



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 13 stycznia 2022 r. *

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 1999/70/WE – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony zawarte przez UNICE, CEEP oraz ETUC – Klauzule 4 i 5 – Umowy o pracę na czas określony zawierane w sektorze publicznym – Nauczyciele religii katolickiej – Pojęcie „obiektywnych powodów” uzasadniających odnowienie takich umów – Stałe potrzeby w zakresie personelu zastępczego

W sprawie C-282/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunale di Napoli (sąd rejonowy w Neapolu, Włochy) postanowieniem z dnia 13 lutego 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 3 kwietnia 2019 r., w postępowaniu:

YT,

ZU,

AW,

BY,

CX,

DZ,

EA,

FB,

GC,

IE,

JF,

KG,

LH,

* Język postępowania: włoski.

MI,

NY,

PL,

HD,

OK

przeciwko

Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR,

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania,

przy udziale:

Federazione GILDA-UNAMS,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Arabadjiev, prezes pierwszej izby, pełniący obowiązki prezesa drugiej izby, I. Ziemele, T. von Danwitz, P.G. Xuereb i A. Kumin (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: E. Tanchev,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY i PL – S. Tramontano, avvocato,
- w imieniu HD – F. Sorrentino, avvocata,
- w imieniu OK – V. De Michele, avvocato,
- w imieniu Federazione GILDA-UNAMS – T. de Grandis, avvocato,
- w imieniu rządu włoskiego – G. Palmieri, w charakterze pełnomocnika, którą wspierali L. Fiandaca i P. Gentili, avvocati dello Stato,
- w imieniu Komisji Europejskiej – G. Gattinara, M. van Beek i C. Valero, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 18 marca 2021 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni klauzuli 4 i 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r. (zwanego dalej „porozumieniem ramowym”), stanowiącego 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), art. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 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), a także art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwaną dalej „kartą”).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY, PL, HD i OK (zwanymi dalej „powodami w postępowaniu głównym”), którzy nauczają religii katolickiej w szkołach publicznych, a Ministero dell’Istruzione dell’Università e della Ricerca – MIUR (ministerstwem ds. edukacji, szkolnictwa wyższego i badań naukowych – MIUR, Włochy) oraz l’Ufficio Scolastico Regionale per la Campania (regionalnym urzędem ds. szkolnictwa w Kampanii, Włochy) dotyczącego żądania uznania zawartych przez nich umów o pracę na czas określony za umowy zawarte na czas nieokreślony.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 1999/70

- 3 Zgodnie z motywem 14 dyrektywy 1999/70:

„Sygnatariusze uznali za stosowne zawrzeć porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, ustalające ogólne zasady i minimalne wymagania dotyczące umów o pracę na czas określony oraz stosunku pracy; wyrazili pragnienie poprawy jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalenia sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony i nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony”.

Porozumienie ramowe

- 4 Akapit drugi preambuły porozumienia ramowego stanowi, że jego strony „uznają, że umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami [i] że umowy o pracę na czas określony odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i pracowników”.

- 5 Punkty 6–8 i 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego mają następujące brzmienie:
- „6. Umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunku pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia efektywności.
 - 7. Korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom.
 - 8. Umowy o pracę zawierane na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach, które mogą odpowiadać jednocześnie tak pracodawcom, jak i pracownikom.
- [...]
10. Niniejsze porozumienie pozostawia państwom członkowskim i partnerom społecznym określanie warunków stosowania jego ogólnych zasad, wymogów minimalnych i przepisów, w celu uwzględnienia sytuacji istniejącej w każdym z państw członkowskich oraz okoliczności w poszczególnych gałęziach i zawodach, w tym o charakterze pracy sezonowej”.
- 6 Zgodnie z klauzulą 1 porozumienia ramowego:
- „Celem niniejszego porozumienia jest:
- a) poprawa warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;
 - b) ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony”.
- 7 Klauzula 2 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zakres”, stanowi w pkt 1:
- „Niniejsze porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich”.
- 8 Klauzula 3 porozumienia ramowego, zatytułowana „Definicje”, stanowi:
- „1. Do celów niniejszego porozumienia »pracownik zatrudniony na czas określony« oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.
- [...]”.

- 9 Klauzula 4 porozumienia ramowego, zatytułowana „Zasada niedyskryminacji”, w pkt 1 stanowi:

„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 zróżnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym”.

- 10 Klauzula 5 porozumienia ramowego, zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom”, stanowi:

„1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

- a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;
- b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
- c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.

2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:

- a) będą uważane za »kolejne«;
- b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony”.

- 11 Klauzula 8 porozumienia ramowego, zatytułowana „Postanowienia dotyczące wprowadzenia w życie”, stanowi:

„1. Państwa członkowskie i/lub partnerzy społeczni mogą utrzymać w mocy lub wprowadzić przepisy bardziej korzystne dla pracowników, niż postanowienia ustanowione w niniejszym porozumieniu [ramowym].

[...]”.

Dyrektywa 2000/78

- 12 Motyw 24 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„Unia Europejska w swojej [d]eklaracji nr 11 w sprawie statusu kościołów i organizacji niewyznaniowych, załączonej do [a]ktu [k]ońcowego [t]raktatu [z Amsterdamu] w wyraźny sposób uznała, że uznaje i nie narusza statusu, z którego korzystają na mocy prawa krajowego kościoły i stowarzyszenia lub wspólnoty religijne w państwach członkowskich oraz, że szanuje w równym stopniu status organizacji filozoficznych i niewyznaniowych. Uwzględniając powyższe, państwa członkowskie mogą utrzymywać lub wprowadzać zgodne z prawem i uzasadnione postanowienia szczególne dotyczące podstawowych wymagań zawodowych, które mogą być stawiane w odniesieniu do prowadzenia działalności zawodowej”.

13 Artykuł 1 tej dyrektywy stanowi, że celem tej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania.

14 Artykuł 2 ust. 1 i 2 wspomnianej dyrektywy stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

b) dyskryminacja pośrednia występuje, w przypadku gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:

(i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne [...]

[...]”.

Prawo włoskie

15 Artykuł 3 ust. 4, 7, 8 i 9 legge n. 186 – Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado (ustawy nr 186 dotyczącej statusu prawnego nauczycieli religii katolickiej w instytucjach i szkołach wszelkiego rodzaju i wszystkich szczebli), z dnia 18 lipca 2003 r. (GURI nr 170 z dnia 24 lipca 2003 r.), stanowi:

„4. Każdy kandydat w konkursie musi posiadać dokument poświadczający zdolność do nauczania [...] wydany przez właściwego terytorialnie ordynariusza diecezji i może ubiegać się jedynie o stanowiska dostępne na terytorialnym obszarze działania diecezji.

[...]

7. Komisje sporządzają listę osób będących laureatami konkursu, biorąc pod uwagę, poza rezultatem egzaminów, wyłącznie dyplomy [...] Dyrektor regionalny zatwierdza tę listę i przesyła terytorialnie właściwemu ordynariuszowi diecezji nazwiska osób uporządkowane w kolejności związanej z zajmowaniem stanowisk w ramach zasobu kadrowego [...] Dyrektor regionalny wskazuje osoby z listy laureatów konkursu w celu udzielenia ordynariuszowi diecezji niezbędnych informacji o osobach mogących objąć stanowiska zwolnione ewentualnie w ramach zasobu kadrowego w okresie ważności konkursu.

8. O zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony rozstrzyga dyrektor regionalny w porozumieniu z terytorialnie właściwym ordynariuszem diecezji [...].

9. Obok względów uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy przewidzianych w obowiązujących przepisach istnieje możliwość cofnięcia dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania przez terytorialnie właściwego ordynariusza diecezji, podlegającego wykonaniu zgodnie z prawem kanonicznym [...]”.

- 16 Artykuł 36 ust. 1, 2 i 5 decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (dekretu ustawodawczego nr 165 dotyczącego ogólnych zasad organizacji pracy w administracji publicznej) z dnia 30 marca 2001 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 106 z dnia 9 maja 2001 r.), w brzmieniu mającym zastosowanie w sprawie w postępowaniu głównym (zwanego dalej „dekretom ustawodawczym nr 165/2001”), stanowił:

„1. Jeśli chodzi o wymogi związane z ich zwykłymi potrzebami, organy administracji publicznej zatrudniają pracowników wyłącznie na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony [...].

2. W celu zaspokojenia tymczasowych lub wyjątkowych potrzeb administracja publiczna może do celów rekrutacji i zatrudnienia personelu stosować elastyczne formy umów określone w kodeksie cywilnym i w ustawach dotyczących stosunków pracy w przedsiębiorstwie, z zachowaniem obowiązujących procedur rekrutacji.

[...]

5. Naruszenie przepisów bezwzględnie wiążących w dziedzinie rekrutacji lub zatrudnienia pracowników przez organy administracji publicznej nie prowadzi w żadnym przypadku do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony z organem administracji publicznej, bez uszczerbku dla odpowiedzialności i sankcji, na które organ ten może się narazić. Zainteresowany pracownik ma prawo do uzyskania odszkodowania za szkodę wynikającą ze świadczenia pracy z naruszeniem bezwzględnie obowiązujących przepisów”.

- 17 Artykuł 5 ust. 2 i 4 bis decreto legislativo 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 (dekretu ustawodawczego nr 368 w sprawie transpozycji dyrektywy 1999/70/WE dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC) z dnia 6 września 2001 r. (GURI nr 235 z dnia 9 października 2001 r.), w brzmieniu mającym zastosowanie w sprawie w postępowaniu głównym (zwanego dalej „dekretom ustawodawczym nr 368/2001”), stanowił:

„2. Jeżeli stosunek pracy trwa nadal po upływie 30. dnia w przypadku umowy, której czas trwania jest krótszy niż sześć miesięcy, oraz upłynął całkowity okres, o którym mowa w ust. 4 bis, lub po upływie 50. dnia w innych przypadkach, po upływie tych terminów umowę o pracę uważa się za umowę zawartą na czas nieokreślony.

[...]

4 bis. [...] jeśli w wyniku zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony dotyczących wykonywania równoważnych obowiązków łączny czas trwania stosunku pracy między tym samym pracodawcą a tym samym pracownikiem przekroczy 36 miesięcy, włączając w to okresy przedłużenia lub odnowienia umowy, niezależnie od długości okresów przerwy między poszczególnymi umowami, stosunek pracy uznaje się za nawiązany na czas nieokreślony na mocy ust. 2 [...]”.

18 Artykuł 10 ust. 4 bis dekretu ustawodawczego nr 368/2001 stanowił:

„[...] z zakresu stosowania niniejszego dekretu wyłączone są umowy na czas określony zawarte w celu zapewnienia zastępstwa personelu dydaktycznego oraz personelu administracyjnego, technicznego i pomocniczego, przy uwzględnieniu konieczności zapewnienia ciągłości usług szkolnych i edukacyjnych, w tym w wypadku tymczasowego braku personelu dydaktycznego oraz personelu administracyjnego, technicznego i pomocniczego wykonującego pracę w ramach stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony lub nawet na czas określony. [...]”.

19 Decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (dekret ustawodawczy nr 81 w sprawie ogólnej regulacji umów o pracę i zmiany ustawodawstwa dotyczącego sprawowanych funkcji, przyjęty na mocy art. 1 ust. 7 ustawy nr 183 z dnia 10 grudnia 2014 r.), z dnia 15 czerwca 2015 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 144 z dnia 24 czerwca 2015 r.) (zwany dalej „dekretem ustawodawczym nr 81/2015”), którym uchylono i zastąpiono dekret ustawodawczy nr 368/2001, w art. 19 zawiera w istocie taki sam przepis jak przepis zawarty w art. 5 ust. 4 bis tego ostatniego dekretu ustawodawczego. Wspomniany art. 19 miał następujące brzmienie:

„1. Umowa o pracę może zostać zawarta na okres nieprzekraczający 36 miesięcy.

2. Bez uszczerbku dla poszczególnych postanowień zawartych w układach zbiorowych pracy [...] czas trwania stosunków pracy na czas określony między tym samym pracodawcą a tym samym pracownikiem, wynikających z kolejnych umów zawartych w celu wykonywania zadań o takim samym charakterze i takiej samej kategorii prawnej – bez uwzględnienia okresów przerwy między daną umową o pracę a kolejną umową – nie może przekraczać 36 miesięcy. [...] Gdy limit 36 miesięcy został przekroczony, w następstwie zawarcia jednej umowy lub szeregu kolejnych umów, umowa podlega przekształceniu w umowę na czas nieokreślony”.

20 W art. 29 ust. 2 lit. c) dekretu ustawodawczego nr 81/2015 powtórzono w istocie brzmienie art. 10 ust. 4 bis dekretu ustawodawczego nr 368/2001 w zakresie, w jakim stanowi on, że z zakresu stosowania rozdziału III dekretu ustawodawczego nr 81/2015 dotyczącego pracy na czas określony wyłączone są również umowy na czas określony zawarte z nauczycielami i personelem administracyjnym, technicznym i pomocniczym w celu zapewnienia zastępstwa na stanowiskach.

21 Artykuł 309 decreto legislativo n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (dekretu ustawodawczego nr 297, zawierającego tekst jednolity przepisów prawnych obowiązujących w zakresie szkolnictwa, dotyczących szkół wszelkiego rodzaju i wszystkich szczebli) z dnia 16 kwietnia 1994 r. (dodatek zwyczajny do GURI nr 115 z dnia 19 maja 1994 r., zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 297/1994”), stanowi:

„1. W pozauniwersyteckich szkołach publicznych wszelkiego rodzaju i wszystkich szczebli nauczanie religii katolickiej jest regulowane porozumieniem zawartym między Republiką Włoską a Stolicą Apostolską i protokołem dodatkowym do niego [...] oraz porozumieniami przewidzianymi w pkt 5 lit. b) wspomnianego protokołu dodatkowego.

2. W celu prowadzenia nauczania religii katolickiej dyrektor placówki szkolnej corocznie mianuje nauczycieli na czas określony w porozumieniu z ordynariuszem diecezji, zgodnie z przepisami wskazanymi w ust. 1”.

- 22 Artykuł 399 tego dekretu ustawodawczego stanowi, że mianowanie członków personelu dydaktycznego w przedszkolach, szkołach podstawowych i szkołach średnich, w tym w liceach artystycznych i instytutach sztuki, następuje w przypadku 50% stanowisk dostępnych w ciągu roku szkolnego w drodze konkursu przeprowadzanego w oparciu o świadectwa posiadanych kwalifikacji oraz egzaminy, a w przypadku pozostałych 50% stanowisk – na podstawie stałych list rezerwy kadrowej, o których mowa w art. 401. Jeśli lista osób posiadających zdolność do nauczania sporządzona w ramach konkursu przeprowadzanego w oparciu o świadectwa posiadanych kwalifikacji oraz egzaminy uległa wyczerpaniu, a nadal pozostają wolne stanowiska do objęcia w ramach tego konkursu, stanowiska te powinny być dodane do stanowisk przydzielonych do odpowiedniej stałej listy osób posiadających zdolność do nauczania. Stanowiska te podlegają przywróceniu w ramach kolejnej procedury konkursowej.
- 23 Artykuł 1 ust. 95 legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (ustawy nr 107 o reformie krajowego systemu nauczania i delegowaniu dokonania zmian w obowiązujących przepisach ustawowych) z dnia 13 lipca 2015 r. (GURI nr 162 z dnia 15 lipca 2015 r., zwanej dalej „ustawą nr 107/2015”), stanowi, że w roku szkolnym 2015/2016 MIUR jest upoważniony do uruchomienia specjalnego planu zatrudnienia nauczycieli na czas nieokreślony w publicznych placówkach szkolnych wszystkich szczebli, w celu objęcia wszystkich wolnych stanowisk zwykłych i pomocniczych „z mocy prawa”, które są jeszcze nieobsadzone i wolne po zakończeniu czynności związanych z mianowaniem, przeprowadzonych w odniesieniu do tego samego roku szkolnego na mocy art. 399 dekretu ustawodawczego nr 297/1994, w następstwie których opublikowane przed 2012 r. listy osób posiadających zdolność do nauczania sporządzone w ramach konkursów przeprowadzonych w oparciu o świadectwa posiadanych kwalifikacji wygasają.
- 24 Artykuł 40 ust. 1 i 5 krajowego układu zbiorowego dla sektora „szkolnictwa” z dnia 29 listopada 2007 r., uzupełnionego krajowym układem zbiorowym pracy z dnia 19 kwietnia 2018 r. (zwykły dodatek nr 274 do GURI nr 292 z dnia 17 grudnia 2007 r.), (zwanego dalej „CCNL”), stanowi:
- „1. Artykuł 25 ust. 2, 3 i 4 ma zastosowanie do personelu, o którym mowa w niniejszym artykule.
- [...]
5. Nauczyciele religii katolickiej są zatrudniani zgodnie z reżimem prawnym określonym w art. 309 dekretu ustawodawczego nr 297/1994, na podstawie corocznej umowy uznawanej za potwierdzoną, jeśli nadal spełnione są przesłanki i wymogi określone w obowiązujących przepisach”.
- 25 Artykuł 25 ust. 3 CCNL stanowi:
- „Indywidualne stosunki pracy na czas określony lub nieokreślony profesorów i nauczycieli instytucji i szkół publicznych wszelkiego rodzaju i szczebla są zawierane i regulowane na mocy umów indywidualnych, z poszanowaniem przepisów ustawy, przepisów prawa Unii i obowiązującego krajowego układu zbiorowego”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 26 Powodowie w postępowaniu głównym są nauczycielami religii katolickiej zrekrutowanymi przez MIUR i od wielu lat zatrudnionymi w szkołach publicznych na podstawie kolejnych umów na czas określony.

- 27 Wskazując, że zawieranie takich kolejnych umów na czas określony nie jest zgodne z prawem i że nie mogli oni skorzystać z mechanizmu mianowania przewidzianego w art. 399 dekretu ustawodawczego nr 297/1994, powodowie w postępowaniu głównym są zdania, że są oni poszkodowani w następstwie dyskryminacji w porównaniu z osobami nauczającymi innych przedmiotów. Wnieśli oni zatem powództwo przed sąd odsyłający w celu uzyskania orzeczenia, na mocy art. 5 ust. 2 i 4 bis dekretu ustawodawczego nr 368/2001, o przekształceniu ich aktualnych umów w umowy na czas nieokreślony lub, posiłkowo, naprawieniu szkody wyrządzonej w następstwie zawierania kolejnych umów na czas określony.
- 28 Federazione GILDA-UNAMS (federacja GILDA-UNAMS) będąca stowarzyszeniem zawodowym i związkowym nauczycieli, która wstąpiła do postępowania głównego w charakterze organizacji związkowej będącej sygnatariuszem CCNL, podnosi w szczególności, że nauczyciele religii katolickiej są poszkodowani dyskryminacją ze względu na niemożność przekształcenia ich stosunku pracy na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony, podczas gdy posiadają oni taki sam dokument poświadczający zdolność do nauczania jak inni nauczający.
- 29 Sąd odsyłający jest zdania, że żadne z żądań powodów w postępowaniu głównym nie może być uwzględnione na podstawie prawa włoskiego.
- 30 W tym względzie uściśla on przede wszystkim, że w dniu złożenia powództwa przez powodów w postępowaniu głównym czas trwania ich odpowiednich umów o pracę przekraczał we wszystkich wypadkach 36 miesięcy. O ile zaś w tym wypadku co do zasady w dekreście ustawodawczym nr 368/2001 przewidziano przekształcenie kolejnych umów na czas określony w umowy na czas nieokreślony, o tyle w art. 36 ust. 5 dekretu ustawodawczego nr 165/2001 wyraźnie wyłączono takie przekształcenie w odniesieniu do sektora służby publicznej.
- 31 Sąd ten wskazuje następnie, że o ile kolejne zawieranie umów o pracę na czas określony w okresie przekraczającym 36 miesięcy może również, na podstawie art. 36 ust. 5 dekretu ustawodawczego nr 165/2001, być sankcjonowane poprzez naprawienie szkody wyrządzonej pracownikowi ze względu na to zawieranie kolejnych umów, o tyle w art. 10 ust. 4 bis dekretu ustawodawczego nr 368/2001 wyłączono taką możliwość w sektorze szkolnictwa, potwierdzając to również następnie w art. 29 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 81/2015.
- 32 Ponadto sąd odsyłający podkreśla, że powodowie w postępowaniu głównym nie mogli skorzystać z mianowania ani na mocy art. 399 dekretu ustawodawczego nr 297/1994, ani na mocy ustawy nr 107/2015, w której uregulowano w sposób ogólny sytuację prawną pomocniczego personelu nauczającego, zezwalając na zawieranie umów na czas nieokreślony.
- 33 Z powyższego wynika, że w odniesieniu do nauczycieli religii katolickiej nauczających w instytucjach publicznych nie przewidziano w prawie włoskim żadnego środka zapobiegającego nadużywaniu kolejnych umów o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego. Sąd odsyłający dąży zatem do ustalenia, czy prawo włoskie jest zgodne z prawem Unii.
- 34 W tym względzie wskazuje on, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego, Włochy) w art. 10 ust. 4 bis dekretu ustawodawczego nr 368/2001, będącym *lex specialis*, wyłączono, w odniesieniu do sektora szkolnictwa, przekształcenie umów na czas określony zawartych w celu zastępstwa w umowy na czas nieokreślony.

- 35 Sąd odsyłający uściśla także, że według Corte costituzionale (trybunału konstytucyjnego, Włochy), który przeprowadził kontrolę konstytucyjności art. 10 ust. 4 bis dekretu ustawodawczego nr 368/2001 i art. 36 ust. 5 dekretu ustawodawczego nr 165/2001, w sektorze służby publicznej niemożliwe jest przekształcenie stosunku pracy na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony.
- 36 Zdaniem sądu odsyłającego powyższe orzecznictwo jest niezgodne z orzecznictwem wynikającym z wyroku z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), w którym Trybunał stwierdził, że wykładni klauzuli 5 porozumienia ramowego należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, w myśl którego normy prawa powszechnego regulujące stosunki pracy i wprowadzające sankcję za nadużywanie kolejnych umów o pracę na czas określony w postaci automatycznego przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, w przypadku gdy czas trwania stosunku pracy przekracza dokładnie określony limit, nie znajdują zastosowania do sektora działalności fundacji operowo-symfonicznych, jeżeli w krajowym porządku prawnym nie istnieje żaden inny skuteczny środek wprowadzający sankcje za nadużycia stwierdzone w tym sektorze.
- 37 Wreszcie sąd odsyłający przypomina, że nauczanie religii katolickiej jest możliwe wyłącznie wtedy, gdy ordynariusz diecezji wydał nauczycielowi „dokument poświadczający zdolność do nauczania” (zwany dalej „dokumentem poświadczającym zdolność do nauczania”) i dokument ten nie został cofnięty. Cofnięcie dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania stanowi zatem ważną podstawę zwolnienia, co świadczy także o tymczasowym charakterze stosunku pracy nauczyciela religii katolickiej.
- 38 W tych okolicznościach Tribunale di Napoli (sąd rejonowy w Neapolu, Włochy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy odmienne traktowanie jedynie nauczycieli religii katolickiej, takich jak powodowie [w postępowaniu głównym], stanowi dyskryminację ze względu na religię w rozumieniu art. 21 [karty] i dyrektywy [2000/78] lub czy okoliczność, że dokument poświadczający zdolność do nauczania, który pracownik już uzyskał, może zostać cofnięty, stanowi uzasadniony powód, dla którego jedynie nauczyciele religii katolickiej, tacy jak powodowie [w postępowaniu głównym], są traktowani odmiennie niż pozostali nauczyciele, nie mogąc skorzystać ze środków zapobiegających takiemu traktowaniu przewidzianych w klauzuli 5 porozumienia ramowego [...]?
- 2) W razie stwierdzenia istnienia dyskryminacji bezpośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy [2000/78], ze względu na religię (art. 1), a także w rozumieniu karty: jakie instrumenty może wykorzystać sąd odsyłający w celu usunięcia skutków takiej dyskryminacji, mając na uwadze, że wszyscy nauczyciele inni niż nauczyciele religii katolickiej są obecnie objęci specjalnym planem zatrudnienia, o którym mowa w ustawie nr 107/2015, oraz zostali mianowani na stanowiska nauczycieli, w związku z czym uzyskali umowę o pracę na czas nieokreślony? A zatem, czy sąd odsyłający powinien orzec o istnieniu stosunku pracy na czas nieokreślony zawartego z administracją pozwaną [w postępowaniu głównym]?
- 3) Czy klauzulę 5 porozumienia ramowego [...] należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w niniejszej sprawie, w myśl którego przepisy prawa powszechnego regulujące stosunki pracy i wprowadzające sankcję za nadużywanie kolejnych umów o pracę na czas określony w postaci automatycznego przekształcenia umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas

nieokreślony, w przypadku gdy czas trwania stosunku pracy przekracza określony okres, nie znajdują zastosowania do sektora szkolnictwa, a zwłaszcza do nauczycieli religii katolickiej, w związku z czym powstaje możliwość wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony przez nieoznaczony okres? W szczególności, czy konieczność osiągnięcia porozumienia z ordynariuszem diecezji może stanowić »obiektywny powód« w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, czy też, wręcz przeciwnie, powinna być ona uznana za zakazaną dyskryminację w rozumieniu art. 21 karty?

- 4) Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie trzecie: czy art. 21 karty, klauzula 4 porozumienia ramowego [...] lub art. 1 dyrektywy 2000/78 umożliwiają odstąpienie od stosowania przepisów, które stoją na przeszkodzie automatycznemu przekształceniu umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, gdy czas trwania stosunku pracy przekracza określony okres?”.

W przedmiocie właściwości Trybunału

- 39 Rząd włoski, powołując się na art. 17 ust. 1 TFUE, jest zdania, że Trybunał nie jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytania prejudycjalne zadane mu przez sąd odsyłający ze względu na to, że pytania te dotyczą relacji między porządkiem prawnym Republiki Włoskiej a wyznaniowym porządkiem prawnym – w niniejszym wypadku porządkiem prawnym Kościoła katolickiego – zaś relacje te są objęte wyłącznie zakresem stosowania prawa wewnętrznego.
- 40 Artykuł 17 ust. 1 TFUE nakłada obowiązek poszanowania statusu, z jakiego korzystają na mocy prawa krajowego w szczególności kościoły, wyrażający się brakiem ingerencji w dziedziny ściśle religijne i potwierdzony przez ETPC w wyroku z dnia 15 maja 2012 r. w sprawie Fernández Martínez przeciwko Hiszpanii (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007).
- 41 W niniejszym wypadku stosunek pracy między daną szkołą a nauczycielami religii katolickiej jest regulowany porozumieniem w sprawie zmiany konkordatu, zawartym w dniu 18 lutego 1984 r. między Republiką Włoską a Stolicą Apostolską (zwanym dalej „konkordatem”) i jego protokołem dodatkowym. Zgodnie z pkt 5 tego ostatniego nauczanie religii katolickiej jest zapewniane przez nauczycieli uznanych przez organ kościelny i mianowanych – w porozumieniu z tym organem kościelnym – przez organ szkolny.
- 42 Zgodnie z kanonem 804 § 2 kodeksu prawa kanonicznego ordynariusz miejsca powinien zatroszczyć się o to, ażeby osoby wyznaczone do nauczania religii, także w szkołach niekatolickich, odznaczały się zdrową nauką, świadectwem życia chrześcijańskiego i umiejętnością pedagogiczną. Jest zatem bezsporne, że istnieje związek między z jednej strony dokumentem poświadczającym zdolność do nauczania, a z drugiej strony zatrudnieniem i trwałością stosunku pracy nauczyciela religii katolickiej.
- 43 Z powyższego wynika, że istnienie dyskryminacji w rozumieniu dyrektywy 2000/78, w odniesieniu do nauczycieli religii katolickiej w szkołach publicznych, nie może być stwierdzone bez uchybienia obowiązkowi nieingerencji określonemu wyraźnie w art. 17 TFUE.
- 44 W tym kontekście rząd włoski podkreśla fakultatywny charakter nauczania religii katolickiej, jak wynika to zwłaszcza z art. 9 ust. 2 konkordatu, potwierdzony ponadto przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny). Ten fakultatywny charakter konieczne wywiera wpływ na reżim prawny mający zastosowanie do stosunku pracy nauczycieli religii katolickiej. „Popyt” na to nauczanie jest

w szczególności nieprzewidywalny i nadzwyczaj płynny w czasie, i to nawet w krótkim terminie, ponieważ jest on w całości uzależniony od wyboru uczniów lub ich rodziców dotyczącego tego rodzaju nauczania. Rząd włoski wywodzi z powyższego, że stosunek pracy nauczycieli religii katolickiej powinien być szczególnie elastyczny i umożliwić zatrudnienie około 30% nauczycieli religii katolickiej na podstawie umowy na czas określony.

- 45 Ponadto rząd włoski przypomina, że art. 351 TFUE stanowi, iż postanowienia traktatów nie naruszają praw i obowiązków wynikających z umów zawartych przed 1 stycznia 1958 r. między jednym lub większą liczbą państw członkowskich z jednej strony, a jednym lub większą liczbą państw trzecich z drugiej strony. Porozumienie z 1984 r. miało zaś zmienić konkordat z 1929 r., którego art. 36 przewidywał, że nauczanie religii katolickiej powinno być powierzone osobom, które uzyskały zatwierdzenie organu kościelnego lub, w każdym wypadku, dysponują wydanym przez ordynariusza diecezji dokumentem poświadczającym zdolność do nauczania – którego cofnięcie wystarcza do pozbawienia nauczyciela uprawnień do prowadzenia zajęć.
- 46 W tym względzie należy przypomnieć w pierwszej kolejności, że zgodnie z art. 17 ust. 1 TFUE Unia szanuje status przyznany na mocy prawa krajowego kościołom i stowarzyszeniom lub wspólnotom religijnym w państwach członkowskich i nie narusza tego statusu.
- 47 Postanowienie to nie skutkuje jednak tym – jak orzekł Trybunał – by odmienne traktowanie określone w przepisach krajowych przewidujących przyznanie niektórym pracownikom dnia wolnego od pracy w celu umożliwienia obchodzenia święta religijnego zostało wykluczone z zakresu stosowania dyrektywy 2000/78 oraz by zgodność takiego odmiennego traktowania z tą dyrektywą nie podlegała skutecznej kontroli sądowej (wyrok z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, pkt 31).
- 48 Podobnie wspomniane postanowienie nie może wywołać skutku polegającego na wyłączeniu ewentualnego odmiennego traktowania – określonego w ustawodawstwie krajowym przewidującym sankcje w wypadku nadużywania kolejnych umów na czas określony w szkołach publicznych – nauczycieli religii katolickiej w tych szkołach w porównaniu z innymi nauczycielami z zakresu stosowania zarówno tej dyrektywy, jak i porozumienia ramowego.
- 49 Po pierwsze, brzmienie art. 17 TFUE odpowiada bowiem w istocie brzmieniu deklaracji nr 11 w sprawie statusu kościołów i organizacji niewyznaniowych, załączonej do aktu końcowego traktatu z Amsterdamu. Okoliczność zaś, że w motywie 24 dyrektywy 2000/78 bezpośrednio powołano się na tekst tej deklaracji, niezbitnie pokazuje, że prawodawca Unii siłą rzeczy musiał uwzględnić ten akt w kontekście przyjmowania tej dyrektywy (wyrok z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 50 Po drugie, art. 17 TFUE stanowi wprawdzie wyraz neutralności Unii względem sposobu, w jaki państwa członkowskie regulują swoje stosunki z kościołami, organizacjami i wspólnotami religijnymi (wyroki: z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 58; z dnia 11 września 2018 r., IR, C-68/17, EU:C:2018:696, pkt 48; z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, pkt 33).
- 51 Jednakże należy stwierdzić, że przepisy krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym nie mają na celu zorganizowania relacji między danym państwem członkowskim a kościołami, w niniejszym wypadku kościołem katolickim, lecz dotyczą warunków pracy nauczycieli religii katolickiej w instytucjach publicznych (zob. analogicznie wyrok z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, pkt 33).

- 52 Jest prawdą, że istnieje, jak podnosi Republika Włoska, związek między z jednej strony dokumentem poświadczającym zdolność do nauczania wydanym nauczycielom religii katolickiej, a z drugiej strony zatrudnieniem i trwałością stosunku pracy tych nauczycieli. Jednakże nie tylko wydanie i cofnięcie tego dokumentu – oraz skutki, jakie mogą z tego wyniknąć – wykazują związek z zatrudnieniem i trwałością stosunku pracy wspomnianych nauczycieli, lecz także właściwość ordynariusza diecezji, która nie zostaje podważona przez przepisy wskazane w pytaniach prejudycjalnych i nadal będzie istnieć, niezależnie od tego, czy powodowie w postępowaniu głównym uzyskają przekształcenie ich umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony. Ponadto stosowanie porozumienia ramowego do okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym nie wymaga orzekania w przedmiocie fakultatywnego charakteru nauczania religii katolickiej.
- 53 Z powyższego wynika, że w sprawie w postępowaniu głównym nie jest badany „status”, z jakiego korzystają na mocy prawa włoskiego kościoły wskazane w art. 17 ust. 1 TFUE takie jak, w niniejszym wypadku, Kościół katolicki.
- 54 Właściwość Trybunału w niniejszej sprawie nie może również być podważona przez art. 351 akapit pierwszy TFUE, zgodnie z którym „[p]ostanowienia traktatów nie naruszają praw i obowiązków wynikających z umów zawartych przed 1 stycznia 1958 roku lub, wobec państw przystępujących, przed datą ich przystąpienia, między jednym lub większą liczbą państw członkowskich, z jednej strony, a jednym lub większą liczbą państw trzecich, z drugiej strony”.
- 55 W tym względzie należy przypomnieć, że przepis ten ma na celu umożliwienie państwom członkowskim przestrzegania praw, jakie państwa trzecie posiadają, zgodnie z prawem międzynarodowym, na mocy tych wcześniejszych konwencji [opinia 2/15 (umowa o wolnym handlu z Singapurem), z dnia 16 maja 2017 r., EU:C:2017:376, pkt 254 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 56 Jak wskazał zaś rzecznik generalny w pkt 43 opinii, wspomniany przepis nie jest istotny dla postępowania głównego w zakresie, w jakim umowy zawarte ze Stolicą Apostolską lub umowy z nią związane dotyczą kompetencji ordynariuszy diecezji do wydawania i cofania dokumentów poświadczających zdolność do nauczania religii katolickiej, która to kompetencja nie zostaje podważona, jak wynika z pkt 52 niniejszego wyroku, przez przepisy wskazane w pytaniach prejudycjalnych, w szczególności przez klauzulę 5 porozumienia ramowego.
- 57 W tych okolicznościach należy wskazać, że Trybunał jest właściwy do rozpatrzenia wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 58 Poprzez pytania prejudycjalne, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy zakaz dyskryminacji ze względu na religię w rozumieniu dyrektywy 2000/78, art. 21 karty oraz klauzuli 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu wykluczającemu nauczycieli religii katolickiej z zakresu stosowania przepisów mających na celu wyciągnięcie konsekwencji z nadużywania kolejnych umów na czas określony, i po drugie, czy klauzulę tę należy interpretować w ten sposób, że konieczność posiadania dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania wydanego przez organ kościelny w celu umożliwienia tym nauczycielom nauczania religii katolickiej stanowi „obiektywny powód” w rozumieniu pkt 1 lit. a) tej klauzuli.

- 59 Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 – a także jak wynika zarówno z jej tytułu i preambuły, jak i z jej treści oraz celu – dyrektywa ta zmierza do wyznaczenia ogólnych ram dla walki z dyskryminacją między innymi ze względu na religię w odniesieniu do zatrudnienia i pracy w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania poprzez zaoferowanie każdemu skutecznej ochrony przed dyskryminacją z tego między innymi powodu (zob. podobnie wyrok z dnia 26 stycznia 2021 r., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, pkt 32).
- 60 Wspomniana dyrektywa konkretyzuje zatem, w dziedzinie, którą reguluje, ogólną zasadę niedyskryminacji zagwarantowaną aktualnie w art. 21 karty (wyrok z dnia 26 stycznia 2021 r., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, pkt 33).
- 61 Z powyższego wynika, że ilekroć Trybunał rozpoznaje pytanie prejudycjalne dotyczące wykładni ogólnej zasady zakazu dyskryminacji ze względu na religię, zagwarantowanej w art. 21 karty, a także przepisów dyrektywy 2000/78, wykonujących ten art. 21 i przyczyniających się do realizacji jego celów w ramach sporu między jednostką a organem administracji publicznej, bada on to pytanie w świetle tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 13 listopada 2014 r., Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 62 Zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 „zasada równego traktowania” oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z jednej z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy. W art. 2 ust. 2 lit. a) wspomnianej dyrektywy uściślono, że dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 tej dyrektywy, wśród których wskazano religię. Zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. b) tej dyrektywy dyskryminacja pośrednia występuje, w przypadku gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób wyznających daną religię w porównaniu z innymi osobami.
- 63 Ponadto zgodnie z orzecznictwem Trybunału w zakresie, w jakim w orzeczeniach ETPC, w szczególności w wyroku z dnia 15 maja 2012 r., Fernández Martínez przeciwko Hiszpanii (CE:ECHR:2012:0515JUD 005603007), a następnie w karcie przyjęto szerokie znaczenie pojęcia „religii”, jako że obejmuje ono swobodę uzewnętrzniania przez osoby swojej religii, należy przyjąć, że prawodawca Unii zamierzał powtórzyć to rozwiązanie w ramach dyrektywy 2000/78, w związku z czym pojęcie „religii” zawarte w jej art. 1 należy interpretować jako obejmujące zarówno forum internum, czyli prawo do posiadania przekonań, jak i forum externum, czyli prawo do publicznego uzewnętrzniania wyznawanej wiary religijnej (wyrok z dnia 14 marca 2017 r., G 4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 28).
- 64 W niniejszym zaś wypadku z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym pozbawia nauczycieli religii katolickiej w szkołach publicznych, takich jak powodowie w postępowaniu głównym, możliwości przekształcenia ich umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony lub uzyskania naprawienia szkody wyrządzonej w następstwie zawierania kolejnych umów na czas określony nie z powodu ich religii, lecz, podobnie jak w wypadku pozostałych nauczycieli w tych szkołach, ze względu na to, że pracują oni w publicznym sektorze szkolnictwa. Ponadto, o ile – odmiennie niż ci ostatni – nauczyciele religii katolickiej nie skorzystali z procedur mających zastosowanie na mocy art. 399 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 ani ze specjalnego planu

zatrudnienia przewidzianego w ustawie nr 107/2015, o tyle to nie z tego względu, lecz ze względu na roczny okres wykonywania przez nich zadań, który nie umożliwiał wpisu ich nazwisk na stałych listach osób posiadających zdolność do nauczania, podczas gdy taki wpis był niezbędny do mianowania na tej podstawie. Wreszcie taki roczny okres jest pozbawiony wszelkiego związku z wydaniem dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania i z wyznawaniem wiary, niezbędnymi dla nauczania religii katolickiej, oraz z możliwością cofnięcia tego dokumentu, ponieważ te okoliczności odnoszą się także do nauczycieli religii katolickiej zatrudnionych na czas nieokreślony.

- 65 A zatem przy założeniu, że nauczyciele religii katolickiej w szkołach publicznych znajdują się w sytuacji porównywalnej z sytuacją nauczycieli uczących innych przedmiotów w tych samych szkołach, mających umowę na czas określony i korzystających ze wspomnianego art. 399 lub ze wspomnianego planu, takie odmienne traktowanie nie jest oparte na religii, lecz dotyczy jedynie reżimu prawnego mającego zastosowanie do stosunku pracy.
- 66 W końcu sąd odsyłający nie badał istnienia ewentualnej dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, a wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie zawiera wskazania okoliczności umożliwiających stwierdzenie, że pozornie neutralne kryterium wskazane w uregulowaniu rozpatrywanym w postępowaniu głównym wywołuje, faktycznie, szczególnie niekorzystny skutek w wypadku osób wyznających daną religię.
- 67 Natomiast, jak wskazała Komisja, szkoda wskazana przez powodów w postępowaniu głównym, wynikająca wyłącznie z niemożności powołania się na instrumenty ochrony przewidziane w prawie krajowym w celu sankcjonowania nadużywania umów na czas określony, jest przedmiotem szczególnego uregulowania Unii, a mianowicie uregulowania zawartego w porozumieniu ramowym.
- 68 W tych okolicznościach, aby udzielić użytecznej odpowiedzi sądowi odsyłającemu w celu rozstrzygnięcia rozpatrywanego przez niego sporu, należy przeformułować pytania prejudycjalne wyłącznie w świetle istotnych postanowień porozumienia ramowego i stwierdzić, że poprzez te pytania sąd ten dąży w istocie do ustalenia, czy klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu wykluczającemu nauczycieli religii katolickiej z zakresu stosowania przepisów mających na celu sankcjonowanie nadużywania kolejnych umów na czas określony, a także czy konieczność posiadania dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania wydanego przez organ kościelny stanowi „obiektywny powód” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego. Na wypadek gdyby w uregulowaniu krajowym nie przewidziano żadnego środka mogącego zapobiegać, w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, nadużyciom wynikającym z zawierania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony lub je sankcjonować, wspomniany sąd dąży do ustalenia, czy klauzula 4 porozumienia ramowego umożliwia odstąpienie od stosowania przepisów uniemożliwiających automatyczne przekształcenie umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony, gdy stosunek pracy trwa dłużej niż określony okres.
- 69 Na wstępie należy przypomnieć, że z samego brzmienia klauzuli 2 pkt 1 porozumienia ramowego wynika, iż zakres stosowania porozumienia został szeroko zakreślony, ponieważ obejmuje on w sposób ogólny „pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z państw członkowskich”. Ponadto definicja pojęcia „pracownika zatrudnionego na czas określony” w rozumieniu klauzuli 3 pkt 1 porozumienia ramowego

obejmuje wszystkich pracowników, nie czyniąc rozróżnienia ze względu na to, czy pracodawca, z którym są związani, jest podmiotem publicznym czy prywatnym (postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, pkt 33).

- 70 W zakresie, w jakim porozumienie ramowe nie wyłącza z zakresu swojego stosowania żadnego konkretnego sektora, znajduje ono zastosowanie do personelu zatrudnionego w sektorze szkolnictwa w szkołach publicznych (zob. podobnie wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, C-61/13, C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 69).
- 71 Z powyższego wynika, że pracownicy tacy jak powodowie w postępowaniu głównym – zatrudnieni przez MIUR i posiadający umowy o pracę zawarte na czas określony – są objęci zakresem stosowania porozumienia ramowego.
- 72 Co się tyczy klauzuli 4 porozumienia ramowego, należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, ponieważ zasada niedyskryminacji została wprowadzona w życie i skonkretyzowana w porozumieniu ramowym jedynie w odniesieniu do odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony znajdujących się w porównywalnej sytuacji, ewentualne różnice w traktowaniu niektórych kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony nie są objęte zasadą niedyskryminacji ustanowioną w tym porozumieniu (zob. podobnie wyrok z dnia 21 listopada 2018 r., Viejobueno Ibáñez i de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 73 W szczególności klauzula 4 porozumienia ramowego ma na celu wprowadzenie w życie zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych na czas określony, tak aby uniemożliwić pracodawcy wykorzystywanie tego rodzaju stosunku pracy do pozbawienia pracowników praw przyznanych pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony (wyrok z dnia 17 marca 2021 r., Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 74 Otóż okoliczność, że niektórzy pracownicy zatrudnieni na czas określony tacy jak powodowie w postępowaniu głównym, nie mogą korzystać z zakwalifikowania ich umowy o pracę jako umowy o pracę na czas nieokreślony, podczas gdy pozostali pracownicy nauczający w szkołach publicznych innych przedmiotów i znajdujący się w porównywalnej sytuacji mogą z niego skorzystać, stanowi dokładnie odmienne traktowanie dwóch kategorii pracowników zatrudnionych na czas określony.
- 75 Z powyższego wynika, że w takiej sytuacji sąd odsyłający nie może odstąpić od stosowania przepisów krajowych uniemożliwiających, w wypadku nauczycieli religii katolickiej w szkołach publicznych, automatyczne przekształcenie umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony, jeśli czas trwania stosunku pracy przekracza określoną datę zgodnie z klauzulą 4 porozumienia ramowego, ponieważ sytuacja ta nie jest objęta tą klauzulą.
- 76 Co się tyczy klauzuli 5 porozumienia ramowego, należy przypomnieć, że klauzula ta służy realizacji jednego z celów wytyczonych przez to porozumienie, a mianowicie ograniczenia stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony lub zawierania stosunków pracy na czas określony, uważanego za źródło potencjalnych nadużyć na niekorzyść pracowników, poprzez ustanowienie pewnej liczby przepisów określających minimalny poziom ochrony w celu uniknięcia sytuacji, w której pracownicy zostaliby pozbawieni stabilności zatrudnienia (wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 77 Jak wynika bowiem z akapitu drugiego preambuły do porozumienia ramowego, a także z pkt 6–8 postanowień ogólnych tego porozumienia, korzyść w postaci stabilności zatrudnienia jest postrzegana jako podstawowy element ochrony pracowników, podczas gdy umowy o pracę na czas określony jedynie w pewnych okolicznościach mogą odpowiadać potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracowników [zob. podobnie wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR i in. (Pracownicy naukowci zatrudniani na uniwersytecie), C-326/19, EU:C:2021:438, pkt 65 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 78 Z tego względu klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego, mając na celu zapobieganie nadużyciom wynikającym z zawierania kolejnych umów o pracę lub nawiązywania stosunków pracy na czas określony, zobowiązuje państwa członkowskie do skutecznego wprowadzenia w sposób wiążący przynajmniej jednego spośród wskazanych w niej rozwiązań, w sytuacji gdy prawo krajowe nie przewiduje rozwiązań równorzędnych. Trzy środki wymienione w pkt 1 lit. a)–c) tej klauzuli dotyczą, odpowiednio, obiektywnych powodów uzasadniających odnowienie takich umów lub stosunków pracy, maksymalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony oraz maksymalnej liczby ich odnowień (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 79 Państwom członkowskim pozostawiono w tej kwestii zakres uznania, który przejawia się w możliwości wyboru między wprowadzeniem jednego lub kilku rozwiązań, o których mowa w klauzuli 5 pkt 1 lit. a)–c) porozumienia ramowego, a pozostawieniem istniejących równoważnych im rozwiązań prawnych. Tym samym klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego wyznacza państwom członkowskim ogólny cel polegający na zapobieganiu takim nadużyciom, pozostawiając im wybór środków do jego osiągnięcia, pod warunkiem że środki te nie mogą podważać celu ani skuteczności tego porozumienia ramowego (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 80 Jak wynika z klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego i zgodnie z akapitem trzecim preambuły, jak również z pkt 8 i 10 postanowień ogólnych porozumienia ramowego, w ramach wykonywania tego porozumienia państwa członkowskie mogą, o ile jest to obiektywnie uzasadnione, uwzględnić szczególne potrzeby określonych sektorów działalności lub kategorii pracowników (wyrok z dnia 25 października 2018 r., Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 81 Ponadto w klauzuli 5 porozumienia ramowego nie przewidziano konkretnych sankcji na wypadek, gdyby stwierdzono jednak istnienie nadużyć. W takim wypadku to na państwach członkowskich ciąży obowiązek ustanowienia środków, które muszą być nie tylko proporcjonalne, lecz również wystarczająco skuteczne i odstrasżające, by zagwarantować pełną skuteczność przepisów ustanowionych w wykonaniu porozumienia ramowego (zob. podobnie wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 82 I tak klauzula 5 porozumienia ramowego nie ustanawia po stronie państw członkowskich ogólnego obowiązku przekształcania umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony. Klauzula 5 pkt 2 porozumienia ramowego co do zasady pozostawia bowiem państwom członkowskim decyzję, pod jakimi warunkami umowy o pracę lub stosunki pracy na czas określony uznaje się za zawarte na czas nieokreślony. Wynika stąd, że porozumienie ramowe

nie określa przesłanek, jakie należy spełnić, aby skorzystać z możliwości zawarcia umowy na czas nieokreślony (wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 83 Jednakże, aby takie uregulowanie krajowe mogło być uznane za zgodne z porozumieniem ramowym, wewnętrzny porządek prawny danego państwa członkowskiego powinien przewidywać inny skuteczny środek zapobiegania nadużyciom związanym z wykorzystywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony i, w odpowiednim przypadku, ich sankcjonowania (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 84 Wynika z tego, że jeżeli dochodzi do nadużycia wynikającego z zawierania kolejnych umów o pracę lub z nawiązywania kolejnych stosunków pracy na czas określony, musi istnieć możliwość zastosowania środka stanowiącego skuteczną i równorzędną gwarancję ochrony pracowników, by zastosować odpowiednią sankcję i usunąć konsekwencje naruszenia prawa Unii. Zgodnie bowiem z brzmieniem samego art. 2 akapit pierwszy dyrektywy 1999/70 od państw członkowskich wymaga się „podjęcia wszelkich środków niezbędnych dla umożliwienia im stałego zapewniania realizacji celów określonych w [tej] dyrektywie” (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 85 W rezultacie należy stwierdzić, że jeśli w niniejszym wypadku okaże się, że przepisy prawa krajowego rozpatrywane w postępowaniu głównym nie przewidują żadnego innego skutecznego środka pozwalającego na unikanie i sankcjonowanie nadużyć popełnionych na niekorzyść osób zatrudnionych w publicznym sektorze nauczania religii katolickiej, taka sytuacja naruszałaby cel i skuteczność (effet utile) klauzuli 5 porozumienia ramowego.
- 86 W tym względzie należy przypomnieć, że do Trybunału nie należy orzekanie w przedmiocie wykładni przepisów prawa wewnętrznego, ponieważ zadanie to należy do właściwych sądów krajowych, które powinny ustalić, czy mające zastosowanie uregulowanie krajowe spełnia wymogi nałożone w klauzuli 5 porozumienia ramowego (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 87 Na sędzie odсыłającym spoczywa zatem w tym wypadku obowiązek dokonania oceny, w jakim stopniu warunki stosowania oraz skuteczne wykonywanie istotnych przepisów prawa krajowego czynią z niego odpowiedni środek służący zapobieganiu i w razie potrzeby karaniu nadużyć związanych z wykorzystywaniem kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 88 Jednakże, orzekając w przedmiocie odesłania prejudycjalnego, Trybunał może w danym wypadku udzielić sądom odсыłającym wskazówek pomocnych przy dokonywaniu przez nich oceny (wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in., C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 91 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 89 Z postanowienia odсыłającego wynika, po pierwsze, że uregulowanie krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym umożliwia zatrudnienie, w publicznym sektorze nauczania religii katolickiej, znacznej liczby nauczycieli na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, nie przewidując żadnego z ograniczeń wskazanych w klauzuli 5 pkt 1 lit. b) i c) porozumienia

ramowego w odniesieniu do całkowitego czasu trwania tych umów lub liczby ich odnowień, i po drugie, że umowy o pracę na czas określony zawarte we wspomnianym sektorze są wyraźnie wyłączone z zakresu stosowania przepisów krajowych umożliwiających, w odniesieniu do takich umów zawieranych kolejno w okresie dłuższym niż wyznaczony okres, ich zakwalifikowanie jako umów o pracę na czas nieokreślony i, w danym wypadku, naprawienie szkody wyrządzonej w następstwie takiego zawierania kolejnych umów.

- 90 Ponadto, zgodnie ze wskazaniami przedstawionymi przez sąd odsyłający, powodowie w postępowaniu głównym nie są również adresatami procedur mających zastosowanie na mocy art. 399 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 ani specjalnego planu zatrudnienia nauczycieli na czas nieokreślony ustanowionego przez MIUR, które zostały zrównane przez Trybunał z formami przekształcenia umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony (wyrok z dnia 8 maja 2019 r., *Rossato i Conservatorio di Musica F.A. Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, pkt 32–36).
- 91 W tych okolicznościach należy zbadać, czy zawieranie, w publicznym sektorze nauczania religii katolickiej, kolejnych umów o pracę na czas określony może być uzasadnione istnieniem, w prawie krajowym, obiektywnych powodów w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, a w szczególności, czy wydanie dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania przez ordynariusza diecezji w celu umożliwienia nauczycielowi religii katolickiej nauczania tego przedmiotu może stanowić taki obiektywny powód.
- 92 Należy bowiem podkreślić, jak wskazano w pkt 7 postanowień ogólnych porozumienia ramowego, iż jego sygnatariusze uznali, że korzystanie z umów o pracę na czas określony w oparciu o „obiektywne powody” przyczynia się do zapobiegania nadużyciom (wyrok z dnia 3 czerwca 2021 r., *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 93 Co się tyczy pojęcia „obiektywnych powodów” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, powinno być ono rozumiane jako odnoszące się do precyzyjnych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogących uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą wynikać zwłaszcza ze szczególnego charakteru zadań, do których wykonania zawarto umowy, oraz z ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji słusznych celów polityki społecznej danego państwa członkowskiego (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., *Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 94 Natomiast przepis krajowy, który ograniczałby się do ogólnego i abstrakcyjnego zezwolenia w drodze normy ustawowej lub wykonawczej na korzystanie z kolejnych umów o pracę na czas określony, nie byłby zgodny z wymogami wskazanymi w poprzednim punkcie. Taki przepis o wyłącznie formalnym charakterze nie pozwala bowiem na wskazanie obiektywnych i przejrzystych kryteriów pozwalających zweryfikować, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania oraz czy prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest niezbędne w tym zakresie. Taki przepis rodzi zatem rzeczywiste zagrożenie nadużywania tego rodzaju umów, a więc nie jest zgodny z celem i z dążeniem do skuteczności (*effet utile*) porozumienia ramowego (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., *Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 60, 61 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 95 Rząd włoski podnosi szereg argumentów mających na celu wykazanie, że w niniejszym wypadku istnieją precyzyjne i konkretne okoliczności mogące uzasadnić zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony przez nauczycieli religii katolickiej w szkołach publicznych, przy czym okoliczności te wynikają zasadniczo z relacji między Republiką Włoską a Stolicą Apostolską oraz z elastyczności organizacyjnej wymaganej przy nauczaniu religii katolickiej.
- 96 Co się tyczy pierwszego aspektu, rząd włoski podkreśla przede wszystkim, że nauczanie religii katolickiej w szkołach publicznych stanowi szczególną cechę włoskiego systemu szkolnictwa. Specjalna więź zaufania, jaka powinna istnieć między nauczycielem prowadzącym zajęcia z tego przedmiotu a ordynariuszem diecezji, wymaga, by kandydat na nauczyciela religii katolickiej został koniecznie oceniony przez samego biskupa, w celu zapobiegania nauczaniu niezgodnemu z zaleceniami wskazanymi w porozumieniu zawartym między Republiką Włoską a Stolicą Apostolską, umożliwiając biskupowi diecezjalnemu przeprowadzenie oceny, rok po roku, zdolności każdego z nauczycieli.
- 97 Rząd ten opiera się następnie na okoliczności, że nauczyciel religii katolickiej może nauczać tego przedmiotu dopiero po wydaniu przez biskupa diecezjalnego dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania, w którym ocenia się, czy dany nauczyciel spełnia przesłanki przewidziane w prawie kanonicznym i czy ten dokument może być utrzymany. W tym względzie rząd włoski uściślił, że „obiektywny powód” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego wynika nie z ewentualnego cofnięcia takiego dokumentu, lecz z konieczności przestrzegania konkordatu oraz zapewnienia nauczania religii katolickiej zgodnego z jej zasadami – w szczególności w celu spełnienia oczekiwań uczniów i ich rodziców.
- 98 Co więcej, przyczyniając się zgodnie z konkordatem, w ramach pełnej autonomii, w szczególności do określenia profili nauczycieli, uznania ich zdolności i do ich mianowania, Kościół katolicki przyjmuje odpowiedzialność związaną z aspektami wyznaniowymi nauczania, w odniesieniu do którego państwo pozostaje otwarte i dostępne – nie uczestnicząc w nim jednak. Państwo uznaje wartość kultury religijnej i uwzględnia okoliczność, że zasady katolicyzmu stanowią część włoskiego dziedzictwa historycznego, utrzymując równocześnie dystans odpowiedni dla pluralistycznego państwa laickiego, które nie utożsamia się z żadnym z wyznań religijnych.
- 99 Jeśli chodzi o drugi aspekt, rząd włoski wskazuje, że znaczna liczba umów na czas określony w sektorze nauczania religii katolickiej gwarantuje elastyczność wynikającą z fakultatywnego charakteru tego nauczania, co umożliwia dostosowanie niezbędnej liczby nauczycieli poprzez zwykły brak odnowienia określonej liczby corocznych umów – zamiast rozwiązania umów zawartych na czas nieokreślony. Takie podejście, które umożliwia zatem odpowiednią reakcję na fluktuację popytu na nauczanie religii katolickiej, ze względu na wspomniany fakultatywny charakter, miało być zatwierdzone przez Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny) i stanowi, ponadto, wyraz troski o zachowanie interesów finansowych i organizacyjnych państwa.
- 100 Co się tyczy w pierwszej kolejności argumentu dotyczącego specjalnej więzi zaufania, jaka powinna istnieć między nauczycielem prowadzącym zajęcia z religii katolickiej a biskupem diecezjalnym, wystarczy stwierdzić, że więź ta odnosi się zarówno do nauczycieli, którzy zawarli umowę na czas nieokreślony, jak i do nauczycieli, którzy zawarli umowę na czas określony, w związku z czym argument ten nie może być powołany w celu uzasadnienia nadużyć wynikających ze stosowania umów na czas określony.

- 101 Co się tyczy w drugiej kolejności zachowania kultury religijnej i włoskiego dziedzictwa historycznego, należy wskazać, że o ile cel ten może być uznany za godny ochrony na poziomie konstytucyjnym, o tyle rząd włoski nie wskazał jednak, z jakiego powodu osiągnięcie wspomnianego celu uzasadniałoby zatrudnienie 30% nauczycieli religii katolickiej na podstawie umów na czas określony (zob. podobnie wyrok z dnia 25 października 2018 r., Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 45).
- 102 W tym kontekście należy jednak stwierdzić w trzeciej kolejności, że nie jest wykluczone, iż publiczny sektor nauczania religii katolickiej wymaga stałego dopasowywania między liczbą zatrudnionych w nim pracowników a liczbą potencjalnych użytkowników, jak podkreśla rząd włoski, co wiąże się dla pracodawcy z powstaniem tymczasowych potrzeb w dziedzinie zatrudnienia. I tak tymczasowe zatrudnienie pracownika celem zaspokojenia przejściowego i szczególnego zapotrzebowania kadrowego pracodawcy może zasadniczo stanowić „obiektywny powód” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego (wyrok z dnia 25 października 2018 r., Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 47).
- 103 W tym względzie służby szkolne powinny być zorganizowane w sposób zapewniający stałą zgodność między liczbą nauczycieli a liczbą uczniów. Tymczasem nie można zaprzeczyć temu, że ta zgodność zależy od wielu czynników, z których niektóre mogą być w pewnym zakresie trudne do kontrolowania czy przewidzenia, tak jak między innymi zewnętrzne i wewnętrzne przepływy migracyjne lub wybór profilu nauki przez uczniów (zob. podobnie wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 94).
- 104 Takie czynniki świadczą, w rozpatrywanym w postępowaniu głównym sektorze szkolnictwa, o szczególnej potrzebie elastyczności, która, jak wspomniano w pkt 102 niniejszego wyroku, może w tym szczególnym sektorze obiektywnie uzasadniać w świetle klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego korzystanie z kolejnych umów o pracę na czas określony w celu odpowiedniego zaspokojenia popytu szkolnego i w celu uniknięcia narażenia państwa, jako pracodawcy w tym sektorze, na ryzyko przymusu mianowania znacząco wyższej liczby nauczycieli od faktycznie koniecznej do wypełnienia obowiązków państwa w tej dziedzinie (wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 95).
- 105 Nie można natomiast godzić się na możliwość zawierania umów o pracę na czas określony w celu stałego i długookresowego wykonywania zadań, które należą do normalnej działalności sektora szkolnictwa. Jak wielokrotnie orzekał Trybunał, odnowienie umów lub stosunków pracy na czas określony w celu zaspokojenia potrzeb, które faktycznie mają charakter nie tymczasowy, lecz przeciwnie, stały i długookresowy, nie jest uzasadnione w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego, ponieważ takie wykorzystywanie umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony narusza bezpośrednio założenie, na którym zostało oparte to porozumienie ramowe, a mianowicie że umowy o pracę na czas nieokreślony stanowią powszechną formę stosunków pracy, nawet jeśli umowy o pracę na czas określony cechują zatrudnienie w niektórych gałęziach, zawodach i rodzajach działalności (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 62 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 106 Przestrzeganie klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego wymaga zatem konkretnej weryfikacji, czy ponowne zawieranie umów o pracę lub ponowne nawiązywanie stosunków pracy na czas określony ma na celu zaspokojenie tymczasowego zapotrzebowania i czy przepis krajowy taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym nie jest wykorzystywany w gruncie rzeczy do

zaspokajania stałych i długookresowych potrzeb kadrowych pracodawcy (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., *Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 63 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 107 Należy w tym celu zbadać w każdym przypadku wszystkie okoliczności danej sprawy, biorąc pod uwagę w szczególności liczbę kolejnych umów zawartych z tą samą osobą lub w celu wykonania tej samej pracy, tak aby wykluczyć, by umowy czy stosunki pracy na czas określony, nawet zawarte jawnie celem zaspokojenia zapotrzebowania na personel zastępujący, były wykorzystywane przez pracodawców w sposób stanowiący nadużycie (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., *Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 64 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 108 Istnienie „obiektywnego powodu” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego wyklucza więc zasadniczo istnienie nadużycia, chyba że całościowe badanie wszystkich okoliczności towarzyszących ponownemu zawarciu umów lub stosunków pracy na czas określony ujawni, że zadania, których wykonania wymaga się od pracownika, nie odpowiadają zwykłej tymczasowej potrzebie (wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., *Mascolo i in.*, C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 103).
- 109 W rezultacie sama okoliczność, że rozpatrywane w postępowaniu głównym uregulowanie krajowe mogłoby być uzasadnione „obiektywnym powodem” w rozumieniu tego przepisu, nie może wystarczyć do tego, by stało się ono z nim zgodne, jeśli okazuje się, że konkretne stosowanie tego uregulowania prowadzi w świetle okoliczności faktycznych sprawy do nadużyć w korzystaniu z kolejnych umów o pracę na czas określony (wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., *Mascolo i in.*, C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 104).
- 110 Otóż z jednej strony przepisy prawa krajowego rozpatrywane w postępowaniu głównym nie uzależniają odstępstwa, które wprowadzają od norm prawa powszechnego znajdujących zastosowanie do umów o pracę i wprowadzających sankcje ze nadużywanie kolejnych umów na czas określony, od spełnienia jakiegokolwiek tego rodzaju warunku. Z drugiej strony rozpatrywane w postępowaniu głównym zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony nie wydaje się być po prostu odpowiedzią na tymczasowe potrzeby pracodawcy, lecz wydaje się raczej odzwierciedlać jego zwykłe potrzeby związane z zarządzaniem. Co więcej, różne umowy o pracę na czas określony, na mocy których zatrudniono powodów w postępowaniu głównym, wymagały wykonywania podobnych lub nawet identycznych zadań przez szereg lat, w związku z czym taki stosunek pracy może być rozumiany jako zaspokajający potrzebę nie tymczasową, lecz, przeciwnie, trwałą, co powinien ustalić sąd odsyłający.
- 111 Jeśli chodzi w czwartej kolejności o argument dotyczący interesów finansowych państwa, należy przypomnieć, że Trybunał orzekł już, że o ile względy budżetowe mogą występować u podstawy wyboru polityki społecznej państwa członkowskiego i wpływać na charakter lub zakres środków, które państwo to pragnie przyjąć, o tyle nie stanowią one jednak same w sobie celu, do którego osiągnięcia zmierza ta polityka, a tym samym nie mogą uzasadniać braku jakiegokolwiek środka zapobiegającego nadużyciom wynikającym z zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego (wyrok z dnia 25 października 2018 r., *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 55).
- 112 Co się tyczy w piątej kolejności kwestii, czy konieczność wydania dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania, jakim powinni dysponować nauczyciele religii katolickiej w celu nauczania tego przedmiotu, może stanowić „obiektywny powód” w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1

lit. a) porozumienia ramowego, należy stwierdzić, że z akt sprawy, jakimi dysponuje Trybunał, wynika, że dokument ten jest wydawany tylko jeden raz, w chwili gdy organ szkolny przedstawia swoją listę kandydatów, i to niezależnie od czasu trwania funkcji powierzonej danemu nauczycielowi religii katolickiej. Wydanie wspomnianego dokumentu wszystkim nauczycielom religii katolickiej – bez względu na to, czy zawarli oni umowę na czas nieokreślony lub umowę na czas określony – stanowi zatem, jak już wspomniano w pkt 64 niniejszego wyroku, aspekt niezależny od czasu trwania funkcji powierzonej nauczycielom religii katolickiej.

- 113 Podobnie cofnięcie dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy zarówno w wypadku mianowanych nauczycieli religii katolickiej, jak i w wypadku nauczycieli, którzy, tak jak powodowie w postępowaniu głównym, mają jedynie umowę na czas określony, i nie stanowi zatem „obiektywnego powodu” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego.
- 114 Wreszcie w zakresie, w jakim wydanie dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania nie wykazuje związku z ustanowieniem środków uznanych za realizujące słuszne cele polityki społecznej takie jak cele związane, na przykład, z ochroną kobiet w ciąży i macierzyństwem lub godzeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych, nie może ono być uznane za realizujące cele polityki społecznej, zaś w pojęciu „obiektywnego powodu” wskazanym w klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego mieści się, jak wynika z orzecznictwa wspomnianego w pkt 93 niniejszego wyroku, realizacja takiego celu (zob. podobnie wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in., C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 92, 93 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 115 Z powyższego wynika, że dokument poświadczający zdolność do nauczania nie stanowi „obiektywnego powodu” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) porozumienia ramowego.
- 116 W konsekwencji, o ile nie istnieją „równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego, co powinien ustalić sąd odsyłający, uregulowanie krajowe, takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym w publicznym sektorze nauczania religii katolickiej, nie może zapobiec nadużyciom wynikającym z zawierania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony ani ich sankcjonować.
- 117 W tym względzie do organów sądowych danego państwa członkowskiego należy bowiem zapewnienie poszanowania klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego poprzez zapewnienie, by pracownicy, wobec których dopuszczono się nadużycia wynikającego z wykorzystywania kolejnych umów o pracę na czas określony, nie byli zniechęceni, w nadziei dalszego zatrudnienia w określonym sektorze, do dochodzenia przed organami państwowymi, w tym sądami, praw wynikających z wprowadzenia do prawa krajowego wszystkich środków zapobiegania nadużyciom przewidzianych w klauzuli 5 pkt 1 porozumienia ramowego (wyrok z dnia 25 października 2018 r., Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 68 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 118 W szczególności na sądzie rozpatrującym sprawę spoczywa obowiązek dokonania, w miarę możliwości i w przypadku gdy doszło do nadużyć wynikających z wykorzystania kolejnych umów o pracę na czas określony, wykładni i zastosowania istotnych przepisów prawa krajowego, włącznie ze stosownym ukaraniem tych nadużyć i usunięciem skutków naruszenia prawa Unii [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym), C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 69 i przytoczone tam orzecznictwo].

- 119 W niniejszym wypadku z uwagi na to, że przepisy prawa krajowego rozpatrywane w postępowaniu głównym zawierają normy mające zastosowanie do umów o pracę prawa powszechnego, mające na celu sankcjonowanie nadużywania kolejnych umów na czas określony poprzez automatyczne kwalifikowanie umowy o pracę na czas określony jako umowy o pracę na czas nieokreślony, w przypadku gdy czas trwania stosunku pracy przekracza określony okres, zastosowanie takich reguł w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym mogłoby stanowić środek zapobiegający takiemu nadużyciu w rozumieniu klauzuli 5 porozumienia ramowego.
- 120 W tym kontekście należy jednak przypomnieć, że Trybunał orzekł, iż klauzula 5 pkt 1 porozumienia ramowego nie jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby jednostki mogły się na nią powoływać przed sądem krajowym. I tak nie można powoływać się na taki przepis prawa Unii jako taki, który nie wywiera bezpośredniego skutku, w ramach sporu objętego prawem Unii, w celu wyłączenia stosowania niezgodnego z nim przepisu prawa krajowego. Z tego względu sąd krajowy nie jest zobowiązany do odstąpienia od stosowania przepisu prawa krajowego sprzecznego z tą klauzulą (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., *Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 75 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 121 Uściśliwszy powyższe, należy przypomnieć, że stosując prawo wewnętrzne, sądy krajowe zobowiązane są, w miarę możliwości, dokonywać jego wykładni w świetle brzmienia i celu rozpatrywanej dyrektywy, by osiągnąć przewidziany w niej rezultat, a zatem dostosować się do art. 288 akapit trzeci TFUE (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., *Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 76 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 122 Wymóg wykładni zgodnej prawa krajowego jest bowiem nierozzerwalnie związany z systemem traktatu FUE, jako że umożliwia on sądom krajowym zapewnienie w ramach ich właściwości pełnej skuteczności prawa Unii przy rozstrzyganiu zawisłych przed nimi sporów [wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., *M.V. i in. (Kolejne umowy o pracę na czas określony w sektorze publicznym)*, C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 66 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 123 Oczywiście, spoczywający na sądzie krajowym obowiązek odniesienia się do treści dyrektywy przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest ograniczony przez ogólne zasady prawa, w szczególności zasadę pewności prawa i niedziałania prawa wstecz, i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem* (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., *Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 77 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 124 Zasada wykładni zgodnej wymaga jednak, by sądy krajowe czyniły wszystko, co leży w zakresie ich kompetencji, uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić pełną skuteczność rozpatrywanej dyrektywy i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z realizowanym przez nią celem (wyrok z dnia 24 czerwca 2021 r., *Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 78 i przytoczone tam orzecznictwo). A zatem to do sądu odsyłającego należy zbadanie, czy przeprowadzenie takiej wykładni zgodnej przepisów prawa krajowego jest możliwe.
- 125 W świetle wszystkich powyższych rozważań na zadane pytania należy udzielić odpowiedzi, że klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w ten sposób, że, po pierwsze, stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu wykluczającemu nauczycieli religii katolickiej w szkołach publicznych z zakresu stosowania przepisów mających na celu wyciągnięcie konsekwencji z nadużywania kolejnych umów na czas określony, gdy w wewnętrznym porządku prawnym nie istnieje żaden inny skuteczny środek wyciągający konsekwencje z nadużywania

wspomnianych umów, i po drugie, że konieczność posiadania dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania wydanego przez organ kościelny w celu umożliwienia tym nauczycielom nauczania religii katolickiej nie stanowi „obiektywnego powodu” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego, ponieważ ten dokument jest wydawany tylko jeden raz – a nie przed każdym rokiem szkolnym implikującym zawarcie umowy o pracę na czas określony.

W przedmiocie kosztów

- 126 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

Klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 r., stanowiącego 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), należy interpretować w ten sposób, że, po pierwsze, stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu wykluczającemu nauczycieli religii katolickiej w szkołach publicznych z zakresu stosowania przepisów mających na celu wyciągnięcie konsekwencji z nadużywania kolejnych umów na czas określony, gdy w wewnętrznym porządku prawnym nie istnieje żaden inny skuteczny środek wyciągający konsekwencje z nadużywania wspomnianych umów, i po drugie, że konieczność posiadania dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania wydanego przez organ kościelny w celu umożliwienia tym nauczycielom nauczania religii katolickiej nie stanowi „obiektywnego powodu” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego, ponieważ ten dokument jest wydawany tylko jeden raz – a nie przed każdym rokiem szkolnym implikującym zawarcie umowy o pracę na czas określony.

Podpisy