



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 1/22
V Luxemburgu 13. januára 2022

Rozsudok vo veci C-282/19
MIUR e Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

Učitelia katolíckeho náboženstva: potreba osvedčenia o spôsobilosti vydaného cirkevným orgánom neodôvodňuje obnovenie zmlúv na dobu určitú

Nejde o diskrimináciu z dôvodu náboženstva, ani o diskrimináciu na základe povahy pracovného pomeru, ktorý je na dobu určitú

YT, ako aj sedemnást ďalších osôb (ďalej spolu len „žalobcovia“), ktorí už veľa rokov vyučujú katolícke náboženstvo vo verejných inštitúciách, boli zamestnaní Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca – MIUR (Ministerstvo pre vzdelávanie, univerzity a výskum, Taliansko) na základe po sebe nasledujúcich zmlúv na dobu určitú (ďalej len „ZDU“). Žalobcovia, ktorí konštatovali, že nemôžu využiť mechanizmus stálych pracovných miest, ktorý talianske právo stanovuje pre pedagogických pracovníkov, z dôvodu trvania ich dočasných pracovných miest v dĺžke jedného roka, ktoré neumožňuje ich zápis na stále zoznamy vhodných uchádzačov, podali na vnútroštátny súd žalobu, ktorou sa domáhali najmä zmeny ich súčasných zmlúv na zmluvy na dobu neurčitú (ďalej len „ZDN“).

Vnútroštátny súd, ktorý uvádza, že talianska právna úprava preberajúca rámcovú dohodu o práci na dobu určitú¹ vylučuje v odvetví vzdelávania zmenu po sebe nasledujúcich ZDU na ZDN, sa domnieva, že tejto žalobe nemožno vyhovieť. Podľa neho vzhľadom na toto vylúčenie a skutočnosť, že dotknutí učitelia katolíckeho náboženstva nemohli využiť mechanizmus stálych pracovných miest stanovený v talianskom práve, toto právo nestanovuje pre uvedených učiteľov žiadne opatrenie na predchádzanie zneužívania opakovaného uzatvárania ZDU v zmysle doložky 5 rámcovej dohody.

Vnútroštátny súd tak rozhodol obrátiť sa na Súdny dvor s otázkou zlučiteľnosti talianskej právnej úpravy s týmto posledným uvedeným ustanovením, ako aj so zákazom diskriminácie z dôvodu náboženstva upraveným právom Únie.² Okrem toho vnútroštátny súd požiadal Súdny dvor o spresnenie, či nevyhnutnosť osvedčenia o spôsobilosti vydaného cirkevným orgánom, ktoré musia mať učitelia katolíckeho náboženstva na účely výučby, predstavuje „objektívny dôvod“ v zmysle rámcovej dohody, umožňujúci ospravedlniť obnovenie takých ZDU. Napokon si kladie otázku týkajúcu sa dôsledkov, ktoré treba vyvodiť pre spor vo veci samej zo záveru Súdneho dvora o prípadnej nezlučiteľnosti dotknutej právnej úpravy.

Vo svojom rozsudku sa Súdny dvor vyjadril najmä k účinnosti opatrení, ktoré majú vo vnútroštátnych právnych poriadkoch sankcionovať zneužívanie po sebe nasledujúcich ZDU.

Posúdenie Súdnym dvorom

Na úvod Súdny dvor, ktorý predovšetkým konštatoval, že cieľom dotknutých vnútroštátnych ustanovení nie je organizácia vzťahov medzi členským štátom a cirkvami, ale týkajú sa pracovných podmienok učiteľov vyučujúcich katolícke náboženstvo vo verejných inštitúciách, takže sa vec

¹ Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, uzatvorená 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je prílohou smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368).

² Tento zákaz je upravený v článku 21 Charty základných práv Európskej únie a v smernici Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

netýka postavenia, ktoré majú cirkvi uvedené v článku 17 ods. 1 ZFEÚ, uviedol, že má právomoc rozhodnúť o návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

Pokiaľ ide o vec samu, Súdny dvor po tom, čo dospel k záveru o neexistencii diskriminácie z dôvodu náboženstva, pretože zaradenie žalobcov do stálej služby nebolo možné z dôvodu trvania ich dočasných pracovných miest bez akejkoľvek súvislosti s ich náboženstvom, najprv uviedol, že situácia, keď sa žalobcom nemôže zmeniť kvalifikácia ich zmluvy na ZDN, zatiaľ čo učiteľom iných predmetov nachádzajúcim sa v porovnateľnej situácii sa zmeniť môže, predstavuje rozdielne zaobchádzanie medzi dvoma kategóriami pracovníkov na dobu určitú. Taká situácia teda nespadá pod doložku 4 rámcovej dohody,³ pretože posledné uvedené ustanovenie zakazuje rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú. Vnútroštátny súd tak nemôže nechať neuplatnené dotknuté vnútroštátne predpisy na základe uvedenej doložky.

Pokiaľ ide ďalej o doložku 5 rámcovej dohody, nazvanú „Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*]“, Súdny dvor rozhodol, že toto ustanovenie bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá vylučuje učiteľov katolíckeho náboženstva z uplatniteľnosti pravidiel, ktorých cieľom je sankcionovať zneužívania uzatvárania po sebe nasledujúcich ZDU, pokiaľ vo vnútroštátnom právnom poriadku neexistuje žiadne iné účinné opatrenie, ktorým sa sankcionuje uvedené zneužívanie, čo prináleží posúdiť vnútroštátnemu súdu.

Je totiž síce pravda, že nie je vylúčené, že odvetvie verejného vzdelávania katolíckeho náboženstva vyžaduje stály vhodný pomer medzi počtom zamestnaných pracovníkov a počtom potenciálnych užívateľov, čo vedie k dočasným potrebám na strane zamestnávateľa v oblasti prijímania, pričom osobitná potreba flexibility v tomto odvetví môže so zreteľom na doložku 5 bod 1 písm. a) rámcovej dohody odôvodniť opakované uzatváranie ZDU. Dodržanie tohto ustanovenia však vyžaduje, aby sa konkrétne overilo, že cieľom opakovaného obnovovania takých zmlúv je pokryť prechodné potreby a že sa táto možnosť v skutočnosti nepoužíva na uspokojenie trvalých potrieb zamestnávateľa v personálnej oblasti. V prejednávanom prípade pritom rôzne ZDU uzavreté medzi žalobcami a ich zamestnávateľom viedli k plneniu podobných úloh počas viacerých rokov, takže tento pracovný pomer možno chápať tak, že uspokojil potrebu, ktorá bola dlhodobá, čo musí overiť vnútroštátny súd.

Okrem toho Súdny dvor, ktorý predovšetkým konštatoval, že osvedčenie o spôsobilosti, ktoré musia mať učitelia katolíckeho náboženstva na účely výučby, sa vydáva len raz a nie pred každým školským rokom, na ktorý sa uzatvára ZDU, nezávisle na dĺžke trvania poskytnutých dočasných pracovných miest, a že toto vydanie nesúvisí s opatreniami sledujúcimi cieľ sociálnej politiky, uviedol, že toto osvedčenie nepredstavuje „objektívny dôvod“ odôvodňujúci obnovenie ZDU v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody.

Napokon Súdny dvor pripomenul, že hoci táto doložka nemá priamy účinok, takže vnútroštátny súd nie je povinný neuplatniť vnútroštátne ustanovenie, ktoré je v rozpore s touto doložkou, prináleží vnútroštátnemu súdu, aby overil, či je možný výklad dotknutých vnútroštátnych ustanovení, ktorý by bol v súlade s rámcovou dohodou, pričom zohľadní vnútroštátne právo ako celok a uplatní výkladové metódy, ktoré toto právo pripúšťa.

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

³ Doložka 4 rámcovej dohody s názvom „Zásada nediskriminácie“ vo svojom bode 1 stanovuje, že pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.

Úplné znenie rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrazový záznam z vyhlásenia rozsudku je k dispozícii na „Europe by Satellite“ ☎ (+32) 2 2964106.