Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
EVGENIEGO TANCHEVA
przedstawiona w dniu 18 marca 2021 r.[1]

Sprawa C-282/19

YT,
ZU,
AW,
BY,
CX,
DZ,
EA,
FB,
GC,
IE,
JF,
KG,
LH,
MI,
NY,
PL,
HD,
OK
przeciwko
Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR,
Ufficio Scolastico Regionale per la Campania,
interwenient:
Federazione GILDA-UNAMS

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunale di Napoli (sąd rejonowy w Neapolu) (Włochy)]

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym – Praca na czas określony – Dyrektywa 99/70/WE – Umowy zawierane z nauczycielami religii katolickiej sektora publicznego – Brak środków zapobiegających nadużyciom wynikającym ze stosowania umów o pracę na czas określony – Klauzula 5 ust. 1 porozumienia ramowego zawartego w załączniku do dyrektywy 99/70/WE – Obiektywne powody uzasadniające odnowienie umów o pracę na czas określony –

[1] Język oryginału: angielski.

Środki odwoławcze – Artykuł 17 ust. 1 TFUE dotyczący statusu wspólnot religijnych – Artykuły 20, 21 i 47 karty praw podstawowych – Konstytucyjne przeszkody w stosowaniu prawa Unii

1. Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Tribunale di Napoli (sąd rejonowy w Neapolu, Włochy, zwany dalej „sądem odsyłającym") wpisuje się w ciąg spraw dotyczących stosowania umów o pracę na czas określony w sektorze publicznym we Włoszech i przepisów krajowych wykluczających przekształcenie ich w umowy na czas nieokreślony [2]. Należy on do podgrupy odesłań prejudycjalnych, mianowicie dotyczących zatrudnienia nauczycieli w szkołach publicznych [3], przy czym zawiera on również zapytanie dotyczące wpływu art. 17 ust. 1 TFUE na wynik postępowania, zgodnie z którym to postanowieniem traktatu Unia szanuje status przyznany na mocy prawa krajowego kościołom i stowarzyszeniom lub wspólnotom religijnym w państwach członkowskich i nie narusza tego statusu. Zapytanie to wynika z okoliczności, że skarżący w postępowaniu głównym są nauczycielami religii katolickiej we włoskich szkołach publicznych.

2. Doszedłem do wniosku, że okoliczności faktyczne sprawy w postępowaniu głównym nie zapewniają ochrony przyznawanej organizacjom wyznaniowym w odniesieniu do ich statusu na gruncie prawa krajowego, gwarantowanej w art. 17 ust. 1 TFUE. W tym stanie rzeczy spór w postępowaniu głównym jest możliwy do rozstrzygnięcia w drodze uwzględnienia utrwalonego orzecznictwa Trybunału dotyczącego dyrektywy Rady 99/70/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) [4] (zwanego dalej „porozumieniem ramowym"), interpretowanej w świetle zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania wynikającego z ochrony przyznanej w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą"), a także w świetle prawa do skutecznego środka prawnego dotyczącego tego zakazu, zgodnie z art. 47 akapit pierwszy karty [5].

3. Przed sądem odsyłającym pojawiły się dwie zasadnicze wątpliwości. Po pierwsze, czy okoliczności w postępowaniu głównym stanowią „obiektywne powody", uzasadniające stosowanie umów o pracę na czas określony, zgodnie z klauzulą 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego. Po drugie, sąd odsyłający zastanawia się, czy potwierdzony przez włoski Corte costituzionale (trybunał konstytucyjny, Włochy) [6], wynikający z przepisów prawa państwa członkowskiego zakaz przekształcenia umów o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony jest zgodny z klauzulą 5 porozumienia ramowego, czy też jest on niezgodny z prawem Unii pod innym względem, w tym z art. 21 karty.

2 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 7 września 2006 r., Marrosu i Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517); z dnia 7 września 2006 r., Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518); z dnia 7 marca 2018 r., Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166). Zobacz także postanowienie z dnia 1 października 2010 r., Affatato (C-3/10, niepublikowane, EU:C:2010:574), oraz orzeczenia przytoczone w przypisie 3. Co się tyczy spraw wynikłych w związku z zatrudnieniem w sektorze prywatnym, zob. wyroki: z dnia 3 lipca 2014 r., Fiamingo i in. (sprawy połączone C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044); z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859). Należy zwrócić uwagę, iż w pkt 43 tego drugiego wyroku Trybunał stwierdził, że publiczny bądź prywatny charakter pracodawcy „pozostaje bez znaczenia na gruncie ochrony przysługującej pracownikom na podstawie klauzuli 5 porozumienia ramowego".

3 Wyroki: z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (sprawy połączone C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401); z dnia 8 maja 2019 r., Rossato i Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387).

4 Dz.U. 1999, L 175, s. 43 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 3, s. 368.

5 Wśród licznych wyroków dotyczących zasady, że prawo wtórne Unii należy interpretować zgodnie z kartą, zob. na przykład wyroki: z dnia 19 marca 2019 r., Jawo (C-163/17, EU:C:2019:218, pkt 78); z dnia 14 stycznia 2021 r., Okrazhna prokuratura – Haskovo i Apelativna prokuratura – Plovdiv (C-393/19, EU:C:2021:8, pkt 52).

6 Wyrok 248/18 z dnia 23 października 2018 r.

4. Na podstawie okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym doszedłem do wniosku, że w sprawie nie pojawia się zagadnienie „statusu" Kościoła katolickiego w rozumieniu art. 17 ust. 1 TFUE ani też nie występują „obiektywne powody" w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego, uzasadniające korzystanie z kolejnych umów o pracę na czas określony.

5. Mając jednak na uwadze, iż klauzula 5 ust. 1 nie spełnia przesłanek bezpośredniej skuteczności[7], a zarazem przepisy prawa państwa członkowskiego jednoznacznie wykluczają możliwość przekształcenia zawartych przez powodów umów o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony[8], nałożony przez orzecznictwo Trybunału na sądy państwa członkowskiego obowiązek dokonywania wykładni przepisów prawa krajowego w sposób zapewniający skuteczność klauzuli 5[9] nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego contra legem, a tym samym stanowić zagrożenia dla zasady pewności prawa lub zasady niedziałania prawa wstecz[10].

6. W związku z powyższym sąd odsyłający będzie zobowiązany do przekształcenia zawartych przez powodów umów o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony jedynie w przypadku naruszenia ich prawa do tego, aby nie być dyskryminowanym ze względu na religię lub przekonania, chronionego na mocy art. 21 karty, lub prawa do skutecznego środka prawnego w celu usunięcia tego naruszenia na podstawie art. 47 akapit pierwszy karty, zgodnie z zasadami wypracowanymi przez Trybunał w orzeczeniu Egenberger[11]. Jeśli zostanie to wykazane, uchylenie zakazu przekształcania rozpatrywanych umów o pracę na czas określony będzie wymagane przez prawo Unii ze względu na brak w rozpatrywanym krajowym porządku prawnym środka[12] pozwalającego zapewnić ochronę, choćby w sposób pośredni, uprawnień skarżących wynikających z art. 21 i 47 karty[13].

I. Ramy prawne

A. Prawo Unii

7. Artykuł 17 ust. 1 TFUE stanowi:

„Unia szanuje status przyznany na mocy prawa krajowego kościołom i stowarzyszeniom lub wspólnotom religijnym w państwach członkowskich i nie narusza tego statusu".

7 Wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in. (sprawy połączone C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 119 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz podobnie wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 79). Zobacz ostatnio wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 64).

8 Zobacz przepis przytoczony w pkt 12 i 14 poniżej.

9 Wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in. (sprawy połączone C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 121, 122 i 124 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz ostatnio wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 65, 66, 68).

10 Wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in. (sprawy połączone C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 123). Zobacz ostatnio wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 67).

11 Wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., C-414/16, EU:C:2018:257.

12 Wyrok z dnia 3 października 2013 r., Inuit Tapiriit Kanatamii i in./Parlament i Rada (C-583/11 P, EU:C:2013:625, pkt 104), odsyłający do wyroku z dnia 13 marca 2007 r., Unibet (C-432/05, EU:C:2007:163, pkt 40). Zobacz także wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 70), przywołany poniżej w pkt 66.

13 Jest to odrębny środek prawny mający zasadniczo na celu zbadanie zgodności przepisów krajowych z prawem Unii. Zobacz ostatnio wyrok z dnia 24 września 2020 r., YS (Emerytury zakładowe personelu kierowniczego) (C-223/19, EU:C:2020:753, pkt 96 i przytoczone tam orzecznictwo).

8. Klauzula 5 porozumienia ramowego jest zatytułowana „Środki zapobiegania nadużyciom”. Jej ust. 1 stanowi:

„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”.

B. Przepisy prawa państwa członkowskiego

9. Artykuł 3 Legge del 18 luglio 2003, n. 186 – Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado (ustawy nr 186 z dnia 18 lipca 2003 r. - Przepisy dotyczące statusu prawnego nauczycieli religii katolickiej w instytucjach i szkołach wszelkiego rodzaju i wszystkich szczebli) (GURI nr 170 z dnia 24 lipca 2003 r.; zwanej dalej „ustawą nr 186/2003”) stanowi w ust. 3, że kandydaci w otwartym konkursie zorganizowanym w celu stałego zatrudnienia nauczycieli religii katolickiej muszą mieć dokument poświadczający zdolność do nauczania, wydany przez właściwego terytorialnie ordynariusza diecezji. Zgodnie z art. 3 ust. 8 o zatrudnieniu zwycięzców konkursu, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, decyduje dyrektor regionalny w porozumieniu z terytorialnie właściwym ordynariuszem diecezji. Artykuł 3 ust. 9 stanowi, że cofnięcie tego dokumentu przez właściwego ordynariusza diecezji stanowi przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

10. Artykuł 5 ust. 4 bis Decreto legislativo del 6 settembre 2001, 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 z dnia 6 września 2001 r. w sprawie transpozycji dyrektywy Rady 99/70/WE dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC) (GURI nr 235 z dnia 9 października 2001 r.; zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 368/2001”) stanowił:

„[…] 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 trzydzieści sześć miesięcy, włączając w to okresy przedłużenia lub odnowienia umowy, niezależnie od długości okresów przerwy między poszczególnymi umowami, stosunek pracy uznaje się za zawarty na czas nieokreślony […]” [14].

[14] Artykuł 19 Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro … (dekretu ustawodawczego nr 81 z dnia 15 czerwca 2015 r. w sprawie ogólnej regulacji umów o pracę) (GURI nr 144 z dnia 24 czerwca 2015 r.; zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 81/2015”) uchylił i zastąpił dekret ustawodawczy nr 368/2001 oraz zasadniczo powtórzył brzmienie art. 5 ust. 4 bis dekretu ustawodawczego nr 368/2001.

11. Artykuł 10 ust. 4 bis dekretu ustawodawczego nr 368/2001 wykluczał stosowanie art. 5 ust. 4a tego dekretu do umów na czas określony zawieranych w celu tymczasowego zastępstwa nauczycieli oraz personelu administracyjnego, technicznego i pomocniczego z uwagi na konieczność zapewnienia ciągłości nauczania i zajęć szkolnych [15].

12. Artykuł 36 Decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (dekretu ustawodawczego nr 165 z dnia 30 marca 2001 r. dotyczącego ogólnych zasad organizacji pracy w administracji publicznej) (dodatek zwyczajny do GURI nr 106 z dnia 9 maja 2001 r.; zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 165/2001") stanowi w ust. 1, że administracja publiczna zatrudnia co do zasady wyłącznie na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Jednakże zgodnie z art. 36 ust. 2 może ona korzystać z elastycznych form umownych dotyczących rekrutacji przewidzianych przez prawo w razie zaistnienia potrzeb o tymczasowym lub wyjątkowym charakterze. Artykuł 36 ust. 5 stanowi, że „naruszenie bezwzględnie wiążących przepisów dotyczących rekrutacji lub zatrudnienia pracowników przez organy administracji publicznej nie prowadzi w żadnym wypadku do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony z organem administracji publicznej, bez uszczerbku dla odpowiedzialności lub sankcji, na które organ ten może się narazić. Zainteresowanemu pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wynikającej ze świadczenia pracy wykonanego z naruszeniem bezwzględnie wiążących przepisów […]".

13. Artykuł 309 Decreto legislativo del 16 aprile 1994, 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 z dnia 16 kwietnia 1994 r. zatwierdzającego tekst jednolity przepisów prawnych obowiązujących w zakresie szkolnictwa, dotyczących szkół wszelkiego rodzaju i wszystkich szczebli) (GURI nr 115 z dnia 19 maja 1994 r.; zwanego dalej „dekretem ustawodawczym nr 297/1994"), dotyczący nauczania religii katolickiej, stanowi w ust. 1, że w nieuniwersyteckich szkołach publicznych wszelkiego rodzaju i wszystkich szczebli nauczanie religii katolickiej reguluje umowa między Republiką Włoską a Stolicą Apostolską wraz z odpowiednim protokołem dodatkowym, ratyfikowana ustawą nr 121 z dnia 25 marca 1985 r., oraz umowy przewidziane w pkt 5 lit. b) wyżej wymienionego protokołu. Zgodnie z art. 309 ust. 2 „w celu prowadzenia nauczania religii katolickiej dyrektor placówki szkolnej corocznie mianuje nauczycieli na czas określony w porozumieniu z ordynariuszem diecezji". Zgodnie z art. 309 ust. 3 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 nauczyciele religii katolickiej stanowią część szkolnej kadry nauczycielskiej, w związku z czym mają te same prawa i obowiązki co pozostali nauczyciele. Uczestniczą oni jednak w przygotowaniu ocen okresowych i końcowych wyłącznie w odniesieniu do uczniów, którzy uczestniczyli w zajęciach z religii katolickiej. Zgodnie z art. 309 ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 nauczyciele, zamiast wystawiania ocen i przeprowadzania egzaminów z nauki religii katolickiej, przygotowują i przekazują rodzinom towarzyszącą dzienniczkowi szkolnemu specjalną ocenę dotyczącą zainteresowania uczniów tym przedmiotem i tego, co z niego zyskali.

14. Artykuł 1(95) Legge no. 107 – Rifroma 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 Ministero dell'Istruzione dell'università e della ricerca

[15] Artykuł 10 ust. 4 bis dekretu ustawodawczego nr 368/2001 został uchylony dekretem ustawodawczym nr 81/2015, a jego brzmienie zasadniczo powtórzono w art. 29 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 81/2015.

(ministerstwo ds. szkolnictwa, uniwersytetów i badań naukowych, Włochy) zostaje upoważnione do uruchomienia nadzwyczajnego planu rekrutacji nauczycieli na czas nieokreślony dla publicznych placówek szkolnych wszystkich rodzajów i szczebli.

15. Zgodnie z art. 40 ust. 5 CCNL (Contratto collettivo nazionale di lavoro) Scuola (krajowego układu zbiorowego pracowników szkolnictwa) z dnia 27 listopada 2007 r. (zwanego dalej „CCNL z dnia 27 listopada 2007 r.") „nauczyciele religii katolickiej są zatrudniani zgodnie z przepisami, o których mowa w art. 309 [dekretu ustawodawczego nr 297/1994], w ramach rocznej umowy o pracę, którą uznaje się za przedłużoną, jeżeli mają nadal zastosowanie warunki i wymogi określone w obowiązujących przepisach prawnych".

16. Artykuł 1 umowy z dnia 18 lutego 1984 r. pomiędzy Państwem Włoskim a Stolicą Apostolską (zwanej dalej „umową z dnia 18 lutego 1984 r.") stanowi:

„Republika Włoska i Stolica Apostolska potwierdzają, że Państwo i Kościół katolicki są – każde w swej dziedzinie – niezależne i autonomiczne oraz zobowiązują się do pełnego poszanowania tej zasady we wzajemnych stosunkach i we współdziałaniu dla rozwoju człowieka i dobra państwa".

17. Artykuł 9 ust. 2 umowy z dnia 18 lutego 1984 r. stanowi:

„Republika Włoska, uznając wartość kultury religijnej i uwzględniając okoliczność, że zasady katolicyzmu stanowią część historycznego dziedzictwa narodu włoskiego, będzie w dalszym ciągu zapewniała w ramach celów szkolnych nauczanie religii katolickiej w szkołach nieuniwersyteckich wszystkich kategorii i stopni.

Uznając poszanowanie wolności sumienia i obowiązków rodziców związanych z nauczaniem, gwarantuje się prawo każdej osoby do wyboru, czy będzie uczestniczyła w tym nauczaniu.

W chwili zapisu uczniowie i ich rodzice korzystają z tego prawa wobec władz szkolnych, zaś taki wybór nie może skutkować żadną formą dyskryminacji".

18. Artykuł 2 ust. 5 Intesa tra Autorità scolastica italiana e la Conferenza Episcopale Italiana per l'insegnamento della religione cattolica nelle scuole pubbliche (Porozumienia między włoskimi władzami oświatowymi a Konferencją Episkopatu Włoch dotyczącego nauczania religii katolickiej w szkołach publicznych) z dnia 16 grudnia 1985 r. stanowi, że nauczaniem religii katolickiej zajmują się nauczyciele posiadający wydany przez ordynariusza diecezji dokument poświadczający zdolność do nauczania, który nie został przezeń cofnięty, mianowani – w porozumieniu z ordynariuszem diecezji – przez właściwe władze oświatowe zgodnie z przepisami krajowymi [16].

19. Zgodnie z kanonem 804 § 2 kodeksu prawa kanonicznego [17] 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.

[16] Zobacz także pkt 5 protokołu dodatkowego do Porozumienia z dnia 18 lutego 1984 r.

[17] Jest to przepis katolickiego prawa kościelnego, a nie prawa państwa członkowskiego.

II. Okoliczności faktyczne sprawy i pytania prejudycjalne

20. YT i osiemnaście innych osób (zwani dalej „powodami") są nauczycielami religii katolickiej zatrudnionymi przez pozwane ministerstwo na podstawie umów o pracę na czas określony. Stosunki pracy są przedmiotem corocznych mianowań, które są automatycznie przedłużane, zgodnie z art. 40 ust. 5 CCNL z dnia 27 listopada 2007 r. (pkt 15 powyżej). Wszyscy powodowie posiadają wystawiony przez ordynariusza diecezji dokument poświadczający zdolność do nauczania.

21. Powodowie zostali mianowani przez władze oświatowe, na wniosek ordynariusza diecezji. Wszystkie przedmiotowe umowy o pracę na czas określony mają łączny czas trwania dłuższy niż 36 miesięcy (zob. pkt 10 powyżej). W niektórych przypadkach okres ten przekracza 20 lat [18].

22. W dniu 31 lipca 2015 r. powodowie wnieśli powództwo do sądu odsyłającego, żądając: (i) przekształcenia ich umów o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony oraz, tytułem żądania ewentualnego, (ii) naprawienia szkody. Federazione GILDA-UNAMS (federacja GILDA-UNAMS), związek zawodowy będący sygnatariuszem CCNL z dnia 27 listopada 2007 r., przystąpiła do postępowania w charakterze interwenienta.

23. Pozwane ministerstwo sprzeciwiło się powództwu.

24. Sąd odsyłający stwierdził, że dyrektywa 99/70 została transponowana do prawa włoskiego dekretem ustawodawczym nr 368/2001 (pkt 10, 11 powyżej). Artykuł 5 ust. 4a, w brzmieniu obowiązującym w chwili zaistnienia okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym, przewiduje w szczególności przekształcenie stosunku pracy z zawartego na czas określony w zawarty na czas nieokreślony, jeśli w wyniku zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony między tym samym pracodawcą a tym samym pracownikiem czas trwania stosunku pracy przekroczy łącznie 36 miesięcy [19].

25. Jednakże przepisy te, a w szczególności przepis dotyczący przekształcenia w umowę o pracę na czas nieokreślony, nie mają zastosowania do pracowników zatrudnionych w sektorze publicznym. Jak wskazano powyżej (pkt 12 powyżej), w ich przypadku art. 36 dekretu ustawodawczego nr 165/2001 przewiduje w szczególności, że administracja publiczna może zatrudniać pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony jedynie w celu zaspokojenia tymczasowych i wyjątkowych potrzeb, a także że naruszenie przepisów obowiązujących w tym zakresie nie prowadzi w żadnym wypadku do powstania stosunków pracy na czas nieokreślony. Zamiast tego pracownicy mają prawo do naprawienia szkody przez administrację publiczną.

26. Jednakże z zakresu stosowania dekretu ustawodawczego nr 165/2001 wyłączone są umowy na czas określony zawierane w sektorze szkolnictwa w celu zastępstwa nauczycieli i personelu administracyjnego, technicznego i pomocniczego (pkt 11 powyżej).

27. Zatem przeszkody i sankcje za zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony przewidziane w prawie krajowym nie mają zastosowania do sektora szkolnictwa.

18 W uwagach na piśmie powodowie wskazali, że długość okresu zatrudnienia waha się w przedziale od 8 do 30 lat.

19 Jak wskazano w przypisie 14, przepis ten został zasadniczo powtórzony w art. 19 późniejszego dekretu ustawodawczego nr 81/2015.

28. Sąd odsyłający wskazuje, że stosunki pracy powodów są całkowicie niepewne i pozbawione ochrony. Artykuł 309 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 przewiduje bowiem, że w celu prowadzenia nauczania religii katolickiej dyrektorzy placówek szkolnych dokonują corocznych mianowań w porozumieniu z ordynariuszem diecezji zgodnie z postanowieniami umowy między Republiką Włoską a Stolicą Apostolską oraz zgodnie z porozumieniami między włoskimi władzami oświatowymi a Konferencją Episkopatu Włoch dotyczącymi nauczania religii katolickiej w szkołach publicznych (pkt 13 powyżej). Porozumienia te przewidują, że nauczyciele religii katolickiej muszą być w posiadaniu wystawionego przez ordynariusza diecezji dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania oraz zostać mianowani – w porozumieniu z tym ordynariuszem – przez właściwe władze oświatowe (pkt 18 powyżej).

29. Cofnięcie przez właściwego ordynariusza diecezji dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania nauczycieli religii katolickiej zatrudnionych w rezultacie jedynego publicznego konkursu, jaki kiedykolwiek miał miejsce, również stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy, zgodnie z art. 3 ust. 9 ustawy nr 186/2003 (pkt 9 powyżej).

30. Sąd odsyłający zwraca również uwagę na sprzeczność między orzecznictwem wynikającym z wyroku Trybunału w sprawie Sciotto [20], w odniesieniu do wykładni klauzuli 5 porozumienia ramowego a orzecznictwem Corte costituzionale (trybunału konstytucyjnego, Włochy), który w wyroku 248/18 orzekł [21], że „można jedynie potwierdzić niemożność przekształcenia – w odniesieniu do całego sektora publicznego – stosunku pracy na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony, mając na uwadze utrwalone unijne i włoskie orzecznictwo". Wynikało stąd, że sąd krajowy nie może nigdy orzec o istnieniu stosunku pracy na czas nieokreślony w różnych sektorach administracji publicznej, nawet w braku, w opinii sądu odsyłającego, jakichkolwiek środków uniemożliwiających to w odniesieniu do stosowania klauzuli 5 porozumienia ramowego.

31. Wyrok 248/18 dotyczył zgodności z konstytucją art. 10 ust. 4 bis dekretu ustawodawczego nr 368/2001 (pkt 11 powyżej) i art. 36 ust. 5, 5 ter i 5 quater dekretu ustawodawczego nr 165/2001 (pkt 12 powyżej), odnosząc się między innymi do wyroków z dnia 7 marca 2018 r., Santoro [22], i z dnia 7 września 2006 r., Marrosu i Sardino [23].

32. Sąd odsyłający ma zatem wątpliwości co do zgodności włoskich przepisów transponujących dyrektywę 99/70, w szczególności klauzulę 5 porozumienia ramowego, z art. 21 karty oraz dyrektywą Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy [24], jeśli chodzi o odmienne traktowanie nauczycieli religii katolickiej w porównaniu z innymi nauczycielami.

33. Sąd odsyłający zwraca uwagę, że wszyscy nauczyciele inni niż nauczyciele religii katolickiej zostali mianowani na swoje stanowiska, a więc zostali zatrudnieni na podstawie umowy na czas nieokreślony, zgodnie ze specjalnym planem zatrudnienia, o którym mowa w ustawie nr 107/2015 (pkt 14 powyżej), oraz dąży do ustalenia, czy możliwe jest – na podstawie art. 21 karty, klauzuli 4 porozumienia ramowego oraz art. 1 dyrektywy 2000/78 – odstąpienie od

20 Wyrok z dnia 25 października 2018 r., C-331/17, EU:C:2018:859.

21 Przypis 6 powyżej.

22 C-494/16, EU:C:2018:166.

23 C-53/04, EU:C:2006:517.

24 Dz.U. 2000, L 303, s. 16.

stosowania przepisów prawa krajowego, 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.

34. Z powyższych względów sąd odsyłający zwrócił się do Trybunału o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy odmienne traktowanie jedynie nauczycieli religii katolickiej, takich jak powodowie, 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, są traktowani odmiennie niż pozostali nauczyciele, nie mogąc skorzystać ze środków zapobiegających takiemu traktowaniu przewidzianych w klauzuli 5 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego w dniu 18 marca 1999 r., znajdującego się w załączniku do dyrektywy [99/70]?

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 z pozwaną administracją?

3) Czy klauzulę 5 porozumienia ramowego zawartego w załączniku do dyrektywy [99/70] należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu 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, tak że 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 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego, czy też, wręcz przeciwnie, powinna być ona uznana za dyskryminację zakazaną na podstawie art. 21 karty?

4) Na wypadek udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie trzecie, czy art. 21 karty, klauzula 4 porozumienia ramowego zawartego w załączniku do dyrektywy [99/70] 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?”.

35. Uwagi na piśmie przedstawiły Trybunałowi federacja GILDA-UNAMS (wraz ze wszystkimi osiemnastoma powodami), Republika Włoska i Komisja Europejska. Rozprawa się nie odbyła.

III. Analiza

A. Uwagi wstępne

1. W przedmiocie roli art. 17 ust. 1 TFUE w rozstrzyganiu sporu

36. Wbrew temu, co twierdzi Republika Włoska w uwagach na piśmie, okoliczności faktyczne w postępowaniu głównym nie naruszają „statusu" wspólnoty religijnej w świetle przepisów prawa państwa członkowskiego, o którym mowa w art. 17 ust. 1 TFUE. W związku z powyższym argument Republiki Włoskiej w przedmiocie dopuszczalności należy oddalić.

37. Po pierwsze, jak wskazano w uwagach na piśmie przedłożonych przez Komisję, wystawienie dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania religii katolickiej przez nauczycieli nie jest istotne dla zawarcia umowy o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony. Jest tak dlatego, że dokument ten wymagany jest zarówno od nauczycieli religii katolickiej zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, jak i od nauczycieli religii katolickiej zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony (zob. pkt 9, 18 powyżej). Ponadto konsekwencje cofnięcia tego dokumentu przez ordynariusza diecezji są takie same dla nauczycieli zatrudnianych na podstawie obu rodzajów umów.

38. Co więcej, dwa wcześniejsze orzeczenia w przedmiocie wykładni art. 17 ust. 1 TFUE wyrażają jasno, w jaki sposób wspólnoty religijne utraciłyby „status" w rozumieniu art. 17 ust. 1 akapit pierwszy TFUE, gdyby zastosowano do nich odpowiednie przepisy prawa Unii[25], przy czym art. 17 ust. 1 TFUE umożliwia odstąpienie od stosowania takich przepisów. Sytuacja taka nie ma jednak miejsca w postępowaniu głównym. Kompetencja ordynariusza diecezji do wystawiania dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania religii katolickiej nie tylko nie jest kwestionowana, lecz wręcz zostanie ona utrzymana niezależnie od okoliczności, czy powodom uda się doprowadzić do przekształcenia ich umów o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony.

39. Ogólne wątpliwości dotyczące niezależności kościołów na podstawie konstytucji państwa członkowskiego (zob. pkt 16 powyżej) i roli kościoła przy zatwierdzaniu nauczycieli religii (zob. pkt 9, 13, 18 powyżej), przedstawione w uwagach na piśmie przedłożonych przez Republikę Włoską, nie są wystarczające do uruchomienia art. 17 ust. 1 TFUE.

40. W zarzutach Republika Włoska sugeruje ponadto, że gdyby 30% nauczycieli religii katolickiej nie było zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony – co w praktyce wyraża wpływ reżimu prawnego określonego w części I.B. powyżej – to świadczenie nauczania tej religii we włoskich szkołach państwowych byłoby zagrożone ze względu na konieczność elastyczności. Jednakże wszyscy powodowie pozostawali stabilnymi pracownikami strony pozwanej przez

[25] W sprawie, w której wydano wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), strona pozwana zmierzała do ochrony ograniczonej kontroli sądowej przewidzianej na gruncie prawa niemieckiego w odniesieniu do określania przez kościoły na podstawie art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, czy pracodawca taki jak Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV lub kościół w jego imieniu może wiążąco ustalać, czy określona chrześcijańska przynależność religijna kandydata do pracy z uwagi na charakter działalności i kontekst, w którym jest ona prowadzona, stanowi rzeczywisty, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV. Zobacz także wyrok z dnia 11 września 2018 r., IR (C-68/17, EU:C:2018:696), dotyczący sytuacji, w której sąd odsyłający zmierzał do ustalenia, czy kościoły albo inne organizacje publiczne lub prywatne, których etyka jest oparta na religii lub przekonaniach, mogą same określić ostatecznie, co stanowi działanie w dobrej wierze i lojalności „wobec etyki organizacji" w rozumieniu art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78, a także czy w tym względzie mogą one także przewidzieć w sposób autonomiczny – jak uprawnia je do tego niemieckie prawo konstytucyjne – gradację obowiązku lojalności w odniesieniu do takich samych funkcji kierowniczych jedynie przy uwzględnieniu wyznania pracowników.

dłuższe okresy[26], przy czym niektórzy z nich byli zatrudnieni przez ponad dwadzieścia lat. Również w tym przypadku znaczenie „statusu" w rozumieniu art. 17 ust. 1 TFUE nie jest oczywiste, zważywszy, iż w praktyce zapotrzebowanie pozostawało na stałym poziomie.

41. Zastosowanie porozumienia ramowego do okoliczności w postępowaniu głównym nie stanowi rozstrzygnięcia w przedmiocie fakultatywnego charakteru nauczania religii katolickiej we włoskich szkołach publicznych, jak wskazano w uwagach na piśmie Republiki Włoskiej. Dotyczy ono raczej warunków zatrudnienia osób prowadzących nauczanie przedmiotu fakultatywnego.

42. Tak więc, o ile Trybunał potwierdził, iż art. 17 ust. 1 TFUE wprawdzie stanowi wyraz neutralności Unii co do sposobu, w jaki państwa członkowskie regulują swoje stosunki z kościołami, organizacjami i wspólnotami religijnymi[27], o tyle orzekł on również, że przepisy krajowe mające na celu udzielenie pracownikom będącym członkami niektórych kościołów dodatkowego dnia wolnego od pracy przypadającego w ważne dla tych kościołów święto religijne nie mają na celu uregulowania stosunków między państwem członkowskim a kościołami[28]. Podobnie, przepisy prawa krajowego zezwalające państwu członkowskiemu na zatrudnienie 30% procent nauczycieli danej religii na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony, a zarazem wykluczające przekształcenie takich umów w umowy o pracę na czas nieokreślony nawet w przypadku nadużyć w świetle klauzuli 5 porozumienia ramowego, nie mają na celu uregulowania stosunków między państwem członkowskim a Kościołem katolickim.

2. Artykuł 351 TFUE nie skutkuje niedopuszczalnością odesłania prejudycjalnego

43. Wbrew temu, co twierdzi Republika Włoska w uwagach na piśmie, dopuszczalność postanowienia odsyłającego nie może być kwestionowana na podstawie art. 351 akapit pierwszy TFUE. Zgodnie z tym postanowieniem przepisy prawa Unii nie naruszają praw i obowiązków wynikających z umów zawartych przez państwo członkowskie przed przystąpieniem do Unii pomiędzy tym państwem członkowskim a państwem trzecim. Umowy zawarte ze Stolicą Apostolską lub umowy z nią związane pozostają jednak nienaruszone przez spór w postępowaniu głównym, zważywszy, iż umowy te dotyczą kompetencji ordynariuszy diecezji do wydawania i cofania dokumentów poświadczających zdolność do nauczania religii katolickiej (zob. pkt 9, 18 powyżej) – a uprawnienie to pozostaje nienaruszone przez klauzulę 5 porozumienia ramowego. Artykuł 351 TFUE przyznaje państwu członkowskiemu możliwość dalszego dotrzymywania ewentualnych zobowiązań międzynarodowych zaciągniętych przed przystąpieniem do Unii[29]. Jednakże art. 351 TFUE obowiązuje jedynie w stosunku do umów międzynarodowych, które mogą mieć wpływ na stosowanie prawa Unii[30]. Taka sytuacja nie zachodzi w postępowaniu głównym.

26 Zobacz przypis 18 powyżej.

27 Wyrok z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, pkt 33), odnoszący się do wyroków: 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).

28 Ibidem.

29 Zobacz opinia rzecznik generalnej J. Kokott w sprawie Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania (C-74/16, EU:C:2017:135, pkt 97), odwołująca się do wyroków: z dnia 28 marca 1995 r., Evans Medical i Macfarlan Smith (C-324/93, EU:C:1995:84, pkt 27); z dnia 14 stycznia 1997 r., Centro-Com (C-124/95, EU:C:1997:8, pkt 56); z dnia 21 grudnia 2011 r., Air Transport Association of America i in. (C-366/10, EU:C:2011:864, pkt 61).

30 Zobacz opinia rzecznik generalnej J. Kokott w sprawie Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania (C-74/16, EU:C:2017:135, pkt 96). Zobacz ponadto opinia Trybunału 2/15 (Umowa o wolnym handlu między Unią Europejską a Republiką Singapuru) z dnia 16 maja 2017 r. (EU:C:2017:376, pkt 253–256).

3. Dyrektywa 2000/78 jest posiłkową normą przy rozstrzyganiu sporu w postępowaniu głównym

44. Porozumienie ramowe jest wiodącym środkiem prawa Unii – raczej niż dyrektywa 2000/78 – regulującym postępowanie główne. W okolicznościach postępowania głównego zarówno podnoszona dyskryminacja, jak i powstające kwestie środków prawnych powinny być rozstrzygane poprzez odniesienie do pierwotnego prawa Unii, a mianowicie, odpowiednio, do art. 21 i 47 karty.

45. Klauzula 5 porozumienia ramowego jest źródłem orzecznictwa istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy w postępowaniu głównym. Ponadto sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy zakaz dyskryminacji ze względu na religię określony w art. 21 karty – z którym to postanowieniem klauzula 5 porozumienia ramowego powinna być zgodna – wymaga od sądu odsyłającego usunięcia określonej we włoskim prawie przeszkody prawnej dla przekształcenia umów powodów na czas określony w umowy na czas nieokreślony. W następnej kolejności, mając na względzie, iż klauzula 5 porozumienia ramowego nie spełnia przesłanek bezpośredniej skuteczności [31], analizy w postępowaniu głównym należy dokonywać poprzez odniesienie do wyroku Trybunału wydanego w sprawie Egenberger [32]. W owym wyroku bezpośrednia skuteczność również została wykluczona, ponieważ był to spór horyzontalny między dwiema stronami prywatnymi, w związku z czym strony powołały się na art. 21 karty, i w istocie na art. 47 karty, dążąc do usunięcia przeszkody ustawodawczej dla stosowania środka prawnego [33].

46. Z akt sprawy można wywieść, że podnoszone odmienne traktowanie wynika z okoliczności, że 30% nauczycieli religii katolickiej wykonuje swoją pracę na podstawie umów o pracę na czas określony, które na mocy prawa państwa członkowskiego nie mogą zostać przekształcone w umowy o pracę na czas nieokreślony, tym samym powodując dyskryminację w zakresie dostępu do środków prawnych w sytuacji, gdy porównuje się sytuację takich nauczycieli z sytuacją pozostałych nauczycieli sektora publicznego. Zachodzi również różnica zdań dotycząca obiektywnego powodu uzasadniającego kolejne odnowienia umów o pracę na czas określony, na podstawie klauzuli 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego.

47. Zgodnie jednak z orzecznictwem Trybunału zagadnienia te regulowane są klauzulą 5 porozumienia ramowego (zob. pkt 59–62 poniżej). Mając na względzie, iż istota sporu dotyczy kwestii, czy należy – uwzględniając prawo Unii – odstąpić od stosowania ustawodawstwa państwa członkowskiego wyłączającego przekształcenie umów powodów w umowy na czas nieokreślony, a także roli klauzuli 5 porozumienia ramowego przy rozstrzyganiu tej kwestii, argumenty powodów dotyczące dyskryminacji ze względu na religię powinny być rozpatrywane w odniesieniu do pierwotnego prawa Unii, a mianowicie art. 21 [34] karty oraz zasady równego traktowania chronionej na mocy art. 20 [35] karty. Pytania pierwsze i drugie zadane przez sąd

31 Wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in. (sprawy połączone C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 118, 119 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz podobnie wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 80). Zobacz ostatnio wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 64).

32 Wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r. (C-414/16, EU:C:2018:257).

33 Sytuacja zaistniała w postępowaniu głównym jest zatem odmienna od sytuacji badanych w orzeczeniach, w których Trybunał rozpatrywał łącznie porozumienie ramowe oraz dyrektywę 2000/78 i w których nie pojawiła się żadna kwestia związana z pierwotnym prawem Unii, taka jak postanowienie karty, ani żądanie odstąpienia od stosowania przepisu prawa państwa członkowskiego, który byłby sprzeczny z dyrektywą. Zobacz na przykład wyroki: z dnia 8 października 2020 r., Universitatea „Lucian Blaga" Sibiu i in. (C-644/19, EU:C:2020:810); z dnia 28 lutego 2018 r., John (C-46/17, EU:C:2018:131).

34 Wyroki: z dnia 29 października 2020 r., Veselības ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872); z dnia 17 grudnia 2020 r., Centraal Israëlitisch Consistorie van België i in. (C-336/19, EU:C:2020:1031).

35 Zobacz na przykład wyroki: z dnia 17 grudnia 2020 r., Centraal Israëlitisch Consistorie van België i in. (C-336/19, EU:C:2020:1031); z dnia 29 października 2020 r., Veselības ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872); z dnia 3 lutego 2021 r., Fussl Modestraße Mayr (C-555/19, EU:C:2021:89).

odsyłający w odniesieniu do dyrektywy 2000/78 ograniczają się do środków prawnych dostępnych w kontekście dyskryminacji bezpośredniej [36]. Ochrona przyznana na mocy pierwotnego prawa Unii, a w szczególności art. 20 i 21 karty, obejmuje, w każdym wypadku, dyskryminację pośrednią (zob. pkt 71–75 poniżej). W orzecznictwie Trybunału od dawna utrwalił się pogląd, że całe ustawodawstwo Unii należy interpretować zgodnie z zasadą równego traktowania, wyrażoną obecnie w art. 20 karty [37] – podobnie jak ma to miejsce wypadku ustaw państw członkowskich transponujących akty Unii [38].

48. Postulowane w tym miejscu podejście znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Trybunału w sytuacjach, gdy zarzucane jest naruszenie art. 20 i 21 karty, w kontekstach wykraczających poza zakres stosowania dyrektywy 2000/78. W wyroku Léger [39], przy rozpatrywaniu, czy wobec skarżącego miała miejsce dyskryminacja ze względu na jego orientację seksualną przy wdrażaniu przez państwo członkowskie pkt 2.1 załącznika III do dyrektywy Komisji 2004/33/WE z dnia 22 marca 2004 r. wykonującej dyrektywę 2002/98/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w zakresie niektórych wymagań technicznych dotyczących krwi i składników krwi [40], Trybunał oparł się na art. 20 i 21 karty.

49. Podobnie, w orzeczeniu Trybunału w sprawie Glatzel [41], dotyczącym zarzucanego naruszenia art. 20, 21 i 26 karty w związku z dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność, znalazło się omówienie dyrektywy 2000/78 wyłącznie w zakresie niezbędnym dla określenia znaczenia terminu „niepełnosprawność” [42]. Sytuacja taka miała miejsce dlatego, że zarzucane nierówne traktowanie miało miejsce w kontekście pkt 6.4 załącznika III do dyrektywy 2006/126/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. w sprawie praw jazdy [43] (co do których to przepisów podniesiono nieważność), w związku z czym ocena dyskryminacji została dokonana z uwzględnieniem art. 20 i 21 karty.

50. Należy zatem podkreślić, że dyrektywa 2000/78 nie jest jedyną normą prawa Unii chroniącą przed niezgodną z prawem dyskryminacją, czy to ze względu na religię, orientację seksualną, czy też z innego względu, o którym mowa w art. 21 karty. Konsekwencja orzeczenia Léger i in. dla postępowania głównego jest taka, że wszystkie przepisy porozumienia ramowego, w tym klauzuli 5 i towarzyszących jej norm określających środki prawne (zob. pkt 63–77 poniżej), należy interpretować zgodnie z zasadą równego traktowania określoną w art. 20 karty i z zakazami wspomnianymi w art. 21 ust. 1 karty, w tym zakazem dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, zważywszy, iż podlega on ochronie przewidzianej w przepisie prawa

36 W przedmiocie dyskryminacji bezpośredniej w świetle dyrektywy 2000/78, zob. wyrok z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43).

37 Zobacz klasycznie wyrok z dnia 1 marca 2011 r., Association Belge des Consommateurs Test-Achats i in. (C-236/09, EU:C:2011:100).

38 Zobacz ostatnio na przykład wyrok z dnia 3 lutego 2021 r., Fussl Modestraße Mayr (C-555/19, EU:C:2021:89, pkt 95). W przedmiocie dyskryminacji w szczególności ze względu na religię zob. wyrok z dnia 29 października 2020 r., Veselības ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872, pkt 34, 35).

39 Wyrok z dnia 29 kwietnia 2015 r. (C-528/13, EU:C:2015:288).

40 Dz.U. 2004, L 91, s. 25 - wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 15, t. 8, s. 272.

41 Wyrok z dnia 22 maja 2014 r. (C-356/12, EU:C:2014:350).

42 Ibidem, pkt 45.

43 Dz.U. 2006, L 403, s. 18. Zobacz także wyrok Trybunału z dnia 5 lipca 2017 r., Fries (C-190/16, EU:C:2017:513), dotyczący zaskarżenia ważności pkt FCL.065 lit. b) załącznika I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 1178/2011 z dnia 3 listopada 2011 r. ustanawiającego wymagania techniczne i procedury administracyjne odnoszące się do załóg w lotnictwie cywilnym zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 216/2008 (Dz.U. 2011, L 311, s. 1). Podstawą skargi było naruszenie zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, podlegającego ochronie na mocy art. 21 karty. W pkt 42 Trybunał odwołuje się do art. 2 ust. 5 i art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jednakże wyłącznie w celu przypomnienia, iż Trybunał orzekał już, że cel zagwarantowania bezpieczeństwa lotnictwa jest celem zgodnym z prawem w rozumieniu tych przepisów. Trybunał przytoczył wyrok z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in. (C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 58, 69).

pierwotnego Unii, czyli w art. 21 karty [44]. To samo dotyczy art. 47 karty, zważywszy na znaczenie – dla rozstrzygnięcia sporu – utrwalonego orzecznictwa w zakresie przepisów dotyczących środków prawnych związanych z klauzulą 5 porozumienia ramowego, wchodzących w zakres stosowania art. 47 [45].

51. Co więcej, zgodnie z art. 51 karty państwa członkowskie zobowiązane są do przestrzegania karty, w tym jej art. 20, 21 i 47, gdy stosują klauzulę 5 porozumienia ramowego [46] – które to zobowiązanie rozciąga się na ustanawianie środków prawnych [47]. Przy ustanawianiu środków prawnych chroniących przed nadużyciami wynikającymi ze stosowania umów o pracę na czas określony Republika Włoska jest zatem zobowiązana do uczynienia tego z poszanowaniem prawa powodów do tego, aby nie spotykali się z dyskryminacją ze względu na ich religię lub przekonania, jak zapewnia to art. 21 karty, a także do zapewnienia, by dostępne środki prawne były skuteczne, zgodnie z wymogiem zawartym w art. 47 akapit pierwszy karty.

52. Rola art. 21 i 47 karty przy rozstrzyganiu sporu będącego przedmiotem postępowania zostanie przedstawiona w bardziej szczegółowy sposób poniżej (pkt 63–77).

53. W związku z powyższym należy udzielić odpowiedzi jedynie na pytania trzecie i czwarte.

4. W przedmiocie podejścia do udzielenia odpowiedzi na pytania trzecie i czwarte

54. Pytanie trzecie zmierza do ustalenia, czy istnieje obiektywny powód uzasadniający odnowienie umów o pracę na czas określony [48]. Wobec powyższego: jakie konsekwencje wyniknęłyby – w kategoriach środków prawnych – w przypadku stwierdzenia braku obiektywnego powodu? Pytanie czwarte zmierza do ustalenia, co należy uczynić z przepisami prawa państwa członkowskiego, w tym przepisami rangi konstytucyjnej, stojącymi na przeszkodzie środkowi prawnemu wymaganemu przepisami prawa Unii. Na pytania trzecie i czwarte należy zatem udzielić łącznej odpowiedzi.

55. Jak wskazał sąd odsyłający, powodowie zasadniczo skarżą się, że są oni dyskryminowani względem nauczycieli, którzy skorzystali z reformy wprowadzonej przez ustawę nr 107/2015 (pkt 14 powyżej), na mocy której przekształcono umowy o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony.

44 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału prawo wtórne Unii należy interpretować zgodnie z kartą. Zobacz na przykład wyroki: z dnia 14 stycznia 2021 r., Okrazhna prokuratura – Haskovo and Apelativna prokuratura – Plovdiv (C-393/19, EU:C:2021:8, pkt 52); z dnia 19 marca 2019 r., Jawo (C-163/17, EU:C:2019:218, pkt 78).

45 Zobacz na przykład opinia rzecznika generalnego M. Szpunara w sprawie Santoro (C-494/16, EU:C:2017:822, pkt 53), odwołująca się do trzech spraw, w których prawo do skutecznej ochrony sądowej miało znaczenie w kontekście klauzuli 5 porozumienia ramowego. Są to: wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r., Angelidaki i in. (sprawy połączone od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, pkt 176); a także postanowienia: z dnia 12 czerwca 2008 r., Vassilakis i in. (C-364/07, niepublikowane, EU:C:2008:346, pkt 149); z dnia 24 kwietnia 2009 r., Koukou (C-519/08, niepublikowane, EU:C:2009:269, pkt 101).

46 Wyrok z dnia 29 kwietnia 2015 r., Léger (C-528/13, EU:C:2015:288, pkt 40). Zobacz także sprawy wspomniane w przypisie 38 powyżej. Co się tyczy pojęcia stosowania prawa Unii, zob. ostatnio na przykład wyrok z dnia 6 października 2020 r., État luxembourgeois (Ochrona sądowa przed nakazem przekazania informacji w prawie podatkowym) (sprawy połączone C-245/19 i C-246/19, EU:C:2020:795, pkt 45–46).

47 Wyrok z dnia 22 grudnia 2010 r., DEB (C-279/09, EU:C:2010:811). Zobacz ostatnio na przykład opinia rzecznika generalnego P. Pikamäe w sprawach połączonych R.N.N.S. i K.A. (C-225/19 i C-226/19, EU:C:2020:679, pkt 119 i przytoczone tam orzecznictwo).

48 W uwagach na piśmie Republiki Włoskiej zawarto sugestię, jakoby kolejne zawieranie umów o pracę na czas określony w postępowaniu głównym nie stanowiło nadużycia. Mając na względzie, że w tej kwestii nie skierowano żadnego pytania, proponuję, aby wszelkie wątpliwości pozostające w tym względzie rozstrzygnął sąd odsyłający, któremu znane są wszystkie istotne okoliczności faktyczne.

56. Zauważam jednak, iż Trybunał orzekł – w szczególnym kontekście ustawy nr 107/2015 (pkt 14 powyżej) – że „odmienne traktowanie dwóch kategorii pracowników na czas określony wynikające z reformy właściwego ustawodawstwa nie jest objęte zasadą niedyskryminacji zapisaną w klauzuli 4 porozumienia ramowego”[49]. W takim wypadku klauzula 4 jest bez znaczenia dla postępowania głównego, w związku z czym klauzula ta nie będzie stanowiła elementu odpowiedzi na pytanie czwarte.

57. Jednakże stwierdzenia Trybunału w tym względzie w żaden sposób nie łagodzą szerszego obowiązku ochrony przez sąd odsyłający prawa powodów, aby nie dopuszczano się wobec nich dyskryminacji ze względu na religię, chronionego zgodnie z art. 20 i 21 karty, z których pierwszy jest wyrazem ogólnej zasady równego traktowania na mocy prawa Unii (zob. pkt 63–77 poniżej).

B. W przedmiocie udzielenia odpowiedzi na pytania prejudycjalne

58. Na pytania trzecie i czwarte należy odpowiedzieć w ten sposób, że dotyczący nauczycieli religii katolickiej wymóg uzyskania zgody ordynariusza diecezji, jako przesłanka wstępna do prowadzenia nauczania w szkołach publicznych, nie stanowi obiektywnego powodu uzasadniającego odnowienie umów o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego. W okolicznościach postępowania głównego oraz z uwagi na to, że klauzula 5 porozumienia ramowego nie spełnia przesłanek bezpośredniej skuteczności, sąd odsyłający musi odstąpić od stosowania bezwzględnie obowiązującego zakazu przewidzianego w przepisach państwa członkowskiego, który stoi na przeszkodzie przekształceniu umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, jedynie jeśli brak przekształcenia tych umów skutkuje dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, z naruszeniem art. 21 karty, a także brakiem skutecznego środka prawnego w tym względzie, z naruszeniem art. 47 akapit pierwszy karty, co powinien ustalić sąd odsyłający. W takim wypadku należy odstąpić od stosowania wszelkich przepisów prawa państwa członkowskiego, w tym przepisów rangi konstytucyjnej, które nie mogą być interpretowane w sposób zgodny z zakazem dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, ustanowionym na mocy art. 21 karty, a także z prawem do skutecznego środka prawnego dotyczącego naruszenia tego zakazu, zagwarantowanym na mocy art. 47 akapit pierwszy karty.

1. Wprowadzenie

59. Porozumienie ramowe obejmuje swoim zakresem stosowania personel zatrudniony w sektorze szkolnictwa[50]. Republika Włoska nie wprowadziła środków ograniczających maksymalny łączny okres lub liczbę odnowień umów o pracę w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 lit. b) i c) porozumienia ramowego. Wydaje się, że włoskie przepisy krajowe również nie zawierają środków równorzędnych ze środkami wymienionymi w klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego[51]. Jednakże klauzula 5 ust. 1 porozumienia ramowego wymaga – w celu zapobieżenia nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony – skutecznego i wiążącego ustanowienia przez państwa członkowskie co najmniej jednego ze środków wymienionych w tym przepisie, o ile w ich przepisach krajowych nie

[49] Wyrok z dnia 8 maja 2019 r., Rossato i Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387, pkt 44), odwołujący się do wyroku z dnia 21 listopada 2018 r., Viejobueno Ibáñez i de la Vara González (C-245/17, EU:C:2018:934, pkt 50, 51). Porównaj wyrok z dnia 8 października 2020 r., Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu i in. (C-644/19, EU:C:2020:810).

[50] Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (sprawy połączone C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 69 i przytoczone tam orzecznictwo).

[51] Ibidem, pkt 84, 85.

przewidziano już równorzędnych środków prawnych [52]. Tym samym należy uznać, że „obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy", o których mowa w klauzuli 5 ust. 1 lit. a), przyczyniają się do zapobiegania nadużyciom [53].

2. W przedmiocie braku obiektywnego powodu uzasadniającego odnowienie umowy

60. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału „pod pojęciem »obiektywnych powodów« należy rozumieć powody odnoszące się do dokładnych i konkretnych okoliczności charakteryzujących określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą zwłaszcza wynikać ze szczególnego charakteru zadań, dla wykonania których zawarto umowy, oraz ich swoistych cech lub ewentualnie z realizacji zasadnych celów polityki socjalnej państwa członkowskiego" [54].

61. Zachodzi konieczność sprawdzenia, czy ponowne zawarcie takich umów faktycznie służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania oraz czy prowadzi do osiągnięcia realizowanego celu i czy jest niezbędne w tym zakresie [55]. Jednakże kryteria nie mogą być „obiektywne", jeżeli nie wykazują żadnej istotnej różnicy w stosunku do kryteriów mających zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony, którzy wykonują to samo zadanie co pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy na czas określony. Mam tu na myśli wymóg posiadania przez nauczycieli religii katolickiej aktualnego dokumentu wystawionego przez ordynariusza diecezji, co dotyczy zarówno nauczycieli religii katolickiej zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, jak i tych zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony (zob. pkt 9, 18 powyżej). Czynniki takie jak szczególne zasady oceniania uczniów religii katolickiej (zob. pkt 13 powyżej) oraz okoliczność, że jest to przedmiot fakultatywny (zob. pkt 17 powyżej), nie są wystarczającą podstawą do różnicowania sytuacji nauczycieli tych przedmiotów od sytuacji pozostałych nauczycieli w odniesieniu do podstawowych zadań (pkt 13 powyżej).

62. Pomimo iż nie wspomniano o tym w pytaniu trzecim, argumenty Republiki Włoskiej dotyczą potrzeby elastyczności [56] w nauczaniu fakultatywnego przedmiotu. Jednakże trudno w praktyce uznać potrzebę elastyczności [57] za „rzeczywistą", zważywszy, iż wielu powodów pozostawało zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony przez ponad 20 lat. „Liczba kolejnych umów zawartych z tą samą osobą lub w celu wykonania tej samej pracy" [58] świadczy

52 Wyrok z dnia 14 września 2016 r., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz także na przykład wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in. (sprawy połączone C-103/18 C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 55). Zobacz ostatnio wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 54).

53 Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (sprawy połączone C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 86), odwołujący się do wyroków: z dnia 4 lipca 2006 r., Adeneler i in. (C-212/04, EU:C:2006:443, pkt 67); z dnia 3 lipca 2014 r., Fiamingo i in. (sprawy połączone C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044, pkt 58). Zobacz także na przykład wyrok z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

54 Wyrok z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

55 Zobacz na przykład wyroki: z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz ostatnio wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 28).

56 Trybunał uznał powyższe za uzasadnione w kontekście sektora szkolnictwa. Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (sprawy połączone C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 95).

57 Ibidem, pkt 97, 99, 104, 108; wyrok z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 57).

58 Wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (sprawy połączone C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 91, 100)

o tym, że zaspokajana potrzeba nie ma charakteru tymczasowego [59]. Trybunał orzekł, że nie można godzić się na możliwość zawierania umów o pracę na czas określony w odniesieniu do zadań, które należą do normalnej działalności odnośnego sektora [60]. W postępowaniu głównym czas trwania stosunku pracy wskazuje, że kolejne stosowanie umów o pracę na czas określony służy do zaspokajania „stałych i długookresowych potrzeb kadrowych" – niezależnie od fakultatywnego charakteru religii katolickiej jako przedmiotu nauczania [61]. Wreszcie, rozpatrywane przepisy nie przewidują żadnej przesłanki dokonania konkretnego sprawdzenia, czy zawieranie kolejnych umów o pracę lub nawiązywanie kolejnych stosunków pracy na czas określony jest podyktowane koniecznością zaspokojenia tymczasowego zapotrzebowania [62], ani nie realizują żadnego celu polityki społecznej [63].

3. Konsekwencje w zakresie środków prawnych

63. W postępowaniu głównym występują trzy następujące wątpliwości. Po pierwsze, postanowienie odsyłające wskazuje, że powodom w ogóle nie przysługuje żaden środek prawny na mocy prawa państwa członkowskiego w celu dochodzenia ich praw wynikających z klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego, zważywszy, że z tego postanowienia zarazem wynikałoby, iż nie są oni uprawnieni do tego, aby ich umowy zostały przekształcone w umowy o pracę na czas nieokreślony, ani do żadnego odszkodowania (pkt 27 powyżej) [64]. W konsekwencji, po drugie, powyższe wiąże się z zastosowaniem art. 47 akapit pierwszy karty. Po trzecie, zakaz dyskryminacji ze względu na religię, chroniony przez art. 21 ust. 1 karty, wchodzi w grę – podobnie jak gwarancja równego traktowania określona w art. 20 karty – ponieważ klauzulę 5 porozumienia ramowego należy interpretować w sposób zgodny z postanowieniami karty [65], zaś państwa członkowskie zobowiązane są do poszanowania art. 20 i art. 21 ust. 1 w kontekście wszelkich środków państw członkowskich mających na celu transpozycję klauzuli 5 [66], w tym określania środków prawnych [67]. Środki „służące nakładaniu sankcji za nadużywanie […] umów [na czas określony] przez pracodawców z sektora prywatnego wdrażają prawo Unii" [68]. Powodowie kwestionują nieprzychylny system środków prawnych będący w ich dyspozycji na mocy przepisów prawa państwa członkowskiego w porównaniu ze środkami prawnymi dostępnymi dla innych nauczycieli sektora publicznego, którzy pozostawali zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony przez okres ponad 36 miesięcy. Powodowie twierdzą, że odmienne traktowanie jest związane z ich religią.

59 Ibidem, pkt 102. Zobacz także wyrok z dnia 26 stycznia 2012 r., Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, pkt 40).

60 Wyrok z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 49).

61 Zobacz opinia rzecznik generalnej J. Kokott w sprawach połączonych Sánchez Ruiz i in. (C-103/18 i C-429/18, EU:C:2019:874, pkt 50), odwołującej się do wyroku z dnia 14 września 2016 r., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, pkt 49).

62 Wyrok z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 50, 51).

63 W utrwalonym orzecznictwie cele te obejmują między innymi ochronę ciąży i macierzyństwa oraz umożliwianie mężczyznom i kobietom pogodzenia ich obowiązków zawodowych i rodzinnych. Na przykład wyrok z dnia 26 listopada 2014 r., Mascolo i in. (sprawy połączone C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 93).

64 Porównaj na przykład sytuację, do której Trybunał odniósł się w wyroku z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 63), w której to sprawie Republika Włoska wskazała, że możliwość pociągnięcia do odpowiedzialności odszkodowawczej członków personelu kierowniczego może stanowić skuteczny środek prawny.

65 Zobacz na przykład wyroki: z dnia 14 stycznia 2021 r., Okrazhna prokuratura – Haskovo i Apelativna prokuratura – Plovdiv (C-393/19, EU:C:2021:8, pkt 52); z dnia 19 marca 2019 r., Jawo (C-163/17, EU:C:2019:218, pkt 78).

66 Wyroki: z dnia 29 kwietnia 2015 r., Léger (C-528/13, EU:C:2015:288, pkt 40); z dnia 29 października 2020 r., Veselības ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872, pkt 34, 35); z dnia 3 lutego 2021 r., Fussl Modestraße Mayr (C-555/19, EU:C:2021:89). Co się tyczy pojęcia stosowania prawa Unii, zob. ostatnio na przykład wyrok z dnia 6 października 2020 r., État luxembourgeois (Ochrona sądowa przed nakazem przekazania informacji w prawie podatkowym) (sprawy połączone C-245/19 i C-246/19, EU:C:2020:795, pkt 45, 46).

67 Wyrok z dnia 22 grudnia 2010 r., DEB (C-279/09, EU:C:2010:811). Zobacz ostatnio na przykład opinia rzecznika generalnego P. Pikamäe w sprawach połączonych R.N.N.S. i K.A. (C-225/19 i C-226/19, EU:C:2020:679, pkt 119 i przytoczone tam orzecznictwo).

68 Wyrok z dnia 7 marca 2018 r., Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 40).

64. W braku wspomnianych trzech czynników porozumienie ramowe w żaden sposób nie mogłoby zobowiązać sądu odsyłającego do uchylenia jednoznacznego zbioru przepisów prawa uniemożliwiającego przekształcenie zawartych przez powodów umów o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony. W tym miejscu należy przypomnieć, że art. 36 ust. 5 dekretu ustawodawczego nr 165/2001 stanowi, że „naruszenie bezwzględnie wiążących przepisów dotyczących rekrutacji lub zatrudnienia pracowników przez organy administracji publicznej *nie prowadzi* w żadnym wypadku do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony z organem administracji publicznej, bez uszczerbku dla odpowiedzialności lub sankcji, na które organ ten może się narazić" (pkt 12 powyżej, wyróżnienie moje). Również reformy przewidziane w szczególności na lata szkolne 2015 i 2016 (pkt 14 powyżej) nie wydają się poddawać wykładni, która obejmowałaby powodów.

65. Zasady dotyczące sankcji w związku z nadużyciami wynikającymi ze stosowania umów o pracę na czas określony zostały utrwalone w orzecznictwie. Organy krajowe powinny przyjąć sankcje, które są proporcjonalne, wystarczająco skuteczne i odstraszające przed uchybieniami [69], a które zarazem pozwalają usunąć konsekwencje naruszenia prawa Unii [70]. Porozumienie ramowe nie ustanawia ogólnego obowiązku przekształcania przez państwa członkowskie umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony. Wewnętrzny porządek prawny danego państwa członkowskiego powinien jednakże przewidywać inny skuteczny środek zapobiegania nadużyciom związanym z wykorzystywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony i, w odpowiednim przypadku, ich karania [71]. Jest to zagadnienie z zakresu autonomii proceduralnej państwa członkowskiego, z zastrzeżeniem zasady równoważności [72] i zasady skuteczności [73]. Wykładnia przepisów prawa państwa członkowskiego należy bowiem wyłącznie do sądu odsyłającego, który powinien określić, czy przepisy obowiązującego uregulowania krajowego odpowiednio przeciwdziałają naruszeniom klauzuli 5 porozumienia ramowego stanowiącym nadużycie i karzą je [74]. Trybunał może jednak udzielić wskazówek [75].

66. Jednakże, w braku określenia jakiegokolwiek aspektu odnoszącego się do praw wynikających z karty, orzecznictwo nakłada ograniczenia na obowiązki sądu odsyłającego w zakresie wykładni; wynikają one z okoliczności, że klauzula 5 nie spełnia przesłanek bezpośredniej skuteczności [76]. Na sądzie odsyłającym spoczywa obowiązek, by czynił on „wszystko, co leży" w zakresie jego kompetencji, „uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku

69 Wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo).

70 Na przykład wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez i in. (sprawy połączone C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 88 i przytoczone tam orzecznictwo).

71 Wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo).

72 Zasada równoważności nie prowadzi do wniosku, że sytuacja powodów jest „analogiczna" do sytuacji pozostałych nauczycieli sektora publicznego, których umowy o pracę na czas określony zostały już przekształcone w umowy o pracę na czas nieokreślony. Jest tak dlatego, że zasada równoważności odnosi się do krajowych roszczeń opartych wyłącznie na prawie krajowym, a nie do środków przyjmowanych przez państwo członkowskie w celu wykonania praw mających swe źródło w prawie Unii. Zobacz wyrok Trybunału z dnia 7 marca 2018 r., Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

73 Ibidem, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo. Zobacz także na przykład wyrok z dnia 14 września 2016 r., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

74 Wyrok z dnia 14 września 2016 r., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, pkt 34, 35 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz także na przykład wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in (sprawy połączone C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 89, 90 i przytoczone tam orzecznictwo).

75 Wyrok z dnia 14 września 2016 r., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, pkt 36). Zobacz także na przykład wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in. (sprawy połączone C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 91 i przytoczone tam orzecznictwo).

76 Wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in. (sprawy połączone C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 119 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz podobnie wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 79). Zobacz ostatnio wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 64).

krajowym metody wykładni, by zapewnić" pełną skuteczność porozumienia ramowego [77]. Sąd krajowy nie jest jednak zobowiązany do odstąpienia od stosowania przepisów prawa państwa członkowskiego contra legem, takich jak przepis, o którym mowa w pkt 64 powyżej, który wyraźnie wyklucza powodów spod uprawnienia do przekształcenia ich umów w umowy o pracę na czas nieokreślony, bowiem taki obowiązek byłby niezgodny z zasadą pewności prawa i niedziałaniem wstecz prawa Unii [78]. Wydaje się, że nie jest możliwe dokonanie wykładni wyrażenia „*nie prowadzi*" (zob. pkt 64 powyżej) w sposób zgodny ze skutkami w zakresie środków prawnych związanymi z brakiem spełnienia obowiązków wynikających z klauzuli 5 porozumienia ramowego. Trybunał stwierdził ostatnio, że „[w] przypadku gdyby sąd krajowy doszedł do wniosku, że przekształcanie umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony […] nie byłoby możliwe, ponieważ prowadziłoby do wykładni contra legem art. 103 ust. 7 i 8 konstytucji greckiej, sąd ten powinien zbadać, czy istnieją inne skuteczne w świetle tych celów środki w prawie greckim" [79]. Niemniej, w sytuacji gdyby powyższe przedstawiało pełny obraz, zgodziłbym się ze stwierdzeniem Corte costituzionale (trybunału konstytucyjnego, Włochy), że „można jedynie potwierdzić niemożność przekształcenia – w odniesieniu do całego sektora publicznego – stosunku pracy na czas określony w stosunek pracy na czas nieokreślony, mając na uwadze utrwalone unijne i włoskie orzecznictwo" [80].

67. Skoro jednak art. 21 i 47 karty wchodzą w grę, wówczas od sądów krajowych należy wymagać znacznie więcej. Trybunał stwierdził w wyroku Egenberger [81], że zarówno art. 21, jak i art. 47 karty, samoistnie, a więc bez konieczności ustanowienia szczegółowych norm w przepisach prawa Unii lub prawa krajowego, przyznają jednostkom prawo, na które mogą się one bezpośrednio powoływać [82]. W rezultacie w wyroku Egenberger Trybunał stwierdził, że sąd odsyłający musi zapewnić ochronę prawną przysługującą jednostkom na podstawie art. 21 i 47 karty i zagwarantować pełną skuteczność tych artykułów, w razie konieczności poprzez odstąpienie od stosowania przepisów prawa krajowego [83]. Zasady te mają zastosowanie w postępowaniu głównym niezależnie od okoliczności, że klauzula 5 porozumienia ramowego nie wywiera bezpośredniego skutku [84], zważywszy, że sprawa Egenberger dotyczyła horyzontalnego sporu pomiędzy dwoma podmiotami prawa prywatnego, dla którego to sporu bezpośrednia skuteczność było równie nieistotna [85].

77 Wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 101 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz także na przykład wyroki: z dnia 10 marca 2011 r., Deutsche Lufthansa (C-109/09, EU:C:2011:129, pkt 56); z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 69 i przytoczone tam orzecznictwo); z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in. (sprawy połączone C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 121–124 i przytoczone tam orzecznictwo); zob. ostatnio wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 65, 66).

78 Wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in. (sprawy połączone C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 123 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz ostatnio wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 67).

79 Wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 70).

80 Punkt 30 powyżej.

81 Wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r. (C-414/16, EU:C:2018:257).

82 Ibidem, pkt 78. Zobacz także, w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania chronionego na mocy art. 21 ust. 1 karty, wyrok z dnia 29 października 2020 r., Veselības ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

83 Ibidem, pkt 79.

84 Wyrok z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in. (sprawy połączone C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 119 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz podobnie wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 79). Zobacz ostatnio wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 64).

85 Co się tyczy ciągłości zakazu związanego z horyzontalnym skutkiem bezpośrednim dyrektyw, zob. w szczególności wyroki: z dnia 10 października 2017 r., Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745); z dnia 7 sierpnia 2018 r., Smith (C-122/17, EU:C:2018:631).

68. W związku z powyższym, w sytuacji gdy sąd odsyłający spełni wymóg, by czynić „wszystko, co leży" w zakresie jego kompetencji, „uwzględniając wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w porządku krajowym metody wykładni, by zapewnić" pełną skuteczność porozumienia ramowego [86], a pomimo tego nadal stwierdza, że prawo państwa członkowskiego w dalszym ciągu stoi na przeszkodzie wyegzekwowaniu praw skarżącego wynikających z art. 21 lub środka prawnego wynikającego z art. 47 karty, wówczas należy odstąpić od stosowania właściwych przepisów prawa państwa członkowskiego. Jeżeli jedynym środkiem prawnym na mocy prawa państwa członkowskiego – mogącym zapewnić przestrzeganie zakazu dyskryminacji ze względu na religię w świetle art. 21 ust. 1 karty lub związanego z nim prawa do skutecznego środka prawnego w świetle art. 47 akapit pierwszy karty – jest przekształcenie ich umów o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony, to taki środek prawny musi być dostępny.

69. Powtarzam, dotychczasowe orzecznictwo dotyczące konsekwencji w zakresie środków prawnych nadużyć wynikających z wykorzystania umów o pracę na czas określony z naruszeniem klauzuli 5 porozumienia ramowego – w braku kwestii związanych z dochodzeniem praw zawartych w karcie – jest jasne. Nie przewiduje ono uprawnienia do przekształcenia umów o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony [87]. Jak ostatnio zauważyła rzecznik generalna J. Kokott, gdyby dopuścić, by sądy krajowe dla potrzeb nakładania sankcji za nadużycie uznawały, że pracownik tymczasowy jest zatrudniony na stałe, miałoby to poważne konsekwencje dla dostępu do całej służby publicznej i poważnie kwestionowałoby funkcję postępowań konkursowych [88]. Wewnętrzny porządek prawny danego państwa członkowskiego powinien jednakże przewidywać inny skuteczny środek zapobiegania nadużyciom związanym z wykorzystywaniem kolejnych umów o pracę na czas określony i w odpowiednim przypadku ich karania [89].

70. To, co zaproponowano zatem w niniejszej sprawie w odniesieniu do przekształcenia umów na czas określony w umowy na czas nieokreślony, w przypadku nadużywania umów na czas określony niezgodnie z klauzulą 5 porozumienia ramowego, ogranicza się do nietypowej okoliczności, w której brak przekształcenia pociąga za sobą naruszenie art. 21 ust. 1, a także powiązanego wymogu istnienia skutecznego środka prawnego zgodnie z art. 47 akapit pierwszy karty.

71. Co się tyczy art. 21 ust. 1 karty, do sądu odsyłającego należy rozstrzygnięcie, czy – w okolicznościach faktycznych w postępowaniu głównym, a także nietypowo – prawo powodów, aby nie stosowano wobec nich dyskryminacji ze względu na ich przekonania religijne, jest zagrożone przez funkcjonujący we Włoszech rozpatrywany system środków prawnych. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię jest bezwzględnie obowiązującą zasadą ogólną prawa Unii [90], którą państwa członkowskie muszą uwzględnić przy stosowaniu prawa Unii, zgodnie z art. 51 ust. 1 karty [91].

86 Wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, pkt 101 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz także na przykład wyroki: z dnia 10 marca 2011 r., Deutsche Lufthansa (C-109/09, EU:C:2011:129, pkt 56); z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 69); z dnia 19 marca 2020 r., Sánchez Ruiz i in. (sprawy połączone C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt 121–124).

87 Wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo).

88 Zobacz opinia rzecznik generalnej J. Kokott w sprawach połączonych Sánchez Ruiz i in. (C-103/18 i C-429/18, EU:C:2019:874, pkt 84).

89 Wyrok z dnia 11 lutego 2021 r., M.V. i in. (Kolejne umowy na czas określony w sektorze publicznym) (C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo).

90 Wyrok z dnia 29 października 2020 r., Veselības ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872, pkt 36).

91 Ibidem, pkt 34.

72. Jak potwierdził ostatnio Trybunał w odniesieniu do art. 21 karty, „zakaz dyskryminacji jest jedynie szczególnym wyrazem ogólnej zasady równości, która należy do podstawowych zasad prawa Unii, [a] zasada ta wymaga, aby porównywalne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób, a odmienne sytuacje nie były traktowane jednakowo, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione”[92]. Ogólny zakaz dyskryminacji określono w art. 21 ust. 1 karty[93]. Dyrektywa 2000/78 stanowi po prostu wyraz tego zakazu[94].

73. Dokonanie tej analizy należy do sądu odsyłającego, który posiada dostęp do wszystkich istotnych okoliczności faktycznych dotyczących wszystkich 18 powodów, w związku z czym jest on w stanie ocenić praktyczne oddziaływanie rozpatrywanego systemu środków prawnych na traktowanie powodów w kontekście ich przekonań religijnych. Proponuję jednak skorzystanie z poniższych wskazówek.

74. Do sądu odsyłającego należy rozstrzygnięcie, czy ograniczenia państwa członkowskiego związane z dostępnymi dla powodów środkami prawnymi w odniesieniu do nadużywania umów o pracę na czas określony skutkują odmiennym traktowaniem pod względem faktycznym lub prawnym ze względu na ich religię – w porównaniu z inną grupą osób – przy braku obiektywnego uzasadnienia[95]. Sąd odsyłający powinien rozpatrzyć, czy ma miejsce odmienne traktowanie bezpośrednio lub pośrednio oparte na religii[96]. Odmienne traktowanie jest uzasadnione, „jeżeli jest ono oparte na kryterium obiektywnym i racjonalnym, czyli w sytuacji, gdy pozostaje ono w związku z dopuszczalnym prawnie celem realizowanym przez rozpatrywane przepisy oraz gdy ta odmienność jest proporcjonalna do celu realizowanego za pomocą danego traktowania”[97]. Niemniej, jak zwróciłem uwagę powyżej, z kategorii „obiektywnych powodów” w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego wykluczyłem już wystawienie dokumentów poświadczających zdolność do nauczania przez ordynariuszy diecezji (pkt 61 powyżej), fakultatywny charakter nauczania religii katolickiej jako przedmiotu szkolnego (pkt 61 powyżej) oraz podnoszoną potrzebę elastyczności, w związku z którą 30% nauczycieli religii katolickiej, w tym powodowie, musi być zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony (pkt 62 powyżej). Wydaje się, iż to samo dotyczy obiektywnego uzasadnienia, co powinien jednak ustalić sąd odsyłający.

92 Zobacz wyrok z dnia 17 grudnia 2020 r., Centraal Israëlitisch Consistorie van België i in. (C-336/19, EU:C:2020:1031, pkt 85), odwołujący się do wyroków: z dnia 19 października 1977 r., Ruckdeschel i in. (117/76 i 16/77, EU:C:1977:160, pkt 7); z dnia 16 grudnia 2008 r., Arcelor Atlantique et Lorraine i in. (C-127/07, EU:C:2008:728, pkt 23). Zobacz także opinia rzecznika generalnego M. Poiaresa Madura w sprawie Marrosu i Sardino (C-53/04, EU:C:2005:569, pkt 37). Rzecznik generalny odsyła tu do wyroków: z dnia 13 lipca 1989 r., Wachauf (5/88, EU:C:1989:321, pkt 19); z dnia 14 grudnia 2004 r., Arnold André (C-434/02, EU:C:2004:800, pkt 68). Zobacz także wyrok z dnia 21 listopada 2018 r., Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, pkt 60).

93 Wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 47).

94 Ibidem. Wyróżnienie moje.

95 Zobacz podejście Trybunału wobec zagadnień związanych z dyskryminacją, na przykład w wyrokach: z dnia 22 maja 2014 r., Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350); z dnia 5 lipca 2014 r., Fries (C-190/16, EU:C:2017:513); z dnia 29 kwietnia 2015 r., Léger (C-528/13, EU:C:2015:288).

96 Wyrok z dnia 29 października 2020 r., Veselības ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872, pkt 40). Zobacz także opinia rzecznika generalnego G. Hogana (EU:C:2020:325, pkt 75). Chociaż w postanowieniu odsyłającym wspomniano jedynie określoną w dyrektywie 2000/78 dyskryminację pośrednią ze względu na religię lub przekonania, ocenianą ostatnio przez Trybunał w wyroku z dnia 22 stycznia 2019 r., Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), orzecznictwo dotyczące określonej w dyrektywie 2004/78 dyskryminacji pośredniej ze względu na religię pozostaje istotne, zważywszy, że ustanowiono w odniesieniu do niej równorzędną ochronę zgodnie z art. 21 karty. Zobacz na przykład wyrok z dnia 14 marca 2017 r., Bougnaoui i ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204, pkt 32), w którym Trybunał orzekł, że to do sądu odsyłającego należy zbadanie, czy „podstawą rozwiązania stosunku pracy z A. Bougnaoui jest naruszenie przez nią postanowienia regulaminu pracy obowiązującego w tym przedsiębiorstwie, zakazującego noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych, oraz jeżeli to pozornie neutralne postanowienie w rzeczywistości stawia osobę taką jak A. Bougnaoui w niekorzystnej sytuacji, należy stwierdzić, że w niniejszej sprawie zachodzi nierówne traktowanie pośrednio oparte na religii lub na przekonaniach w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 (zob. podobnie dzisiejszy wyrok, G4S Secure Solutions, C-157/15, pkt 30, 34)”.

97 Wyrok z dnia 29 października 2020 r., Veselības ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

75. O ile należy uznać szczególne cechy roli nauczania religii katolickiej, takie jak okoliczność, że jest ona przedmiotem fakultatywnym (pkt 17 powyżej), że podlega ona odrębnemu i odmiennemu systemowi wystawiania ocen (pkt 13 powyżej) oraz że umowy o pracę zawierane są w porozumieniu z organami Kościoła katolickiego (pkt 9, 18, 19 powyżej), o tyle decydujące znaczenie ma okoliczność, że nauczyciele religii katolickiej stanowią część kadry nauczycielskiej szkół i posiadają takie same prawa i obowiązki jak pozostali nauczyciele (pkt 13 powyżej). Wydaje się, że grupą porównywalną z powodami są nauczyciele szkół publicznych, którzy byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas określony przez okres ponad 36 miesięcy.

76. Wreszcie, zdaje się, iż postępowanie główne jest nietypowe pod tym względem, że prawo przewidziane w karcie – mianowicie zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania określony w art. 21 ust. 1 karty – jest stosowane jako miara służąca do oceniania zgodności z prawem Unii środków prawnych dostępnych na poziomie państwa członkowskiego, służących do dochodzenia zastosowania materialnego przepisu prawa Unii, to jest klauzuli 5 ust. 1 porozumienia ramowego. Zazwyczaj ocena zgodności środków prawnych z kartą dokonywana jest w świetle art. 47. W celu wyczerpującego przedstawienia tematu zauważam, że obowiązek przestrzegania przez państwa członkowskie zakazów ustanowionych w art. 21 karty, przewidujących środki prawne w celu zapewnienia poszanowania praw Unii, nie stanowi rozszerzenia kompetencji Unii w odniesieniu do karty – niezgodnie z art. 6 TUE i art. 51 ust. 2 karty [98]. Jest tak dlatego, że rozciągnięcie stosowania prawa Unii na ustalenie parametrów zakresu uznania państw członkowskich w odniesieniu do przepisów proceduralnych i środków prawnych w ramach egzekwowania prawa Unii datuje się na co najmniej 1976 r., a więc na długo przed wejściem w życie karty w 2009 r. [99]. Wydaje się zatem, że proponowana sugestia nie prowadzi do rozszerzenia kompetencji Unii w sposób niezgodny z art. 51 ust. 2 karty [100].

77. Co się tyczy prawa do skutecznego środka prawnego, o którym mowa w art. 47, w wyroku Sciotto Trybunał orzekł w istocie, że jeżeli pracownicy, którzy padli ofiarą nadużyć wynikających ze stosowania umów o pracę na czas określony, nie mogą uzyskać na mocy prawa krajowego ani przekształcenia ich umów w umowy na czas nieokreślony, ani odszkodowania, to do sądu odsyłającego należy wskazanie – w granicach jego właściwości – innego środka prawnego, który będzie wystarczająco skuteczny i odstraszający, by zagwarantować pełną skuteczność norm przyjętych w wykonaniu porozumienia ramowego [101]. Żaden środek prawny przewidziany w przepisach prawa państwa członkowskiego nie powinien naruszać celu i skuteczności klauzuli 5 porozumienia ramowego [102]. W takich okolicznościach, zgodnie z zasadami wypracowanymi w wyroku Egenberger [103], należałoby odstąpić od stosowania wszelkich przepisów państw członkowskich stojących na przeszkodzie przekształceniu umów o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony.

98 Co się tyczy tego zagadnienia, zob. kompleksowa analiza rzecznika generalnego H. Saugmandsgaarda Øe w sprawie Komisja/Węgry (Użytkowanie gruntów rolnych) (C-235/17, EU:C:2018:971, pkt 64–112).

99 Wyrok z dnia 16 grudnia 1976 r., Comet (45/76, EU:C:1976:191).

100 Rozstrzygające jest to, czy kwestie związane z kartą powstają w kontekście stosowania prawa Unii. Zobacz na przykład wyrok z dnia 25 października 2018 r., Anodiki Services EPE (C-260/17, EU:C:2018:864, pkt 38, 39).

101 Wyrok z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 63–70).

102 Wyrok z dnia 25 października 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 66).

103 Wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257).

IV. Wnioski

78. W związku z powyższym proponuję, aby na trzecie i czwarte pytanie prejudycjalne zadane przez Tribunale di Napoli (sąd rejonowy w Neapolu, Włochy) udzielić następującej odpowiedzi:

Dotyczący nauczycieli religii katolickiej wymóg uzyskania zgody ordynariusza diecezji, jako przesłanka wstępna do prowadzenia nauczania w szkołach publicznych, nie stanowi obiektywnego powodu uzasadniającego odnowienie umów o pracę na czas określony w rozumieniu klauzuli 5 ust. 1 lit. a) porozumienia ramowego stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70/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). W okolicznościach postępowania głównego oraz z uwagi na to, że klauzula 5 porozumienia ramowego nie spełnia przesłanek bezpośredniej skuteczności, sąd odsyłający musi odstąpić od stosowania bezwzględnie obowiązującego zakazu przewidzianego w przepisach państwa członkowskiego, który stoi na przeszkodzie przekształceniu umów o pracę na czas określony w umowy na czas nieokreślony, jedynie jeśli brak przekształcenia tych umów skutkuje dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, z naruszeniem art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a także brakiem skutecznego środka prawnego w tym względzie, z naruszeniem art. 47 akapit pierwszy karty, co powinien ustalić sąd odsyłający. W takim wypadku należy odstąpić od stosowania wszelkich przepisów prawa państwa członkowskiego, w tym przepisów rangi konstytucyjnej, które nie mogą być interpretowane w sposób zgodny z zakazem dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, ustanowionym na mocy art. 21 karty, a także z prawem do skutecznego środka prawnego dotyczącego naruszenia tego zakazu, zagwarantowanym na mocy art. 47 akapit pierwszy karty.