



Katolički vjeroučitelji: potreba postojanja uvjerenja o osposobljenosti koju izdaje vjersko tijelo ne opravdava obnavljanje ugovora na određeno vrijeme

Ne postoji diskriminacija na temelju vjere ni na temelju određenog trajanja radnog odnosa

Osobu YT i sedamnaest osoba (u daljnjem tekstu, zajedno: tužitelji), koji već dugi niz godina predavaju katolički vjeronauk u javnim ustanovama, zaposlilo je Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Recherche – MIUR (Ministarstvo obrazovanja, visokog obrazovanja i istraživanja, Italija) na temelju uzastopnih ugovora na određeno vrijeme (CDD). Utvrdivši da nisu mogli ostvariti pravo na stalno zaposlenje predviđeno talijanskim pravom za nastavničko osoblje zbog jednogodišnjeg trajanja njihovih zadaća, što nije omogućavalo njihovo uvrštavanje na stalne popise uspješnih kandidata, tužitelji su sudu koji je uputio zahtjev podnijeli tužbu kojom su tražili da se njihovi sadašnji ugovori preoblikuju u ugovore na neodređeno vrijeme (CDI).

Sud koji je uputio zahtjev, navodeći to da talijanski propis kojim se prenosi Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme¹ isključuje, u sektoru obrazovanja, preoblikovanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovore o radu na neodređeno vrijeme, smatra da se ta tužba ne može prihvatiti. Prema njegovu mišljenju, s obzirom na to isključenje i činjenicu da predmetni katolički vjeroučitelji nisu mogli imati pravo na stalno zaposlenje predviđeno talijanskim pravom, to pravo ne predviđa nikakvu mjeru sprečavanja zlouporabe uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme za navedene nastavnike u smislu članka 5. Okvirnog sporazuma.

Stoga je odlučio Sudu postaviti pitanje u pogledu usklađenosti talijanskog zakonodavstva s tom odredbom i zabranom diskriminacije na temelju vjere koja je zabranjena pravom Europske unije². Osim toga, od Suda je zatražio da pojasni je li potreba postojanja uvjerenja o osposobljenosti koju izdaje crkveno tijelo, koje katolički vjeroučitelji moraju imati kako bi podučavali, „objektivan razlog” u smislu Okvirnog sporazuma koji opravdava obnavljanje tih ugovora na određeno vrijeme. Naposljetku, pita se o posljedicama koje za glavni postupak proizlaze iz zaključka Suda o eventualnoj neusklađenosti dotičnog zakonodavstva.

U svojoj presudi Sud se, među ostalim, izjasnio o učinkovitosti mjera kojima se u nacionalnim pravima treba sankcionirati zloupotreba uzastopnog sklapanja ugovora na određeno vrijeme.

Ocjena Suda

Najprije, utvrdivši osobito da cilj predmetnih nacionalnih odredbi nije urediti odnose između države članice i crkava – već se one odnose na uvjete rada katoličkih vjeroučitelja u javnim ustanovama, te se stoga ne tiču statusa crkava iz članka 17. stavka 1. UFEU-a – Sud se smatra nadležnim za odlučivanje o zahtjevu za prethodnu odluku.

¹ Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, zaključen 18. ožujka 1999., koji je priložen Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL 1999., L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.)

² Ta zabrana je predviđena u članku 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i Direktivom Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.).

Što se tiče merituma, nakon što je zaključio da ne postoji diskriminacija na temelju vjere, s obzirom na to da je stalno zaposlenje tužitelja bilo nemoguće zbog trajanja njihovih zadaća neovisno o njihovoj vjeri, Sud je najprije naveo da situacija u skladu s kojom tužitelji ne mogu imati pravo na preoblikovanje svojeg ugovora u ugovor na neodređeno vrijeme, dok su nastavnici iz drugih predmeta koji se nalaze u usporedivoj situaciji to mogli, predstavlja razliku u postupanju između dviju kategorija radnika zaposlenih na određeno vrijeme. Slijedom navedenog, takva situacija nije obuhvaćena člankom 4. Okvirnog sporazuma³, s obzirom na to da se njime zabranjuje različito postupanje prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme i onima zaposlenima na neodređeno vrijeme. Stoga sud koji je uputio zahtjev ne može ne primijeniti predmetna nacionalna pravila na temelju navedenog članka.

Nadalje, što se tiče članka 5. Okvirnog sporazuma, naslovljenog „Mjere za sprečavanje zlorabab“, Sud je presudio da se toj odredbi protivi nacionalni propis kojim se katolički vjeroučitelji isključuju iz primjene pravila za sankcioniranje zlorabab sklapanja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme ako u nacionalnom pravnom poretku ne postoji nijedna druga učinkovita mjera kojom se sankcionira navedena zlorabab, što je na sudu koji je uputio zahtjev da ocijeni.

Istina je da je moguće da sektor javnog obrazovanja katoličkog vjeronauka zahtijeva stalno usklađivanje broja zaposlenih radnika i broja potencijalnih korisnika, što za poslodavca dovodi do privremenih potreba u području zapošljavanja, pri čemu posebna potreba za fleksibilnošću u tom sektoru može opravdati, s obzirom na članak 5. stavak 1. točku (a) Okvirnog sporazuma, sklapanje uzastopnih ugovora na određeno vrijeme. Međutim, usklađenost s tom odredbom zahtijeva konkretnu provjeru je li obnavljanje takvih ugovora namijenjeno zadovoljavanju privremenih potreba i koristi li se, u biti, ta mogućnost za zadovoljavanje stalnih potreba poslodavca za zaposlenicima. Međutim, u ovom slučaju različiti ugovori na određeno vrijeme koji povezuju tužitelje s njihovim poslodavcem doveli su do obavljanja sličnih zadaća tijekom više godina, tako da se taj radni odnos može shvatiti na način da je udovoljio potrebi koja je bila trajne naravi, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri.

Osim toga, utvrdivši, među ostalim, da se uvjerenje o osposobljenosti koju katolički vjeroučitelji moraju imati kako bi podučavali izdaje jedanput, a ne prije svake školske godine za koju se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, neovisno o trajanju zadaća koje su im povjerene, i da to izdavanje nema veze s mjerama kojima se nastoje postići ciljevi socijalne politike, Sud navodi da to uvjerenje ne predstavlja „objektivan razlog“ koji opravdava obnavljanje ugovora na određeno vrijeme u smislu članka 5. stavka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma.

Naposlijetku, Sud je podsjetio na to da, iako taj članak nema izravan učinak, s obzirom na to da nacionalni sud stoga nije dužan izuzeti iz primjene nacionalnu odredbu koja joj je protivna, na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri je li moguće tumačenje predmetnih nacionalnih odredbi koje bi bilo u skladu s Okvirnim sporazumom, uzimajući u obzir cjelokupno nacionalno pravo i primjenjujući metode tumačenja koje su njime priznate.

NAPOMENA: Prethodni postupak omogućuje sudovima država članica da u okviru postupka koji se pred njima vodi upute Sudu pitanja o tumačenju prava Unije ili o valjanosti nekog akta Unije. Sud ne rješava spor pred nacionalnim sudom. Na nacionalnom je sudu da predmet riješi u skladu s odlukom Suda. Ta odluka jednako obvezuje i druge nacionalne sudove pred kojima bi se moglo postaviti slično pitanje.

Neslužbeni dokument za medije koji ne obvezuje Sud.

[Cjelovit tekst](#) presude objavljuje se na stranici CURIA na dan objave.

Osoba za kontakt: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 4293

Snimke s objave presude nalaze se na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106

³ Članak 4. Okvirnog sporazuma naslovljen „Načela nediskriminacije“ predviđa u svojem stavku 1. da se u pogledu uvjeta zapošljavanja, prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme ne smije postupati na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme, jedino zato što prvi imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.