

Asia C-282/19

**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä**

Jättämispäivä:

3.4.2019

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Tribunale di Napoli (Italia)

Ennakkoratkaisupyynnön tekemispäivä:

13.2.2019

Kantajat:

YT ym.

Vastaajat:

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

Väliintulija:

Federazione GILDA-UNAMS

Pääasian kohde

Tribunale di Napolissa, III Sezione Lavoro, (Italia) nostettu kanne, jolla vaaditaan muuttamaan kantajien ja Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (opetus-, korkeakoulu- ja tutkimusministeriö) väliset määräaikaiset työsopimukset toistaiseksi voimassa oleviksi ja toissijaisesti korvaamaan työntekijöille aiheutuneet vahingot.

Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeudellinen perusta

Italian direktiivin 1999/70/EY täytäntöön panevan lainsäädännön yhteensopivuus mainitun direktiivin liitteenä olevan puitesopimuksen 5 lausekkeen sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklan ja direktiivin 2000/78/EY kanssa siltä osin

kuin siinä säädetään katolisen uskonnon opettajien erilaisesta kohtelusta muihin opettajiin verrattuna.

Ennakkoratkaisukysymykset

1) Onko pelkästään kantajien kaltaisten katolisen uskonnon opettajien erilainen kohtelu perusoikeuskirjan 21 artiklassa ja direktiivissä 2000/78/EY tarkoitettua uskontoon perustuvaa syrjintää, vai onko se, että työntekijälle myönnetty todistus soveltavuudesta voidaan peruuttaa, asianmukainen peruste sille, että ainoastaan kantajien kaltaisia katolisen uskonnon opettajia kohdellaan eri tavoin kuin muita opettajia eivätkä he hyödy väärinkäytöksiä estävistä toimenpiteistä, joista määrätään Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteenä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeessa?

2) Mikäli todetaan, että direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua välitöntä, uskontoon perustuvaa (1 artikla) ja perusoikeuskirjassa tarkoitettua syrjintää on tapahtunut, unionin tuomioistuimelta kysytään, mitä keinoja ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin voi käyttää poistaakseen tällaisen syrjinnän seuraukset, kun otetaan huomioon, että laissa 107/15 tarkoitettu erityissuunnitelma, jonka johdosta opettajien työsuhteet on vakinaistettu ja heidän kanssaan on siten tehty toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, koski kaikkia muita kuin katolisen uskonnon opettajia, ja onko ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen näin ollen vahvistettava toistaiseksi voimassa oleva työsuhte vastajana olevaan hallintoviranomaiseen?

3) Onko direktiivin 1999/70/EY liitteenä olevan puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä sellaiselle nyt esillä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan työsuhteita koskevia unionin oikeuden säännöksiä, joiden tarkoitus on sanktioida perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä siten, että määräaikainen sopimus määrittellään automaattisesti uudelleen toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi työsuhteen jatkuessa yli tietyn määräpäivän, ei sovelleta kouluihin eikä erityisesti katolisen uskonnon opettajiin, mikä mahdollistaa perättäisten määräaikaisten työsopimusten tekemisen määräämättömäksi ajaksi; ja erityisesti, onko hiippakunnan piispan hyväksynnän edellyttäminen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltu syy, vai onko se sitä vastoin Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa tarkoitettua kiellettyä syrjintää;

4) mikäli kolmanteen kysymykseen vastataan myöntävästi, onko Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklan, direktiivin 1999/70/EY liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lausekkeen ja/tai direktiivin 2000/78/EY 1 artiklan nojalla mahdollista jättää soveltamatta säännöksiä, joilla estetään määräaikaisen

työsopimuksen automaattinen muuttaminen toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteen jatkuessa yli tietyn määräpäivän?

Viitatus unionin oikeussäännöt

Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annettu neuvoston direktiivi 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) (jäljempänä direktiivi 1999/70); erityisesti tämän direktiivin liitteenä olevan puitesopimuksen 4 ja 5 lauseke.

Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 artikla.

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) (jäljempänä direktiivi 2000/78); erityisesti sen 1 artikla ja 2 artiklan 2 kohdan alakohta.

Viitatus kansalliset oikeussäännöt

Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annetun direktiivin 1999/70/EY täytäntöönpanosta 6.9.2001 annettu asetus nro 368 (Decreto legislativo del 6 settembre 2001, n. 368 - Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES, jäljempänä asetus nro 368/01); erityisesti sen 5 §:n 4 bis momentti, jossa säädetään, että ”– – jos saman työnantajan ja saman työntekijän välinen työsuhte vastaavien tehtävien hoitoa koskevien perättäisten määräaikaisten sopimusten vuoksi on kestänyt yhteensä yli 36 kuukautta, kun mukaan luetaan sopimusten pidentäminen ja jatkaminen, työsuhte katsotaan sopimusten välisistä keskeytysjaksoista riippumatta 2 momentissa tarkoitetuksi toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi – –”, ja 10 §:n 4 bis momentti, jonka mukaan asetuksen ja erityisesti sen 5 §:n 4 bis momentin soveltamisalaan eivät kuulu määräaikaiset sopimukset, jotka on tehty opettajien kanssa, kun otetaan huomioon tarve taata opetuksen jatkuvuus.

Työsopimusten sääntelystä 15.6.2015 annettu asetus nro 81 (Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81 - Disciplina organica dei contratti di lavoro, jäljempänä asetus nro 81/15); erityisesti 19 § ja 29 §:n 2 momentti, joiden sisältö on olennaisilta osin samanlainen kuin asetuksen nro 368/01 5 §:n 4 bis momentin ja 10 §:n 4 bis momentin.

Julkishallinnon työn järjestämistä koskevista yleisistä säännöistä julkisyhteisöjen palvelussuhteissa 30.3.2001 annettu asetus nro 165 (Decreto legislativo del 30

marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, jäljempänä asetus nro 165/01); erityisesti 36 §, jonka mukaan julkishallinto tekee tavanomaisesti yksinomaan toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia, mutta se voi palkata työvoimaa joustavin sopimusjärjestelyin yksinomaan laissa säädetyissä tapauksissa väliaikaisten ja poikkeuksellisten tarpeiden vuoksi. Saman pykälän 5 momentin mukaan ”siitä, että julkisyhteisö rikkoo työntekijöiden palvelukseen ottamista tai työsuhteita koskevia pakottavia säännöksiä, ei missään tapauksessa voi seurata toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen syntyminen kyseiseen julkisyhteisöön, sanotun kuitenkin rajoittamatta siitä mahdollisesti aiheutuvaa vahingonkorvausvastuuta ja seuraamuksia. Kyseisellä työntekijällä on oikeus korvaukseen vahingosta, jota aiheutuu siitä, että työsuhde on ollut pakottavien säännösten vastainen. – –.”

Opetusta kaikentyyppisissä ja -asteisissa oppilaitoksissa koskevien säännösten kodifioinnista 16.4.1994 annettu asetus nro 297 (Decreto legislativo del 16 aprile 1994, n. 297 - Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado, jäljempänä asetus nro 297/94); erityisesti 309 §, jonka otsikko on ”Katolisen uskonnon opetus” ja jonka mukaan yliopistoja lukuun ottamatta kaikentyyppisissä ja -asteisissa julkisissa oppilaitoksissa annettavasta katolisen uskonnon opetuksesta määrätään Italian tasavallan ja Vatikaanivaltion välisessä sopimuksessa ja siihen liittyvässä pöytäkirjassa ja ”oppilaitoksen johtaja valitsee vuoden pituisiin työsuhteisiin valittavat opettajat yhdessä piispan kanssa”.

Kouluja koskevan 27.11.2007 tehdyn kansallisen työehtosopimuksen (Contratto collettivo nazionale di lavoro; C.C.N.L.) 40 §:n nojalla ”katolisen uskonnon opettajat otetaan vuonna 1994 annetun asetuksen nro 297 309 §:n nojalla palvelukseen vuoden pituisella työsopimuksella, joka katsotaan vahvistetuksi, mikäli voimassa olevissa asetuksissa ja laeissa säädetyt ehdot ja edellytykset täyttyvät”.

Kaikentyyppisissä ja -asteisissa oppilaitoksissa toimivien katolisen uskonnon opettajien oikeudellista asemaa koskevista säännöistä 18.7.2003 annettu laki nro 186 (Legge del 18 luglio 2003, n. 186 - Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado, jäljempänä laki nro 186/03); erityisesti 3 §, jonka mukaan palvelussuhteiden vakinaistamiseksi tuona ajankohtana järjestettyyn kilpailuun osallistuvilla katolisen uskonnon opettajilla oli oltava toimivaltaisen hiippakunnan piispan myöntämä soveltuvuustodistus, ja kilpailun läpäisseiden hakijoiden palvelukseen ottamisesta toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella päättää aluejohtaja yhdessä piispan kanssa. Kyseisen 3 §:n 9 momentissa säädetään nimenomaan, että hiippakunnan piispan myöntämän soveltuvuustodistuksen peruuttaminen on irtisanomisperuste.

Italian kouluviranomaisen ja Italian episkopaalisen konferenssin välinen julkisissa kouluissa annettavasta katolisen uskonnon opetuksesta 14.12.1985 allekirjoitettu sopimus; erityisesti sen 2 §:n 5 momentti, jonka mukaan ”katolisen uskonnon

opetusta antavat opettajat, joilla on hiippakunnan piispan myöntämä soveltuvuustodistus, jota tämä ei ole peruuttanut, ja jotka toimivaltaiset kouluviranomaiset nimittävät yhdessä piispan kanssa valtion lainsäädännön mukaisesti.– –”

Yhteenveto tosiseikoista ja menettelystä pääasiassa

- 1 Kantajina olevat YT ym. ovat katolisen uskonnon opettajia, joilla on määräaikainen työsopimus vastaajana olevan ministeriön kanssa. Erityisesti kantajien ja vastaajan väliset työsopimukset koskevat vuoden pituisia työsuhteita, jotka uusitaan 29.11.2007 tehdyn kouluja koskevan kansallisen työehtosopimuksen 40 §:n 5 momentin nojalla automaattisesti. Kantajille on myönnetty hiippakunnan piispan myöntämät todistukset soveltuvuudesta, eikä niitä ole peruutettu.
- 2 Kantajat otetaan palvelukseen alueellisten hiippakunnittain laadittujen luetteloiden perusteella, kouluviranomaisen nimittämisasiakirjalla ja hiippakunnan piispan esityksestä. Kaikki kysymyksessä olevat määräaikaiset työsuhteet ylittävät 36 kuukauden pituisen enimmäisajan ja ovat joissain tapauksessa kestäneet yli 20 vuotta.
- 3 Kantajat nostivat 31.7.2015 Tribunale di Napolissa (III Sezione Lavoro) kanteen, jolla he vaativat määräaikaisten työsuhteidensa muuntamista toistaiseksi voimassa oleviksi ja toissijaisesti vahingonkorvausta. Oikeudenkäyntiin osallistuu lisäksi väliintulijana Federazione GILDA-UNAMS, kouluja koskevan kansallisen työehtosopimuksen allekirjoittanut ammattiliitto.
- 4 Vastaajana oleva ministeriö on väittänyt, että kanne on jätettävä tutkimatta ja että se on perusteeton.

Tiivistelmä ennakkoratkaisupyynnön perusteista

- 5 Direktiivi 1999/70 on saatettu osaksi Italian oikeusjärjestystä asetuksella nro 368/01, jonka 5 §:n 4 bis momentissa, sellaisena kuin se oli voimassa pääasiassa tosiseikkojen tapahtuma-aikaan, säädetään erityisesti määräaikaisen työsuhteen muuttumisesta toistaiseksi voimassa olevaksi, jos saman työnantajan ja saman työntekijän välinen työsuhte on perättäisten määräaikaisten työsopimusten vuoksi kestänyt yhteensä yli 36 kuukautta. Mainittu säännös toistetaan olennaisin osin myöhemmän asetuksen nro 81/15 19 §:ssä.
- 6 Edellä mainittuja säännöksiä ja erityisesti säännöstä, joka koskee työsuhteen muuttamista toistaiseksi voimassa olevaksi, ei kuitenkaan sovelleta julkishallinnon työntekijöihin. Heidän asemastaan asetuksen nro 165/01 36 §:ssä säädetään erityisesti, että julkishallinto voi turvautua määräaikaisiin työsopimuksiin yksistään väliaikaisten ja poikkeuksellisten vaatimusten täyttämiseksi, eikä siitä, että julkishallinto rikkoo asiaa koskevia pakottavia säännöksiä, voi missään

tapauksessa seurata toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen syntyminen: tällaisessa tapauksessa työntekijällä on oikeus vahingonkorvaukseen. Ainoa julkishallintoon sovellettava seuraamus on näin ollen työntekijälle aiheutuneen vahingon korvaaminen.

- 7 Asetuksen nro 165/01 soveltamisalaan eivät kuitenkaan kuulu määräaikaiset sopimukset, jotka on tehty opettajien sekä hallinnollisen, teknisen ja avustavan henkilöstön sijaisuuksia varten, kuten 13.5.2011 annetulla asetuksella (decreto-legge) nro 70 käyttöön otetussa saman asetuksen 10 §:n 4 bis momentissa säädetään, ja tämä poikkeus vahvistetaan asetuksen nro 81/15 29 §:n 2 momentissa.
- 8 Näin ollen kansallisessa oikeudessa perättäisten määräaikaisten sopimusten tekemisestä säädettyjä rajoituksia ja seuraamuksia ei sovelleta koulutuksen alalla.
- 9 Kantajien kaltaisten katolisen uskonnon opettajien tilanteesta ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin toteaa, että heidän työsuhteensa ovat täysin epävarmoja ja vailla suojaa. Asetuksen nro 297/94 309 §:ssä näet säädetään, että oppilaitoksen johtaja päättää katolisen uskonnon opettajien vuotuisista opetustehtävistä yhdessä piispan kanssa, Italian tasavallan ja Vatikaanivaltion välisen sopimuksen ja julkisissa kouluissa annettavaa katolisen uskonnon opetusta koskevien Italian kouluviranomaisen ja Italian episkopaalisen konferenssin välisten sopimusten nojalla. Kyseisten sopimusten mukaan katolisen uskonnon opettajilla on oltava hiippakunnan piispan myöntämä soveltuvuustodistus, jota ei ole peruutettu, ja toimivaltaiset kouluviranomaiset nimittävät heidät yhdessä piispan kanssa.
- 10 Ainoan koskaan järjestetyn yleisen kilpailun perusteella palvelukseen otettuihin katolisen uskonnon opettajiin viitaten ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin huomauttaa lisäksi, että toimivaltaisen piispan myöntämän soveltuvuustodistuksen peruuttaminen on katolisen uskonnon opetusta koskevan lain nro 186/03 3 §:n 9 momentin nojalla irtisanomisperuste.
- 11 Sama tuomioistuin huomauttaa myös unionin tuomioistuimen tuomioon Sciotto, C-331/17, perustuvan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen tulkinnasta annetun oikeuskäytännön ja Corte costituzionale italianan (Italian perustuslakituomioistuin), joka on todennut tuomiossa nro 248/18, että se ”voi vain vahvistaa, että määräaikaisen työsuhteen muuttaminen toistaiseksi voimassa olevaksi koko julkisella sektorilla on vakiintuneen unionin ja kansallisen oikeuskäytännön mukaan mahdotonta”, oikeuskäytännön välisestä ristiriidasta. Tästä seuraisi, ettei kansallinen tuomioistuin voisi koskaan luoda julkishallinnon eri alojen toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita, myös kun määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitettuja estäviä toimenpiteitä ei ole olemassa.
- 12 Näin ollen ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin epäilee direktiivin 1999/70 täytäntöönpanoa koskevan Italian lainsäädännön yhteensopivuutta tämän direktiivin liitteenä olevan puitesopimuksen 5 lausekkeen sekä perusoikeuskirjan

21 artiklan ja direktiivin 2000/78 kanssa siltä osin kuin se koskee katolisen uskonnon opettajien erilaista kohtelua muihin opettajiin verrattuna.

- 13 Ensimmäisessä ennakkoratkaisukysymyksessä ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin kysyy, onko katolisen uskonnon opettajien erilainen kohtelu perusoikeuskirjan 21 artiklassa ja direktiivissä 2000/78 tarkoitettua uskontoon perustuvaa syrjintää vai onko se, että katolisen uskonnon opettajalle myönnetty todistus soveltuvuudesta voidaan peruuttaa, asianmukainen peruste sille, että heitä kohdellaan eri tavoin kuin muita opettajia.
- 14 Toisessa ennakkoratkaisukysymyksessä, joka edellyttää, että unionin tuomioistuin toteaa ensimmäisessä kysymyksessä mainituissa säännöksissä tarkoitettua syrjintää tapahtuneen, ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin kysyy, mitä keinoja se voi käyttää torjuakseen tällaisen syrjinnän seuraukset ja onko sen vahvistettava toistaiseksi voimassa oleva työsuhde vastaajana olevaan viranomaiseen, kun otetaan huomioon, että kaikki muut kuin katolisen uskonnon opettajat on 13.7.2015 annetussa laissa nro 107 tarkoitetun erityissuunnitelman johdosta vakinaistettu ja viranomainen on toisin sanoen tehnyt heidän kanssaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen.
- 15 Kolmannessa ennakkoratkaisukysymyksessä sama tuomioistuin kysyy, onko puitesopimuksen 5 lauseke esteenä sille, ettei koulutuksen alalla ja erityisesti katolisen uskonnon opettajien tapauksessa ole olemassa perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä estäviä toimenpiteitä, sekä sitä, voiko hiippakunnan piispan myöntämän soveltuvuustodistuksen edellyttäminen olla puitesopimuksien 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltu syy.
- 16 Lopuksi neljännessä ennakkoratkaisukysymyksessä ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin kysyy, onko perusoikeuskirjan 21 artiklan, puitesopimuksen 4 lausekkeen ja direktiivin 2000/78 1 artiklan nojalla mahdollista olla soveltamatta sellaisia kansallisia säännöksiä, jotka estävät määräaikaisten työsopimusten automaattisen muuttamisen toistaiseksi voimassa olevaksi, kun työsuhteen kesto ylittää määrätyn enimmäisajan, mikäli unionin tuomioistuin toteaa puitesopimuksen 5 lauseketta rikutun.