



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 1/22
V Lucemburku dne 13. ledna 2022

Rozsudek ve věci C-282/19
MIUR a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

Učitelé katolického náboženství: nezbytnost osvědčení o způsobilosti vydaného církevním orgánem neospravedlňuje obnovení smluv na dobu určitou

Nejedná se o diskriminaci na základě náboženského vyznání, ani na základě určité délky trvání pracovního poměru

YT, jakož i sedmnáct dalších osob (dále jen společně „žalobci“), kteří již celou řadu let vyučují katolické náboženství v rámci veřejných zařízení, byli přijati do zaměstnání Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca – MIUR (ministerstvo pro školství, vysokoškolské vzdělávání a výzkum, Itálie) na základě po sobě jdoucích smluv na dobu určitou (dále jen „SDU“). Žalobci, kteří konstatovali, že nemohou využít mechanismu stálých pracovních míst, který italské právo stanoví pro pedagogické pracovníky, z důvodu trvání jejich dočasných pracovních míst v délce jednoho roku, které neumožňuje jejich zapsání na stálé seznamy vhodných uchazečů, podali k předkládajícímu soudu žalobu, která zněla hlavně na přeměnu jejich stávajících smluv na smlouvy na dobu neurčitou (dále jen „SDN“).

Předkládající soud, který uvádí, že italská právní úprava provádějící rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou¹ vylučuje v oblasti školství přeměnu po sobě jdoucích SDU na SDN, má za to, že této žalobě nelze vyhovět. Podle něj s ohledem na toto vyloučení a skutečnost, že dotčení učitelé katolického náboženství nemohli využít mechanismu stálých pracovních míst stanoveného italským právem, toto právo nestanoví pro uvedené učitele žádné opatření k předcházení zneužití po sobě jdoucích SDU ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody.

Předkládající soud se tudíž rozhodl položit Soudnímu dvoru otázku týkající se slučitelnosti italské právní úpravy s posledně uvedeným ustanovením, jakož i se zákazem diskriminace na základě náboženského vyznání upraveným unijním právem². Kromě toho předkládající soud požádal Soudní dvůr o upřesnění, zda nezbytnost osvědčení o způsobilosti vydaného církevním orgánem, které musí mít učitelé katolického náboženství pro výuku, představuje „objektivní důvod“ ve smyslu rámcové dohody, umožňující ospravedlnit obnovení takových SDU. Nakonec si klade otázku ohledně důsledků, které je třeba vyvodit pro spor v původním řízení ze závěru Soudního dvora o případné neslučitelnosti dotčené právní úpravy.

V rozsudku se Soudní dvůr vyjádřil zejména k účinnosti opatření, která mají ve vnitrostátních právech postihovat zneužívání po sobě jdoucích SDU.

Závěry Soudního dvora

Na úvod Soudní dvůr, který zejména konstatoval, že cílem dotčených vnitrostátních ustanovení není organizace vztahů mezi členským státem a církvemi, ale týkají se pracovních podmínek učitelů vyučujících katolické náboženství ve veřejných zařízeních, takže se věc netýká postavení,

¹ Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřená dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je obsažena 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 (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43).

² Tento zákaz je upraven v článku 21 Listiny základních práv Evropské unie a ve směrnici 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; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

kteře mají církve uvedené v čl. 17 odst. 1 SFEU, uvedl, že má pravomoc rozhodnout o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

Pokud jde o věc samou, Soudní dvůr poté, co dospěl k závěru o neexistenci diskriminace na základě náboženského vyznání, jelikož přijetí žalobců na stálé pracovní místo bylo nemožné z důvodu délky trvání jejich dočasných pracovních míst, bez žádné souvislosti s jejich náboženským vyznáním, nejprve uvedl, že situace, kdy žalobci nemohou využít překvalifikování své smlouvy na SDN, zatímco učitelé jiných předmětů nacházející se ve srovnatelné situaci to učinit mohou, představuje rozdílné zacházení mezi dvěma kategoriemi zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou. Taková situace tedy nespádá pod ustanovení 4 rámcové dohody³, neboť posleďně uvedené ustanovení zakazuje rozdílné zacházení mezi zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou. Předkládající soud tak nemůže ponechat nepoužita dotčená vnitrostátní pravidla na základě uvedeného ustanovení.

Pokud jde dále o ustanovení 5 rámcové dohody, nadepsané „Opatření k předcházení zneužití“, Soudní dvůr rozhodl, že toto ustanovení brání vnitrostátní právní úpravě, která vylučuje, aby se na učitele katolického náboženství vztahovala pravidla, jejichž cílem je postihovat zneužívání po sobě jdoucích SDU, pokud ve vnitrostátním právním řádu neexistuje žádné jiné účinné opatření postihující uvedené zneužití, což přísluší posoudit předkládajícímu soudu.

Je totiž sice pravda, že není vyloučeno, že odvětví veřejného vzdělávání katolického náboženství vyžaduje stálý vhodný poměr mezi počtem zaměstnaných pracovníků a počtem potenciálních uživatelů, což vede k dočasným potřebám na straně zaměstnavatele v oblasti přijímání, přičemž zvláštní nároky na flexibilitu v tomto odvětví mohou odůvodnit s ohledem na ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody využívání po sobě jdoucích SDU. Dodržování tohoto ustanovení však vyžaduje, aby bylo konkrétně ověřeno, že účelem obnovování takových smluv je pokrytí dočasných potřeb a tato možnost není ve skutečnosti využívána k naplňování trvalých personálních potřeb zaměstnavatele. V projednaném případě přitom různé SDU uzavřené mezi žalobci a jejich zaměstnavatelem vedly k plnění podobných úkolů po dobu několika let, takže tento pracovní poměr lze chápat tak, že uspokojil potřebu, která byla trvalá, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

Kromě toho Soudní dvůr, který zejména konstatoval, že osvědčení o způsobilosti, které musí mít učitelé katolického náboženství pro výuku, se vydává pouze jednou, a nikoli před každým školním rokem, na který se uzavírá SDU, nezávisle na délce trvání poskytnutých dočasných pracovních míst, a že toto vydávání nesouvisí s opatřeními sledujícími cíle sociální politiky, uvedl, že toto osvědčení nepředstavuje „objektivní důvod“ ospravedlňující obnovení SDU ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody.

Konečně Soudní dvůr připomněl, že ačkoli toto ustanovení nemá přímý účinek, takže vnitrostátní soud tedy není povinen upustit od použití vnitrostátního ustanovení, které je v rozporu s uvedeným ustanovením, přísluší předkládajícímu soudu, aby ověřil, zda je možný výklad dotčených vnitrostátních ustanovení, který by byl v souladu s rámcovou dohodou, přičemž vezme v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použije metody výkladu jím uznané.

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

[Úplné znění](#) rozsudku se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

³ Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodě 1 stanoví, že pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehoczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrázový záznam z vyhlášení rozsudku je dostupný na [Europe by Satellite](#) ☎ (+32) 2 2964106.