování služeb v oblasti školství.

Legislativní nařízení č. 81 ze dne 15. června 2015 o systematické úpravě zaměstnaneckých smluv (dále jen „legislativní nařízení č. 81/15“); zejména článek 19 a čl. 29 odst. 2, které se obsahově v podstatě shodují s čl. 5 odst. 4-a a čl. 10 odst. 4-a legislativního nařízení č. 368/01.

Legislativní nařízení č. 165 ze dne 30. března 2001, kterým se stanoví obecná pravidla týkající se organizace práce ve veřejné správě (dále jen „legislativní nařízení č. 165/01“); zejména článek 36, podle něhož orgány veřejné správy zaměstnávají výlučně prostřednictvím pracovních smluv na dobu neurčitou, avšak mohou se uchýlit k pružným smluvním formám přijímání zaměstnanců stanoveným zákonem za předpokladu, že nastanou dočasné a výjimečné potřeby. Odstavec 5 tohoto článku uvádí, že „[p]orušení kogentních ustanovení týkajících se přijímání nebo zaměstnávání zaměstnanců ve veřejné správě nemůže v žádném případě vést k uzavření pracovních smluv na dobu neurčitou s těmito orgány, aniž jsou tím dotčeny jejich případná odpovědnost a sankce, které jim mohou být uloženy. Dotčený zaměstnanec má nárok na náhradu škody vyplývající z práce odvedené v rozporu s kogentními ustanoveními. (...)“.

Legislativní nařízení č. 297 ze dne 16. dubna 1994 o přijetí jednotného znění legislativních ustanovení použitelných v oblasti školství a vztahujících se na všechny typy a stupně škol (dále jen „legislativní nařízení č. 297/94“); zejména článek 309, nadepsaný „Výuka katolického náboženství“, podle něhož je v neuniverzitních veřejných školách všech typů a stupňů výuka katolického náboženství upravena dohodou mezi Italskou republikou a Svatým stolcem a souvisejícím dodatečným protokolem a pro takovouto výuku „ředitel školy uděluje dočasná místa s délkou trvání jednoho roku po dohodě s diecézním biskupem“.

C.C.N.L. (Contratto collettivo nazionale di lavoro) Scuola (Vnitrostátní kolektivní pracovní smlouva pro oblast školství) ze dne 27. listopadu 2007. Podle článku 40 C.C.N.L. „[u]čitelé katolického náboženství jsou zaměstnáváni podle právní úpravy uvedené v článku 309 legislativního nařízení č. 297 z roku 1994 prostřednictvím smlouvy o dočasném místě s délkou trvání jednoho roku, která se považuje za prodlouženou v případě, že podmínky a požadavky stanovené platnými právními předpisy přetrvávají“.

Zákon č. 186 ze dne 18. července 2003 - Ustanovení o právním postavení učitelů katolického náboženství v institucích a školách všech typů a stupňů (dále jen „zákon č. 186/03“); zejména článek 3, podle něhož uchazeči ve výběrovém řízení tehdy vyhlášeném za účelem jmenování učitelů katolického náboženství museli být držiteli uznání způsobilosti, které vydává diecézní biskup příslušný pro dané území, a podle něhož je zaměstnání se smlouvou na dobu neurčitou určeno regionálním ředitelem po dohodě s diecézním biskupem. Odstavec 9 téhož článku výslovně stanoví, že odnětí způsobilosti ze strany diecézního biskupa představuje důvod pro ukončení pracovního poměru.

Dohoda mezi italským školským úřadem a Conferenza episcopale italiana (Italská biskupská konference) ohledně výuky katolického náboženství na veřejných školách, podepsaná dne 14. prosince 1985; zejména čl. 2 odst. 5, podle něhož „výuka katolického náboženství je zajišťována učiteli, kteří jsou držiteli způsobilosti uznané diecézním biskupem a která nebyla ze strany tohoto biskupa odňata, přičemž tito učitelé jsou jmenováni, po dohodě s diecézním biskupem, příslušnými školskými úřady podle vnitrostátní legislativy. (...)“.

### **Stručný popis skutkového stavu a původního řízení**

- 1 YT a další, žalobci, jsou učitelé katolického náboženství zaměstnaní žalovaným ministerstvem na základě pracovních smluv na dobu určitou. Pracovní poměry existující mezi žalobci a žalovaným jsou ve formě dočasných míst s délkou trvání jednoho roku, která jsou automaticky znovu prodloužena podle čl. 40 odst. 5 C.C.N.L. pro oblast školství ze dne 29. listopadu 2007. Žalobci jsou držitelé uznání způsobilosti ze strany diecézního biskupa, přičemž tato způsobilost nebyla odňata.

- 2 Žalobci byli zaměstnáni na základě regionálního pořadí rozděleného podle diecézí prostřednictvím jmenování ze strany školského úřadu na návrh diecézního biskupa. Celková doba trvání všech předmětných smluv na dobu určitou je více než 36 měsíců, přičemž v některých případech tato doba trvání přesahuje 20 let.
- 3 Dne 31. července 2015 žalobci podali žalobu u Tribunale di Napoli (III Sezione Lavoro) (Soud v Neapoli, III pracovněprávní senát), přičemž se domáhali přeměny jejich smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou a podpůrně náhrady škody. Soudního řízení se zúčastnila také Federace GILDA-UNAMS, odborový svaz, který podepsal C.C.N.L. pro oblast školství ze dne 29. listopadu 2007.
- 4 Žalované ministerstvo vzneslo námitku nepřijatelnosti a neopodstatněnosti žaloby.

### **Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

- 5 Směrnice 1999/70 byla do italského práva provedena legislativním nařízením č. 368/01, jehož čl. 5 odst. 4-a, ve znění platném v rozhodné době z hlediska skutkového stavu v původním řízení, stanoví zejména přeměnu z pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou v případě, že pracovní poměr v důsledku po sobě jdoucích smluv mezi stejným zaměstnavatelem a stejným zaměstnancem přesáhne 36 měsíců. Výše uvedené ustanovení bylo v zásadě převzato do článku 19 následného legislativního nařízení č. 81/15.
- 6 Ustanovení uvedená v předchozím odstavci, zejména ustanovení týkající se přeměny na smlouvu na dobu neurčitou, se však nevztahují na zaměstnance veřejného sektoru. Ve vztahu k těmto zaměstnancům článek 36 legislativního nařízení č. 165/01 zejména stanoví, že orgány veřejné správy mohou zaměstnávat zaměstnance prostřednictvím smluv na dobu určitou pouze pro účely dočasných nebo výjimečných potřeb a že porušení kogentních ustanovení v této oblasti nemůže v žádném případě vést ke vzniku pracovních poměrů na dobu neurčitou: pracovník má v takovémto případě nárok na náhradu škody. Jedinou sankcí použitelnou ve vztahu k veřejné správě je tedy náhrada škody, která pracovníkovi vznikla.
- 7 Z použití legislativního nařízení č. 165/01 jsou však vyloučeny smlouvy na dobu určitou uzavřené v rámci školského sektoru pro přidělení zástupu pedagogických pracovníků a ATA [administrativní, technický a pomocný personál], jak je stanoveno v čl. 10 odst. 4-a tohoto nařízení, které bylo zavedeno nařízením vlády s mocí zákona č. 70 ze dne 13. května 2011, přičemž toto vyloučení je potvrzeno v čl. 29 odst. 2 legislativního nařízení č. 81/15.
- 8 Zákazy a sankce týkající se opakování smluv na dobu určitou stanovené vnitrostátním právem se tudíž na školský sektor nevztahují.
- 9 Pokud jde o učitele katolického náboženství, jako jsou žalobci, předkládající soud uvádí, že jejich pracovní poměry jsou naprosto nejisté a jsou zbaveny ochrany.

Článek 309 legislativního nařízení č. 297/94 totiž stanoví, že pro výuku katolického náboženství ředitel školy uděluje dočasná místa s délkou trvání jednoho roku po dohodě s diecézním biskupem podle ustanovení dohody mezi Italskou republikou a Svatým stolcem a dohodami mezi italským školským úřadem a Italskou biskupskou konferencí pro výuku katolického náboženství na veřejných školách. Předmětné dohody stanoví, že učitelé katolického náboženství musí být držiteli uznané způsobilosti ze strany diecézního biskupa, která není odňata, a že jsou jmenováni, po dohodě s tímto diecézním biskupem, příslušnými školskými úřady.

- 10 Předkládající soud také s odkazem na učitele katolického náboženství, kteří byli zaměstnáni na základě jediného výběrového řízení, které se kdy uskutečnilo, uvádí, že pro tyto učitele představuje zrušení způsobilosti ze strany příslušného diecézního biskupa důvod pro ukončení pracovního poměru podle čl. 9 odst. 3 zákona č. 186/03 o výuce katolického náboženství.
- 11 Tento soud rovněž uvádí, že existuje rozpor mezi judikaturou vyplývající z rozsudku Soudního dvora Evropské unie ve věci Sciotto, C-331/17, a to pokud jde o výklad ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, a italským Corte costituzionale (Ústavní soud), který v rozsudku č. 248/18 stanovil, že „pro celý veřejný sektor je jednoznačně potvrzena nemožnost přeměny pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou - v souladu s nespornou unijní a vnitrostátní judikaturou“. Z toho vyplývá, že vnitrostátní soud nikdy nemůže založit pracovní poměry na dobu neurčitou v různých sektorech veřejné správy, a to ani v případě, že neexistuje jakékoli zamezující opatření podle ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou.
- 12 Předkládající soud má tedy pochybnosti o slučitelnosti italské právní úpravy provádějící směrnici 1999/70 s ustanovením 5 rámcové dohody obsažené v této směrnici, jakož i s článkem 21 Listiny a se směrnicí 2000/78, a to pokud jde o rozdílné zacházení vyhrazené pro učitele katolického náboženství ve srovnání s ostatními učiteli.
- 13 První předběžnou otázkou se předkládající soud táže, zda rozdílné zacházení vyhrazené pro učitele katolického náboženství představuje diskriminaci na základě náboženského vyznání podle článku 21 Listiny a směrnice 2000/78, anebo zda skutečnost, že způsobilost, kterou musí učitel katolického náboženství mít, může být odňata, představuje vhodný a ospravedlnitelný důvod pro takovéto rozdílné zacházení.
- 14 Druhou předběžnou otázkou, která závisí na zjištění Soudního dvora ohledně existence diskriminace ve smyslu první otázky, se předkládající soud táže, jaké nástroje má k odstranění důsledků takovéto diskriminace a zda musí ve vztahu k žalované veřejné správě založit pracovní poměr na dobu neurčitou, a to s přihlédnutím k tomu, že všichni učitelé, kteří nejsou učiteli katolického náboženství, byli přijati do zaměstnání, tedy získali stálé zaměstnání u veřejné

správy s následnou smlouvou na dobu neurčitou, a to díky mimořádnému plánu přijímání podle zákona č. 107 ze dne 13. července 2015.

- 15 Třetí předběžnou otázkou se tento soud táže, zda ustanovení 5 rámcové dohody brání neexistenci - pro školský sektor, a zejména pro učitele katolického náboženství - opatření zamezujících zneužívání využití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou a zda potřeba dohody s diecézním biskupem může představovat objektivní důvod ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody.
- 16 Konečně, čtvrtou předběžnou otázkou se předkládající soud táže, zda je v případě, že Soudní dvůr shledá porušení ustanovení 5 rámcové dohody, možné na základě článku 21 Listiny, ustanovení 4 rámcové dohody a článku 1 směrnice 2000/78 neuplatnit vnitrostátní pravidla, která zabraňují automatické přeměně smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou, pokud pracovní poměr přesáhne určitou dobu trvání.

PRACOVNÍ DOKUMENT