



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

KOMUNIKAT PRASOWY nr 1/22

Luksemburg, 13 stycznia 2022 r.

Wyrok w sprawie C-282/19
MIUR e Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

**Nauczyciele religii katolickiej: konieczność posiadania dokumentu
poświadczającego zdolność do nauczania wydanego przez organ kościelny nie
uzasadnia odnawiania umów na czas określony**

*Nie zaistniała dyskryminacja ze względu na religię ani ze względu na czas określony stosunku
pracy*

YT i siedemnaście innych osób (łącznie „powodowie”), nauczających od wielu lat religii katolickiej w szkołach publicznych, zostali zatrudnieni przez Ministero dell’Istruzione dell’Università e della Ricerca – MIUR (ministerstwo ds. edukacji, szkolnictwa wyższego i badań naukowych, Włochy) na podstawie kolejnych umów zawartych na czas określony. Podnosząc, że nie mogli oni skorzystać z mianowania przewidzianego w prawie włoskim dla personelu nauczającego, ze względu na roczny okres wykonywania przez nich zadań, który nie umożliwiał wpisu ich nazwisk na stałych listach osób posiadających zdolność do nauczania, powodowie wnieśli do sądu krajowego powództwo o, zasadniczo, przekształcenie ich aktualnych umów w umowy na czas nieokreślony.

Sąd krajowy, wskazując, że włoskie przepisy transponujące porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony¹ wyłączają, w sektorze szkolnictwa, przekształcenie kolejnych umów o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony, jest zdania, że powództwo to nie może być uwzględnione. Jego zdaniem – biorąc pod uwagę to wyłączenie i okoliczność, że zainteresowani nauczyciele religii katolickiej nie mogli skorzystać z mianowania przewidzianego w prawie włoskim – w prawie tym nie przewidziano żadnego środka zapobiegającego nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony w odniesieniu do wspomnianych nauczycieli, w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego.

W związku z powyższym sąd krajowy zwrócił się do Trybunału z pytaniem dotyczącym zgodności przepisów włoskich ze wspomnianą klauzulą 5, a także z zakazem dyskryminacji ze względu na religię ustanowionym w prawie Unii². Ponadto, zwrócił się on do Trybunału o uściślenie, czy konieczność posiadania dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania wydanego przez organ kościelny, jakim powinni dysponować nauczyciele religii katolickiej w celu nauczania, stanowi „obiektywny powód” w rozumieniu porozumienia ramowego, umożliwiający uzasadnienie odnowienia takich umów o pracę na czas określony. Wreszcie, zmierza on do ustalenia, jakie konsekwencje należy wyciągnąć w odniesieniu do rozpoznawanego przez niego sporu ze stwierdzenia Trybunału dotyczącego ewentualnego braku zgodności rozpatrywanych przepisów z prawem Unii.

W ogłoszonym dzisiaj wyroku Trybunał orzekł w szczególności w przedmiocie skuteczności środków mających sankcjonować, w prawie krajowym, nadużywanie kolejnych umów o pracę na czas określony.

¹ Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, zawarte w dniu 18 marca 1999 r. („porozumienie ramowe”), stanowiące załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43).

² Zakaz ten wyrażono w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

Ocena Trybunału

Na wstępie, stwierdzając w szczególności, że rozpatrywane przepisy krajowe nie dotyczą organizacji relacji między państwem członkowskim a kościołami, lecz dotyczą warunków pracy nauczycieli nauczających religii katolickiej w szkołach publicznych – a zatem sprawa nie dotyczy statusu, z jakiego korzystają kościoły wskazane w art. 17 ust. 1 TFUE – Trybunał uznał się za właściwy do rozpatrzenia wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

Co do istoty – po stwierdzeniu braku dyskryminacji ze względu na religię, ponieważ mianowanie powodów jest niemożliwe ze względu na okres wykonywania przez nich zadań, bez żadnego związku z ich religią – Trybunał wskazał przede wszystkim, że sytuacja, w której powodowie nie mogą skorzystać ze zmiany kwalifikacji ich umów na umowy o pracę na czas nieokreślony, podczas gdy nauczyciele pozostałych przedmiotów znajdujący się w porównywalnej sytuacji mają takie uprawnienie, stanowi odmienne traktowanie dwóch kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony. W konsekwencji taka sytuacja nie jest objęta zakresem stosowania klauzuli 4 porozumienia ramowego³, ponieważ w klauzuli tej zakazano odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. A zatem sąd krajowy nie może odstąpić od stosowania spornych przepisów krajowych na podstawie wspomnianej klauzuli.

Następnie, w odniesieniu do klauzuli 5 porozumienia ramowego, zatytułowanej „Środki zapobiegania nadużyciom”, Trybunał orzekł, że przepis ten stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu wyłączającemu nauczycieli religii katolickiej z zakresu stosowania przepisów mających na celu sankcjonowanie nadużywania kolejnych umów o pracę na czas określony, gdy w wewnętrznym porządku prawnym nie istnieje żaden inny skuteczny środek sankcjonujący nadużywanie wspomnianych umów, co powinien ustalić sąd krajowy.

Nie jest oczywiście wykluczone, iż publiczny sektor nauczania religii katolickiej wymaga stałego dopasowywania między liczbą zatrudnionych w nim pracowników a liczbą potencjalnych użytkowników, co wiąże się dla pracodawcy z powstaniem tymczasowych potrzeb w dziedzinie zatrudnienia, a szczególna potrzeba elastyczności w tym sektorze może uzasadnić, w świetle klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony. Jednakże, przestrzeganie tej klauzuli wymaga konkretnej weryfikacji, czy ponowne zawieranie takich umów o pracę ma na celu zaspokojenie tymczasowego zapotrzebowania i czy możliwość ta nie jest faktycznie wykorzystywana do zaspokajania stałych potrzeb kadrowych pracodawcy. W niniejszym zaś przypadku poszczególne umowy o pracę na czas określony wiążące powodów z ich pracodawcą wymagały wykonywania podobnych zadań przez szereg lat, w związku z czym taki stosunek pracy może być rozumiany jako zaspokajający trwałą potrzebę, co powinien ustalić sąd krajowy.

Ponadto, stwierdzając w szczególności, że dokument poświadczający zdolność do nauczania, jakim powinni dysponować nauczyciele religii katolickiej w celu nauczania, jest wydawany tylko jeden raz, a nie przed każdym rokiem szkolnym implikującym zawarcie umowy o pracę na czas określony, niezależnie od czasu trwania powierzonych im zadań, i że wydanie tego dokumentu jest bez związku ze środkami realizującymi cele polityki społecznej, Trybunał stwierdził, że taki dokument poświadczający zdolność do nauczania nie stanowi „obiektywnego powodu” uzasadniającego odnowienie umowy o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego.

Wreszcie, Trybunał przypomniał, że o ile klauzula ta nie wywiera bezpośredniego skutku i z tego względu sąd krajowy nie jest zobowiązany do odstąpienia od stosowania przepisu prawa krajowego sprzecznego z tą klauzulą, o tyle sąd krajowy powinien zweryfikować, czy możliwa jest wykładnia spornych przepisów krajowych, która byłaby zgodna z porozumieniem ramowym, biorąc

³ Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, w pkt 1 stanowi, że jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że różnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.

pod uwagę wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106.