



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

13. ledna 2022*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 1999/70/ES – Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS – Ustanovení 4 a 5 – Pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru – Učitelé katolického náboženství – Pojem ‚objektivní důvody‘ ospravedlňující obnovení takových smluv – Trvalá potřeba zástupu zaměstnanců“

Ve věci C-282/19,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Tribunale di Napoli (soud v Neapoli, Itálie) ze dne 13. února 2019, došlým Soudnímu dvoru dne 3. dubna 2019, v řízení

YT,

ZU,

AW,

BY,

CX,

DZ,

EA,

FB,

GC,

IE,

JF,

KG,

LH,

* Jednací jazyk: italština.

MI,

NY,

PL,

HD,

OK

proti

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

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania,

za přítomnosti:

Federazione GILDA-UNAMS,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení A. Arabadžev, předseda prvního senátu vykonávající funkci předsedy druhého senátu, I. Ziemele, T. von Danwitz, P. G. Xuereb a A. Kumin (zpravodaj), soudci,

generální advokát: E. Tančev,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY a PL S. Tramontanem, avvocato,
- za HD F. Sorrentinem, avvocata,
- za OK V. De Michele, avvocato,
- za Federazione GILDA-UNAMS T. de Grandisem, avvocato,
- za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s L. Fiandaca a P. Gentilim, avvocati dello Stato,
- za Evropskou komisi G. Gattinarou a M. van Beekem, jakož i C. Valero, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 18. března 2021,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu ustanovení 4 a 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999 (dále jen „rámcová dohoda“), která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1999, L 175, s. 43; Zvl. vyd. 05/03, s. 368), článku 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79), jakož i článku 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY, PL, HD a OK (dále jen „žalobci v původním řízení“), kteří vyučují katolické náboženství ve veřejných vzdělávacích zařízeních, na straně jedné a Ministero dell’Istruzione dell’Università e della Ricerca – MIUR (ministerstvo pro školství, vysokoškolské vzdělávání a výzkum – MIUR, Itálie) a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania (regionální školský úřad pro Kampánii, Itálie) na straně druhé, týkajícího se jejich žádosti o překvalifikování jejich pracovní smlouvy na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 1999/70

- 3 Bod 14 odůvodnění směrnice 1999/70 uvádí:

„Podepsané strany si přály uzavřít rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou, která stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních smluv a poměrů na dobu určitou; své přání zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou projevily tím, že se zaručily uplatňovat zásadu zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývající z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou“.

Rámcová dohoda

- 4 Druhý pododstavec preambule rámcové dohody uvádí, že její strany „uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem [a že] pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců“.
- 5 Body 6 až 8 a 10 obecného odůvodnění rámcové dohody znějí takto:

- „6. vzhledem k tomu, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou obecnou formou pracovních poměrů a přispívají ke kvalitě života dotyčných zaměstnanců a zlepšují jejich výkon;
7. vzhledem k tomu, že použití pracovních smluv na dobu určitou, založených na objektivních příčinách, představuje určitý způsob, jak zabránit jejich zneužívání;

8. vzhledem k tomu, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou charakteristické pro zaměstnání v některých odvětvích, povoláních a činnostech a mohou vyhovovat jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům;

[...]

10. vzhledem k tomu, že tato dohoda ponechává na členských státech a sociálních partnerech vymezení prováděcích pravidel k těmto obecným zásadám, minimálním požadavkům a ustanovením, aby bylo možné přihlédnout k situaci v každém členském státě a k okolnostem v konkrétních odvětvích a povoláních, včetně činností sezónní povahy“.

6 Ustanovení 1 rámcové dohody stanoví:

„Účelem této rámcové dohody je

- a) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace,
- b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.“

7 Ustanovení 2 rámcové dohody, nadepsané „Oblast působnosti“, stanoví v bodě 1:

„Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance s pracovní[m] poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.“

8 Ustanovení 3 rámcové dohody, nadepsané „Definice“, stanoví:

„Pro účely této dohody se rozumí:

1. ‚zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou‘ osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;

[...]“

9 Ustanovení 4 rámcové dohody, nadepsané „Zásada zákazu diskriminace“, v bodě 1 stanoví:

„Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.“

10 Ustanovení 5 rámcové dohody, nadepsané „Opatření k předcházení zneužití“, stanoví:

„1. K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneři, způsobem, který přihledne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:

- a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů;
- b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;
- c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.

2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou

- a) považovány za „po sobě jdoucí“,
- b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.“

11 Ustanovení 8 rámcové dohody, nadepsané „Prováděcí ustanovení“, stanoví následující:

„1. Členské státy nebo sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení pro zaměstnance, než která jsou stanovena v této [rámcové dohodě].

[...]

Směrnice 2000/78

12 Bod 24 odůvodnění směrnice 2000/78 uvádí:

„Evropská unie v prohlášení č. 11 o postavení církví a nekonfesionálních organizací, připojeném[m] k závěrečnému aktu Amsterodamské smlouvy, výslovně uznává, že uznává a neovlivňuje postavení církví a náboženských sdružení či společenství v členských státech podle vnitrostátního právního řádu a že stejným způsobem uznává postavení ideových a nekonfesionálních organizací. S ohledem na to si členské státy mohou podržet nebo stanovit specifická ustanovení o hlavních, oprávněných a odůvodněných požadavcích povolání, které lze vyžadovat pro vykonávání určité pracovní činnosti v nich.“

13 Článek 1 této směrnice stanoví, že účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě zejména náboženského vyznání či víry v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.

14 Článek 2 odst. 1 a 2 uvedené směrnice stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se

- a) „přímou diskriminací“ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;
- b) „nepřímou diskriminací“ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže
 - i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, [...]

[...]“

Italské právo

- 15 Článek 3 odst. 4, 7, 8 a 9 legge n. 186 – Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado (zákon č. 186 o právním postavení učitelů katolického náboženství v zařízeních a školách všech typů a stupňů) ze dne 18. července 2003 (GURI č. 170 ze dne 24. července 2003) stanoví:

„4. Všichni uchazeči ve výběrovém řízení musí být držiteli osvědčení o způsobilosti [...], které vydává místně příslušný diecézní biskup a mohou se účastnit výběrových řízení týkajících se pouze pracovních míst, která jsou k dispozici na území spadajícím pod diecézi.

[...]

7. Komise vyhotoví seznam osob, které uspěly ve výběrovém řízení, přičemž kromě výsledků zkoušek zohlední výlučně osvědčení [...] Regionální ředitel schválí seznam a zašle místně příslušnému diecéznímu biskupovi jména osob, které na seznamu dosáhly potřebného umístění pro obsazení přidělených pracovních míst [...] Regionální ředitel využije seznamu osob, které uspěly ve výběrovém řízení, a sdělí diecéznímu biskupovi jména nezbytná k obsazení pracovních míst, která se případně uvolnila v rámci přidělených pracovních míst během doby platnosti výběrového řízení.

8. Regionální ředitel po dohodě s místně příslušným diecézním biskupem rozhodne o přijetí do zaměstnání na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou [...]

9. K důvodům pro ukončení pracovního poměru, které jsou stanoveny platnými ustanoveními, je třeba dodat odnětí osvědčení o způsobilosti ze strany místně příslušného diecézního biskupa, které se stalo vykonatelným v kanonickém právu [...]“

- 16 Článek 36 odst. 1, 2 a 5 decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (legislativní nařízení č. 165, kterým se stanoví obecná pravidla týkající se organizace práce ve veřejné správě) ze dne 30. března 2001 (běžný dodatek k GURI č. 106 ze dne 9. května 2001), ve znění použitelném na věc v původním řízení (dále jen „legislativní nařízení č. 165/2001“), stanovil:

„1. Ke splnění požadavků souvisejících s běžnými potřebami orgány veřejné správy přijímají do zaměstnání výlučně na základě pracovních smluv na dobu neurčitou [...].

2. Ke splnění výlučně dočasných nebo výjimečných požadavků mohou orgány veřejné správy za dodržení platných postupů pro přijímání do zaměstnání používat pružné smluvní formy pro přijímání a zaměstnávání zaměstnanců upravené v občanském zákoníku a v zákonech týkajících se zaměstnaneckých pracovních poměrů v rámci podniku.

[...]

5. Porušení kogentních ustanovení týkajících se přijímání nebo zaměstnávání zaměstnanců orgány veřejné správy nemůže v žádném případě vést k uzavření pracovních smluv na dobu neurčitou s těmito orgány veřejné správy, aniž jsou tím dotčeny odpovědnost a sankce, které jim mohou být uloženy. Dotčený zaměstnanec má nárok na náhradu škody vyplývající z práce odvedené v rozporu s kogentními ustanoveními.“

- 17 Článek 5 odst. 2 a 4a 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 (legislativní nařízení č. 368, kterým se provádí směrnice 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS) ze dne 6. září 2001 (GURI č. 235 ze dne 9. října 2001), ve znění použitelném na věc v původním řízení (dále jen „legislativní nařízení č. 368/2001“), stanovil:

„2. Pokud pracovní poměr trvá déle než třicet dní v případě smlouvy na dobu kratší než šest měsíců a uplynula celková doba uvedená v odstavci 4a, nebo pokud pracovní poměr trvá déle než padesát dní v ostatních případech, smlouva se po uplynutí uvedených lhůt považuje za smlouvu na dobu neurčitou.

[...]

4a. [...] pokud v důsledku po sobě jdoucích smluv na dobu určitou pro výkon rovnocenných úkolů přesáhla doba trvání pracovního poměru mezi stejným zaměstnavatelem a stejným zaměstnancem v souhrnu třicet šest měsíců, včetně prodloužení a obnovení, bez ohledu na období přerušování mezi smlouvami, pracovní poměr se považuje za pracovní poměr na dobu neurčitou na základě odstavce 2 [...].“

- 18 Článek 10 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001 stanovil:

„[...] [...] toto nařízení se nepoužije na smlouvy na dobu určitou uzavřené za účelem obsazení pracovních míst zástupci pedagogických pracovníků a administrativních, technických a pomocných zaměstnanců vzhledem k nezbytnosti zajistit trvalost školských a vzdělávacích služeb, včetně případů dočasné nepřítomnosti pedagogických pracovníků a administrativních, technických a pomocných zaměstnanců, kteří mají pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo i na dobu určitou. [...]“

- 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, no 183 (legislativní nařízení č. 81 o systematické úpravě pracovních smluv a o změně právních předpisů týkajících se funkcí na základě čl. 1 odst. 7 zákona č. 183 ze dne 10. prosince 2014) ze dne 15. června 2015 (běžný dodatek k GURI č. 144 ze dne 24. června 2015) (dále jen „legislativní nařízení č. 81/2015“), které zrušilo a nahradilo legislativní nařízení č. 368/2001, v článku 19 převzalo v podstatě totéž ustanovení, jako je ustanovení pocházející z čl. 5 odst. 4a posledně uvedeného legislativního nařízení. Tento článek 19 zněl následovně:

„1. Pracovní smlouva může být uzavřena na dobu, která nepřesahuje 36 měsíců.

2. Aniž jsou dotčena různá ustanovení obsažená v kolektivních smlouvách, [...] nemůže délka pracovního poměru na dobu určitou mezi stejným zaměstnavatelem a stejným zaměstnancem v důsledku po sobě jdoucích smluv uzavřených pro výkon úkolů téže úrovně a téže právní kategorie bez ohledu na období přerušení mezi pracovní smlouvou a následující pracovní smlouvou přesáhnout 36 měsíců. [...] Je-li hranice 36 měsíců překročena na základě jediné smlouvy nebo po sobě jdoucích smluv, přemění se smlouva na smlouvu na dobu neurčitou.“

20 Článek 29 odst. 2 písm. c) legislativního nařízení č. 81/2015 převzal v podstatě obsah čl. 10 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001, když stanovil, že z oblasti působnosti kapitoly III legislativního nařízení č. 81/2015 o pracovním poměru na dobu určitou jsou vyloučeny rovněž smlouvy na dobu určitou uzavřené s pedagogickými pracovníky a administrativními, technickými a pomocnými zaměstnanci za účelem obsazení míst zástupců.

21 Článek 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 (legislativní nařízení č. 297 o schválení jednotného znění legislativních ustanovení použitelných v oblasti školství a vztahujících se na všechny typy a stupně škol) ze dne 16. dubna 1994 (běžný dodatek k GURI č. 115 ze dne 19. května 1994, dále jen „legislativní nařízení č. 297/1994“), stanoví:

„1. V neuniverzitních veřejných školách všech typů a stupňů je výuka katolického náboženství upravena dohodou uzavřenou mezi Italskou republikou a Svatým stolcem a jejím dodatkovým protokolem [...] a dohodami uvedenými v bodě 5 písm. b) zmíněného dodatkového protokolu.

2. Pro výuku katolického náboženství zřizuje vedoucí dotčeného zařízení dočasná pracovní místa na jeden rok po dohodě s diecézním biskupem podle ustanovení připomenutých v odstavci 1.“

22 Článek 399 tohoto legislativního nařízení stanoví, že k přijetí pedagogických pracovníků mateřských, základních a středních škol, včetně uměleckých gymnázií a institutů, na stálá místa dochází pro polovinu ročních pracovních míst, která se mají obsadit, prostřednictvím výběrového řízení na základě kvalifikačních předpokladů a zkoušek a pro druhou polovinu využitím stálých seznamů vhodných uchazečů uvedených v článku 401. Pokud je seznam vhodných uchazečů vzešlých z výběrového řízení na základě kvalifikačních předpokladů a zkoušek vyčerpán a pokud na základě tohoto výběrového řízení zůstávají pracovní místa, která mají být obsazena, musí být tato pracovní místa doplněna k přiděleným pracovním místům na odpovídajícím stálém seznamu vhodných uchazečů. Tato pracovní místa budou znovu začleněna v následujícím výběrovém řízení.

23 Článek 1 odst. 95 legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (zákon č. 107 o reformě vnitrostátního systému vzdělávání a odborné přípravy a o delegaci ke změně platných právních předpisů) ze dne 13. července 2015 (GURI č. 162 ze dne 15. července 2015, dále jen „zákon č. 107/2015“) stanoví, že pro školní rok 2015/2016 je MIUR oprávněno postupovat podle mimořádného plánu přijímání pedagogických pracovníků na dobu neurčitou do veřejných školských zařízení na všech úrovních za účelem obsazení všech společných a podpůrných pracovních míst ze seznamu „rozpočtových pracovních míst“, která jsou stále neobsazena a volná po ukončení přijímání na stálá místa v daném školním roce podle článku 399 legislativního nařízení č. 297/1994, po kterém budou seznamy vhodných uchazečů vzešlých z výběrových řízení na základě kvalifikačních předpokladů a zkoušek zveřejněné před rokem 2012 zrušeny.

- 24 Článek 40 odst. 1 a 5 národní kolektivní smlouvy pro oblast „školství“ ze dne 29. listopadu 2007, která byla doplněna národní kolektivní pracovní smlouvou ze dne 19. dubna 2018 (běžný dodatek č. 274 k GURI č. 292 ze dne 17. prosince 2007) (dále jen „CCNL“), stanoví:

„1. Ustanovení čl. 25 odst. 2, 3 a 4 se použijí na zaměstnance uvedené v tomto článku.

[...]

5. Učitelé katolického náboženství jsou zaměstnáváni podle režimu stanoveného v článku 309 legislativního nařízení č. 297/1994 na základě pracovních smluv na jeden rok, které se považují za prodloužené v případě, že podmínky a požadavky stanovené platnými právními předpisy přetrvávají.“

- 25 Článek 25 odst. 3 CCNL stanoví:

„Individuální pracovní poměry na dobu určitou nebo neurčitou, pokud jde o učitele a pedagogické pracovníky veřejných institutů a škol všech typů a stupňů, jsou založeny a upraveny individuálními smlouvami v souladu s ustanoveními zákona, unijních právních předpisů a platnou národní kolektivní smlouvou.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 26 Žalobci v původním řízení jsou učitelé katolického náboženství, které MIUR přijalo do zaměstnání a kteří jsou v rámci veřejných vzdělávacích zařízení již celou řadu let zaměstnáváni na základě po sobě jdoucích smluv na dobu určitou.
- 27 Žalobci v původním řízení, kteří se domnívají, že tento sled smluv na dobu určitou je protiprávní a konstatují, že nemohli využít mechanismu stálých pracovních míst stanoveného v článku 399 legislativního nařízení č. 297/1994, mají za to, že jsou oběťmi diskriminace ve srovnání s vyučujícími jiných předmětů. Podali tedy žalobu k předkládajícímu soudu, aby na základě čl. 5 odst. 2 a 4a legislativního nařízení č. 368/2001 dosáhli přeměny svých stávajících smluv na smlouvy na dobu neurčitou, nebo podpůrně náhrady škody vzniklé z důvodu uzavření po sobě jdoucích smluv na dobu určitou.
- 28 Federazione GILDA-UNAMS (federace GILDA-UNAMS), profesní sdružení a odborový svaz pedagogických pracovníků, která vstoupila do původního řízení jakožto odborová organizace, která podepsala CCNL, zejména uvádí, že vyučující katolického náboženství jsou oběťmi diskriminace vzhledem k tomu, že jejich pracovní poměr na dobu určitou nemůže být přeměněn na pracovní poměr na dobu neurčitou, třebaže mají totéž osvědčení o způsobilosti vyučovat jako ostatní vyučující.
- 29 Předkládající soud má za to, že žádnému z návrhů žalobců v původním řízení nelze s ohledem na italské právo vyhovět.
- 30 V tomto ohledu předkládající soud nejprve upřesňuje, že ke dni podání žalob žalobců v původním řízení délka všech jejich příslušných pracovních smluv v souhrnu přesahovala 36 měsíců. I když v tomto případě legislativní nařízení č. 368/2001 v zásadě stanoví přeměnu po sobě jdoucích smluv na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou, čl. 36 odst. 5 legislativního nařízení č. 165/2001 takovou přeměnu výslovně vylučuje v odvětví veřejné služby.

- 31 Dále předkládající soudu uvádí, že i když nepřetržitý sled pracovních smluv na dobu určitou přesahující délku 36 měsíců může být na základě čl. 36 odst. 5 legislativního nařízení č. 165/2001 sankcionován rovněž náhradou škody vzniklé zaměstnanci z důvodu tohoto sledu, čl. 10 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001 takovou možnost vylučuje v oblasti školství, jak to později potvrdil čl. 29 odst. 2 legislativního nařízení č. 81/2015.
- 32 Kromě toho předkládající soud zdůrazňuje, že žalobci v původním řízení nemohli využít mechanismu stálých míst na základě článku 399 legislativního nařízení č. 297/1994, ani na základě zákona č. 107/2015, který vedl k obecné regularizaci pomocných zaměstnanců v oblasti školství tím, že povolil uzavření smluv na dobu neurčitou.
- 33 Z těchto skutečností podle něj vyplývá, že italské právo nestanoví pro učitele katolického náboženství vyučující ve veřejných zařízeních žádné opatření k předcházení zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody. Předkládající soud si tedy klade otázku, zda je italské právo v souladu s unijním právem.
- 34 V tomto ohledu uvádí, že podle ustálené judikatury Corte suprema di cassazione (Kasační soud, Itálie) čl. 10 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001, který je *lex specialis*, vylučuje v oblasti školství přeměnu smluv na dobu určitou uzavřených za účelem zajištění zástupů na smlouvy na dobu neurčitou.
- 35 Předkládající soud rovněž upřesňuje, že podle Corte costituzionale (Ústavní soud, Itálie), který provedl přezkum ústavnosti čl. 10 odst. 4a legislativního nařízení č. 368/2001 a čl. 36 odst. 5 legislativního nařízení č. 165/2001, je v odvětví veřejné služby nemožné přeměnit pracovní poměr na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou.
- 36 Podle předkládajícího soudu je tato judikatura v rozporu s judikaturou vyplývající z rozsudku ze dne 25. října 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), v němž Soudní dvůr dospěl k závěru, že ustanovení 5 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž obecná právní pravidla upravující pracovní poměry a postihující zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou prostřednictvím automatického překvalifikování smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou, jestliže pracovní poměr trvá po určitém datu, nejsou použitelná na odvětví činnosti operních a symfonických nadací, pokud ve vnitrostátním právním řádu neexistuje žádné jiné účinné opatření postihující zneužití zjištěná v tomto odvětví.
- 37 Konečně předkládající soud připomíná, že výuka katolického náboženství je možná pouze v případě, že diecézní biskup vydal vyučujícímu „osvědčení o způsobilosti“ (dále jen „osvědčení o způsobilosti“) a že toto osvědčení nebylo odňato. Odnětí osvědčení o způsobilosti je tedy platným důvodem pro ukončení pracovního poměru, což rovněž svědčí o nejisté povaze pracovního poměru učitele katolického náboženství.
- 38 Za těchto podmínek se Tribunale di Napoli (soud v Neapoli, Itálie) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Představuje rozdílné zacházení vyhrazené pouze učitelům katolického náboženství, jako jsou žalobci [v původním řízení], diskriminaci na základě náboženského vyznání podle článku 21 Listiny [...] a směrnice [2000/78], anebo je skutečnost, že osvědčení o způsobilosti vydané těmto pracovníkům může být odňato, vhodným odůvodněním pro to, aby bylo pouze

s učiteli katolického náboženství, jako jsou žalobci [v původním řízení], zacházeno jinak než s ostatními učiteli, čímž nemají prospěch z žádného opatření k předcházení podle ustanovení 5 rámcové dohody [...]?

- 2) V případě přímé diskriminace podle čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice [2000/78] na základě náboženského vyznání (článek 1), jakož i podle Listiny [...], je nezbytné se Soudního dvora dotázat na nástroje, které má [předkládající] soud k dispozici k odstranění důsledků takové diskriminace, a to s přihlédnutím k tomu, že se na všechny učitele, kteří nejsou učiteli katolického náboženství, vztahoval mimořádný plán přijímání uvedený v zákoně č. 107/2015, čímž byli přijati na stálá pracovní místa, a tudíž přijati do zaměstnání na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou, a musí tedy [předkládající] soud prohlásit založení pracovního poměru na dobu neurčitou se správou [žalovanou v původním řízení]?
- 3) Musí být ustanovení 5 rámcové dohody [...] vykládáno v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je předmětná vnitrostátní právní úprava, podle které se pravidla obecného práva upravující pracovní poměry, která mají postihovat zneužívající využití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou prostřednictvím automatické přeměny smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou v případě, že pracovní poměr přetrvává nad rámec určité doby, neuplatní na školský sektor, se zvláštním odkazem na učitele katolického náboženství, čímž je umožněno časově neomezené využívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou? Může konkrétněji potřeba dohody s diecézním biskupem představovat ‚objektivní důvod‘ podle ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, anebo naopak musí být považována za diskriminaci, která je podle článku 21 [Listiny] zakázána?
- 4) V případě kladné odpovědi na třetí otázku, umožňují článek 21 [Listiny], ustanovení 4 rámcové dohody [...] nebo článek 1 směrnice 2000/78 nepoužití pravidel, která brání automatické přeměně smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou, v případě, že pracovní poměr pokračuje i po určité době?“

K pravomoci Soudního dvora

- 39 Italská vláda, která se dovolává čl. 17 odst. 1 SFEU, má za to, že Soudní dvůr nemá pravomoc odpovědět na předběžné otázky, které mu položil předkládající soud, z důvodu, že se tyto otázky týkají vztahů mezi právním řádem Italské republiky a konfesním právním řádem, v projednávané věci právním řádem katolické církve, jelikož tyto vztahy spadají výlučně pod vnitrostátní právo.
- 40 Podle italské vlády čl. 17 odst. 1 SFEU ukládá povinnost uznávat postavení, které podle vnitrostátního práva mají zejména církve, což se projevuje absencí vměšování do striktně náboženských záležitostí, kterou ESLP zmínil v rozsudku ze dne 15. května 2012, *Fernández Martínez v. Španělsko* (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007).
- 41 V projednávaném případě se pracovní poměr mezi dotyčným školským zařízením a učiteli katolického náboženství řídí dohodou o změně konkordátu uzavřenou dne 18. února 1984 mezi Italskou republikou a Svatým stolcem (dále jen „konkordát“), jakož i jejím dodatkovým protokolem. Podle bodu 5 tohoto dodatkového protokolu výuku katolického náboženství poskytují vyučující, které církevní orgán uzná za způsobilé a které po dohodě s tímto orgánem jmenuje školský úřad.

- 42 Podle kánonu 804 odst. 2 kodexu kanonického práva diecézní biskup zajišťuje, aby učitelé náboženského vzdělávání ve školách, včetně nekatolických škol, uplatňovali správnou nauku, vydávali svědectví o křesťanském životě a měli výborné pedagogické schopnosti. Podle italské vlády je tedy nesporné, že existuje souvislost mezi osvědčením o způsobilosti na straně jedné a přijímáním do zaměstnání a trvalou povahou pracovního poměru učitele katolického náboženství na straně druhé.
- 43 Z toho podle ní vyplývá, že nelze konstatovat, že existuje diskriminace ve smyslu směrnice 2000/78 ve vztahu k učitelům katolického náboženství ve veřejných vzdělávacích zařízeních, protože jinak by došlo k nesplnění povinnosti zákazu vměšování, která je výslovně zakotvena v článku 17 SFEU.
- 44 V tomto kontextu italská vláda zdůrazňuje fakultativní povahu výuky katolického náboženství, jak vyplývá zejména z čl. 9 odst. 2 konkordátu, která byla mimoto potvrzena Corte costituzionale (Ústavní soud). Tato fakultativní povaha má nutně dopad na režim použitelný na pracovní poměr učitelů katolického náboženství. „Poptávka“ po této výuce je zejména nepředvídatelná a v čase mimořádně proměnlivá, a to i v krátkodobém horizontu, neboť zcela závisí na tom, zda si žáci nebo jejich rodiče absolvování uvedené výuky zvolí, či nikoli. Italská vláda z toho vyvozuje, že pracovní poměr učitelů katolického náboženství musí být obzvláště pružný a vést k tomu, že přibližně 30 % učitelů vyučujících katolické náboženství uzavírá smlouvu na dobu určitou.
- 45 Kromě toho italská vláda připomíná, že článek 351 SFEU stanoví, že práva a povinnosti vyplývající ze smluv uzavřených před 1. lednem 1958 mezi jedním nebo několika členskými státy na jedné straně a jedním nebo několika třetími zeměmi na straně druhé nejsou Smlouvami dotčeny. Dohoda z roku 1984 přitom změnila konkordát z roku 1929, jehož článek 36 již stanovil, že výuka katolického náboženství musí být svěřena osobám, které církevní orgán schválil, nebo v každém případě mají osvědčení o způsobilosti vydané diecézním biskupem, přičemž odnětí tohoto osvědčení postačuje k tomu, aby byl učitel zbaven způsobilosti k vyučování.
- 46 V tomto ohledu je třeba zaprvé připomenout, že čl. 17 odst. 1 SFEU stanoví, že Unie uznává postavení, které podle vnitrostátního práva mají církve a náboženská sdružení či společenství v členských státech, a nedotýká se jej.
- 47 Jak Soudní dvůr rozhodl, toto ustanovení nicméně neznamená, že by se na rozdílné zacházení obsažené ve vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že určitým pracovníkům se přiznává den pracovního klidu, aby mohli oslavit náboženský svátek, nevztahovala oblast působnosti směrnice 2000/78 a že by otázka, zda je takové rozdílné zacházení v souladu s touto směrnicí, nepodléhala účinnému soudnímu přezkumu (rozsudek ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 31).
- 48 Stejně tak uvedené ustanovení nemůže znamenat, že by případné rozdílné zacházení obsažené ve vnitrostátní právní úpravě, která stanoví sankce v případě, že je zneužíváno používání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou ve veřejných vzdělávacích zařízeních mezi učiteli katolického náboženství v těchto zařízeních a ostatními učiteli, bylo vyloučeno z oblasti působnosti jak této směrnice, tak rámcové dohody.
- 49 Znění článku 17 SFEU totiž v podstatě odpovídá znění Prohlášení č. 11 o postavení církví a nekonfesních organizací, připojeného k závěrečnému aktu Amsterodamské smlouvy. Skutečnost, že je toto prohlášení výslovně citováno v bodě 24 odůvodnění směrnice 2000/78,

přítom svědčí o tom, že unijní normotvůrce nezbytně zohlednil uvedené prohlášení při přijímání této směrnice (rozsudek ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 32 a citovaná judikatura).

- 50 Dále platí, že článek 17 SFEU zajisté vyjadřuje neutralitu Unie vůči tomu, jak členské státy organizují své vztahy s církvemi a náboženskými sdruženími nebo společenstvími (rozsudky ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 58; ze dne 11. září 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, bod 48, a ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 33).
- 51 Je však třeba konstatovat, že vnitrostátní ustanovení dotčená ve věci v původním řízení nemají za cíl organizovat vztahy členského státu s církvemi, v daném případě katolickou církví, ale týkají se pracovních podmínek učitelů vyučujících katolické náboženství ve veřejných zařízeních (obdobně viz rozsudek ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 33).
- 52 Je zajisté pravda, jak tvrdí Italská republika, že existuje souvislost mezi osvědčením o způsobilosti vydaným učitelům katolického náboženství na straně jedné a přijímáním do zaměstnání a trvalou povahou pracovního poměru těchto učitelů na straně druhé. Nejen že vydání a odnětí tohoto osvědčení, jakož i důsledky, které z toho mohou vyplývat, vykazují souvislost s přijímáním do zaměstnání a trvalou povahou pracovního poměru uvedených učitelů, ale navíc ustanovení uvedená v předběžných otázkách nezpochybňují pravomoc diecézního biskupa, která bude existovat i nadále bez ohledu na to, zda se žalobcům v původním řízení podaří dosáhnout přeměny jejich smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou, či nikoli. Použití rámcové dohody na skutkový stav v původním řízení kromě toho neznamená, že by bylo třeba posoudit fakultativní povahu výuky katolického náboženství.
- 53 Z toho vyplývá, že ve věci v původním řízení nejde o „postavení“, které mají podle italského práva církve uvedené v čl. 17 odst. 1 SFEU, jako je v projednávané věci katolická církev.
- 54 Pravomoc Soudního dvora v projednávané věci nemůže být zpochybněna ani čl. 351 odst. 1 SFEU, podle kterého „[p]ráva a povinnosti vyplývající ze smluv uzavřených před 1. lednem 1958 nebo pro přistupující státy přede dnem jejich přistoupení mezi jedním nebo několika členskými státy na jedné straně a jedním nebo několika třetími zeměmi na straně druhé nejsou Smlouvami dotčeny“.
- 55 V tomto ohledu je třeba připomenout, že toto ustanovení má umožnit členským státům dodržovat práva, která mají třetí státy podle mezinárodního práva na základě těchto starších smluv [posudek 2/15 (Dohoda o volném obchodu se Singapurem) ze dne 16. května 2017, EU:C:2017:376, bod 254 a citovaná judikatura].
- 56 Jak přitom uvedl generální advokát v bodě 43 svého stanoviska, uvedené ustanovení není relevantní pro původní řízení, jelikož se dohody uzavřené se Svatým stolcem nebo s ním související týkají pravomoci diecézního biskupa vydávat a odjímat osvědčení o způsobilosti k výuce katolického náboženství, což je pravomoc, která, jak vyplývá z bodu 52 tohoto rozsudku, není zpochybněna ustanoveními uvedenými v předběžných otázkách, zvláště ustanovením 5 rámcové dohody.
- 57 Za těchto podmínek je třeba mít za to, že Soudní dvůr má pravomoc k tomu, aby o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce rozhodl.

K předběžným otázkám

- 58 Podstatou otázek předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je jednak to, zda zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání ve smyslu směrnice 2000/78 a článku 21 Listiny, jakož i ustanovení 5 rámcové dohody musejí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která vylučuje, aby se na učitele katolického náboženství ve veřejných vzdělávacích zařízeních vztahovala pravidla, jejichž cílem je postihovat zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, a jednak to, zda toto ustanovení musí být vykládáno v tom smyslu, že nezbytnost osvědčení o způsobilosti vydaného církevním orgánem, aby bylo těmto učitelům umožněno vyučovat katolické náboženství, představuje „objektivní důvod“ ve smyslu bodu 1 písm. a) tohoto ustanovení.
- 59 Úvodem je třeba připomenout, že podle článku 1 směrnice 2000/78 a jak vyplývá jak z nadpisu a bodů odůvodnění této směrnice, tak z jejího obsahu a účelu, je účelem této směrnice stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě zejména náboženského vyznání v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení, a to tím, že každé osobě poskytuje účinnou ochranu proti diskriminaci mimo jiné na základě tohoto důvodu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. ledna 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, bod 32).
- 60 Uvedená směrnice tedy v oblasti, kterou upravuje, konkretizuje obecnou zásadu zákazu diskriminace, jež je nyní zakotvena v článku 21 Listiny (rozsudek ze dne 26. ledna 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, bod 33).
- 61 Z toho vyplývá, že je-li Soudnímu dvoru položena předběžná otázka, jejímž předmětem je výklad takové obecné zásady zákazu diskriminace na základě náboženského vyznání, jako je zásada zakotvená v článku 21 Listiny, jakož i ustanovení směrnice 2000/78, kterými je tento článek 21 proveden a která přispívají ke splnění cílů uvedeného článku 21, v rámci sporu mezi jednotlivcem a veřejnou správou, Soudní dvůr tuto otázku přezkoumává s ohledem na tuto směrnici (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. listopadu 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 25 a citovaná judikatura).
- 62 Podle čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78 se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1 této směrnice. Článek 2 odst. 2 písm. a) uvedené směrnice stanoví, že přímou diskriminací se rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice, k nimž patří náboženské vyznání. Podle čl. 2 odst. 2 písm. b) této směrnice se nepřímou diskriminací rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání v porovnání s jinými osobami znevýhodněna.
- 63 Kromě toho podle judikatury Soudního dvora vzhledem k tomu, že ESLP zejména v rozsudku ze dne 15. května 2012, Fernández Martínez v. Španělsko (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007), vykládá pojem „náboženské vyznání“ široce, a potažmo i v Listině je pojem „náboženské vyznání“ chápán široce s tím, že pod tento pojem je zahrnuta svoboda osob projevit své náboženské vyznání, je třeba mít za to, že unijní normotvůrce zamýšlel postupovat stejným způsobem i při přijímání směrnice 2000/78, takže pojem „náboženské vyznání“ použitý v článku 1 této směrnice

musí být vykládán tak, že zahrnuje jak *forum internum*, tedy vyznání jako takové, tak *forum externum*, tedy veřejné projevy tohoto náboženského vyznání (rozsudek ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 28).

- 64 V projednávané věci přitom ze žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce vyplývá, že vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení zbavuje takové učitele katolického náboženství ve veřejných vzdělávacích zařízeních, jako jsou žalobci v původním řízení, možnosti přeměnit jejich pracovní smlouvu na dobu určitou na pracovní smlouvu na dobu neurčitou nebo získat náhradu škody vzniklé v důsledku po sobě jdoucích smluv na dobu určitou nikoli z důvodu jejich náboženského vyznání, ale podobně jako ostatní učitelé v těchto zařízeních z důvodu, že spadají pod sektor veřejného vzdělávání. Kromě toho, i když se na rozdíl od posledně uvedených učitelů na ně nevztahovaly postupy použitelné na základě článku 399 legislativního nařízení č. 297/1994, ani mimořádný plán přijímání stanovený zákonem č. 107/2015, nebylo to z tohoto důvodu, ale z důvodu trvání jejich dočasných pracovních míst v délce jednoho roku, které neumožňovalo jejich zapsání na stálé seznamy vhodných uchazečů, zatímco tento zápis byl nezbytný pro přijetí na stálá místa, k nimž došlo na takovém základě. Konečně taková délka postrádá jakoukoli souvislost s vydáním osvědčení o způsobilosti a vyznáním víry, které jsou nezbytné pro výuku katolického náboženství, jakož i s možností odnětí tohoto osvědčení, neboť tyto skutečnosti se týkají rovněž učitelů katolického náboženství přijatých do zaměstnání na dobu neurčitou.
- 65 Za předpokladu, že se učitelé katolického náboženství ve veřejných vzdělávacích zařízeních nacházejí v situaci srovnatelné s učiteli vyučujícími jiné předměty v týchž zařízeních, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou a využili uvedený článek 399 nebo uvedený plán, takové rozdílné zacházení není založeno na náboženském vyznání, ale týká se pouze režimu použitelného na pracovní poměr.
- 66 Konečně se předkládající soud nezabýval otázkou případné existence nepřímé diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 a žádost o rozhodnutí o předběžné otázce neobsahuje skutečnosti, které by umožnily mít za to, že zdánlivě neutrální kritérium, které obsahuje právní úprava dotčená v původním řízení, by ve skutečnosti vedlo ke zvláštnímu znevýhodnění osob vyznávajících dané náboženství.
- 67 Naproti tomu, jak uvedla Komise, škoda uplatňovaná žalobci v původním řízení vyplývající výlučně z nemožnosti dovolávat se nástrojů ochrany stanovených ve vnitrostátním právu k postihování zneužívání smluv na dobu určitou je předmětem specifické unijní právní úpravy, a sice právní úpravy stanovené rámcovou dohodou.
- 68 Za těchto podmínek je za účelem poskytnutí užitečné odpovědi předkládajícímu soudu k vyřešení sporu, který mu byl předložen, třeba předběžné otázky přeformulovat výlučně s ohledem na relevantní ustanovení rámcové dohody a mít za to, že podstatou otázek tohoto soudu je, zda ustanovení 5 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která vylučuje, aby se na učitele katolického náboženství vztahovala pravidla, jejichž cílem je postihovat zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, a zda nezbytnost osvědčení o způsobilosti vydaného církevním orgánem představuje „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody. V případě, že by vnitrostátní právní úprava nestanovila žádné opatření, které by mohlo ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody předcházet nebo postihovat zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, si uvedený soud klade otázku, zda ustanovení 4 rámcové dohody umožňuje nepoužít pravidla, která brání automatické přeměně smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou, pokud pracovní poměr pokračuje i po určité době.

- 69 Na úvod je třeba připomenout, že ze samotného znění ustanovení 2 bodu 1 rámcové dohody vyplývá, že působnost této rámcové dohody je koncipována široce, neboť se vztahuje obecně na „zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě“. Mimoto definice pojmu „zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou“ ve smyslu ustanovení 3 bodu 1 rámcové dohody zahrnuje všechny zaměstnance a nerozlišuje podle toho, zda jsou zaměstnání zaměstnavatelem ve veřejném či soukromém sektoru (usnesení ze dne 21. září 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, bod 33).
- 70 Vzhledem k tomu, že rámcová dohoda žádné specifické odvětví ze své působnosti nevyklučuje, použije se tedy rovněž na zaměstnance přijaté v oblasti vzdělávání poskytovaného v rámci veřejných zařízení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 69).
- 71 Z toho vyplývá, že takoví zaměstnanci, jako jsou žalobci v původním řízení, kteří jsou zaměstnání MIUR a jejichž pracovní smlouvy jsou uzavírány na dobu určitou, spadají do působnosti rámcové dohody.
- 72 Pokud jde o ustanovení 4 rámcové dohody, je nutno připomenout, že podle ustálené judikatury platí, že jelikož byla zásada zákazu diskriminace provedena a konkretizována rámcovou dohodou, výlučně pokud jde o rozdílné zacházení se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou, kteří jsou ve srovnatelné situaci, případné rozdíly v zacházení s určitými kategoriemi zaměstnanců na dobu určitou nespádají pod zásadu zákazu diskriminace, kterou zakotvuje uvedená rámcová dohoda (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. listopadu 2018, Viejobueno Ibáñez a de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, bod 51, jakož i citovaná judikatura).
- 73 Účelem ustanovení 4 rámcové dohody je konkrétně zajistit uplatňování zásady zákazu diskriminace u zaměstnanců v pracovních poměrech na dobu určitou s cílem zabránit tomu, aby zaměstnavatel využil pracovní poměr takové povahy k tomu, aby byla těmto zaměstnancům upřena práva, která jsou přiznána zaměstnancům v pracovních poměrech na dobu neurčitou (rozsudek ze dne 17. března 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 49 a citovaná judikatura).
- 74 Skutečnost, že někteří zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou, jako jsou žalobci v původním řízení, nemohou využít překvalifikování své pracovní smlouvy na smlouvu na dobu neurčitou, zatímco jiní zaměstnanci ve veřejném školství, kteří vyučují jiné předměty a nacházejí se ve srovnatelné situaci, toho využít mohou, přitom představuje právě rozdílné zacházení mezi dvěma kategoriemi zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou.
- 75 Z toho vyplývá, že v takové situaci předkládající soud nemůže ponechat nepoužita vnitrostátní pravidla, která v případě učitelů katolického náboženství ve veřejných vzdělávacích zařízeních brání automatické přeměně smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou, pokud pracovní poměr pokračuje i po určitém datu na základě ustanovení 4 rámcové dohody, jelikož tato situace pod toto ustanovení nespadá.
- 76 Pokud jde o ustanovení 5 rámcové dohody, je třeba připomenout, že účelem tohoto ustanovení je naplňovat jeden z cílů, jež tato dohoda sleduje, a sice stanovit pravidla pro využívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, jež je považováno za potenciální zdroj zneužívání na úkor pracovníků, tím, že upravuje několik ustanovení zaručujících minimální

ochranu, která mají sloužit k tomu, že bude bráněno nejistotě v situaci zaměstnanců (rozsudek ze dne 3. června 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, bod 26 a citovaná judikatura).

- 77 Jak totiž vyplývá z druhého pododstavce preambule rámcové dohody, jakož i z bodů 6 a 8 jejího obecného odůvodnění, možnost stabilního zaměstnání představuje významný prvek ochrany zaměstnanců, kdežto pracovní smlouvy na dobu určitou mohou odpovídat zároveň potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců pouze za určitých okolností [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 3. června 2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a další (Univerzitní výzkumní pracovníci), C-326/19, EU:C:2021:438, bod 65, jakož i citovaná judikatura].
- 78 Ustanovení 5 rámcové dohody tak ukládá v bodě 1 členským státům za účelem zabránění zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, aby účinně a závazně přijaly alespoň jedno z opatření v něm vyjmenovaných, pokud jejich vnitrostátní právo neobsahuje rovnocenné právní opatření. Tři opatření takto vyjmenovaná v tomto ustanovení bodě 1 písm. a) až c) se týkají objektivních důvodů ospravedlňujících obnovování takových pracovních smluv nebo poměrů, maximálního celkového trvání těchto po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů a maximálního počtu jejich obnovení (rozsudek ze dne 24. června 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 45, jakož i citovaná judikatura).
- 79 Členské státy mají v tomto ohledu prostor pro uvážení, jelikož se mohou rozhodnout pro použití jednoho nebo několika opatření vyjmenovaných v ustanovení 5 bodu 1 písm. a) až c) rámcové dohody anebo stávajících rovnocenných právních opatření. Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody tím vytyčuje členským státům obecný cíl spočívající v zabránění takovému zneužívání, přičemž jim však ponechává volbu prostředků k jeho dosažení za předpokladu, že tím neohrozí účel nebo užitečný účinek této rámcové dohody (rozsudek ze dne 24. června 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 46, jakož i citovaná judikatura).
- 80 Jak vyplývá z ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody a v souladu s třetím pododstavcem preambule rámcové dohody, jakož i s body 8 a 10 jejího obecného odůvodnění, mají v rámci provedení rámcové dohody členské státy možnost, je-li to objektivně odůvodněno, přihlédnout ke zvláštním potřebám dotčených specifických odvětví činností nebo kategorií zaměstnanců (rozsudek ze dne 25. října 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 35 a citovaná judikatura).
- 81 Ustanovení 5 rámcové dohody kromě toho nestanoví konkrétní sankce pro případ, že byla nicméně zjištěna zneužití. V takovém případě je na vnitrostátních orgánech, aby přijaly opatření, jež musí být nejen přiměřená, ale i dostatečně účinná a odrazující k tomu, aby zajistila plnou účinnost právních norem přijatých na základě rámcové dohody (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 24. června 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 47, jakož i citovaná judikatura).
- 82 Ustanovení 5 rámcové dohody tak nestanoví obecnou povinnost členských států upravit přeměnu pracovních smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou. Ustanovení 5 bod 2 rámcové dohody totiž v zásadě ponechává na členských státech, aby určily podmínky, za nichž jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou považovány za uzavřené na dobu neurčitou. Z toho vyplývá, že rámcová dohoda nestanoví podmínky, za kterých je možné používat smlouvy na dobu neurčitou (rozsudek ze dne 3. června 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, bod 49 a citovaná judikatura).

- 83 Aby bylo možné mít za to, že je taková vnitrostátní právní úprava v souladu s rámcovou dohodou, však vnitrostátní právní řád dotyčného členského státu musí obsahovat jiné účinné opatření, které může zabránit zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou a případně jej postihovat (rozsudek ze dne 24. června 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 48, jakož i citovaná judikatura).
- 84 Z toho vyplývá, že pokud došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, musí být možné uplatnit opatření poskytující účinné a rovnocenné záruky ochrany zaměstnanců za účelem uložení náležité sankce za toto zneužití a odstranění následků porušení unijního práva. Podle samotného znění čl. 2 prvního pododstavce směrnice 1999/70 totiž členské státy musí „přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí“ (rozsudek ze dne 24. června 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 49, jakož i citovaná judikatura).
- 85 Je tudíž třeba mít za to, že pokud se v projednávané věci jeví, že ve vnitrostátní právní úpravě dotčené v původním řízení neexistuje žádné jiné účinné opatření, které by mohlo zabránit zneužívání, které bylo vůči zaměstnancům v odvětví výuky katolického náboženství na veřejných školách případně zjištěno, a postihovat jej, taková situace by mohla ohrozit cíl a užitečný účinek ustanovení 5 rámcové dohody.
- 86 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudnímu dvoru nepřísluší vyjadřovat se k výkladu ustanovení vnitrostátního práva, neboť tato úloha náleží příslušným vnitrostátním soudům, které musí určit, zda jsou ustanoveními použitelné vnitrostátní právní úpravy splněny požadavky uvedené v ustanovení 5 rámcové dohody (rozsudek ze dne 24. června 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 50, jakož i citovaná judikatura).
- 87 V projednávané věci je tedy na předkládajícím soudu, aby posoudil, v jakém rozsahu podmínky pro použití, jakož i účinné provedení příslušných ustanovení vnitrostátního práva činí z těchto ustanovení vhodné opatření, které bude předcházet a případně postihovat zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou (rozsudek ze dne 24. června 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 51, jakož i citovaná judikatura).
- 88 Soudní dvůr však při rozhodování o předběžné otázce případně může podat upřesňující vysvětlení, a poskytnout tím uvedenému soudu vodítko pro jeho posuzování (rozsudek ze dne 19. března 2020, Sánchez Ruiz a další, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 91, jakož i citovaná judikatura).
- 89 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá jednak, že vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení umožňuje, že je v odvětví výuky katolického náboženství na veřejných školách přijat velký počet pedagogických pracovníků na základě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, přičemž nejsou stanoveny žádné z hranic uvedených v ustanovení 5 bodu 1 písm. b) a c) rámcové dohody, pokud jde o maximální celkové trvání těchto smluv nebo o počet obnovení těchto smluv, a jednak, že pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené v uvedeném odvětví jsou výslovně vyloučeny z oblasti působnosti vnitrostátních ustanovení, která pro takové po sobě jdoucí smlouvy umožňují po uplynutí určité doby jejich překvalifikování na smlouvu na dobu neurčitou, jakož i případně náhradu škody vzniklé v důsledku takových po sobě jdoucích smluv.

- 90 Kromě toho podle informací poskytnutých předkládajícím soudem nejsou žalobci v původním řízení ani osobami, na které se vztahují postupy použitelné podle článku 399 legislativního nařízení č. 297/1994, ani mimořádný plán přijímání pedagogických pracovníků na dobu neurčitou zavedený MIUR, které Soudní dvůr pokládal za určitou formu přeměny pracovních smluv na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou (rozsudek ze dne 8. května 2019, Rossato a Conservatorio di Musica F. A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, body 32 až 36).
- 91 Za těchto okolností je třeba ověřit, zda používání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou v odvětví výuky katolického náboženství na veřejných školách může být ospravedlněno tím, že ve vnitrostátním právu existují objektivní důvody ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, a konkrétně zda by vydání osvědčení o způsobilosti diecézním biskupem, aby bylo učiteli katolického náboženství umožněno tento předmět vyučovat, mohlo představovat takový objektivní důvod.
- 92 Je totiž třeba uvést, jak uvádí bod 7 obecného odůvodnění rámcové dohody, že strany rámcové dohody považovaly použití pracovních smluv na dobu určitou založené na „objektivních důvodech“ za určitý způsob, jak zabránit jejich zneužívání (rozsudek ze dne 3. června 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, bod 55 a citovaná judikatura).
- 93 Pokud jde o pojem „objektivní důvody“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, musí být chápán tak, že se vztahuje na přesné a konkrétní okolnosti charakterizující danou činnost, a proto může v tomto konkrétním kontextu ospravedlnovat použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou. Tyto okolnosti mohou vyplývat zejména ze zvláštní povahy úkolů, pro jejichž plnění byly takové smlouvy uzavřeny, a z jejich charakteristických vlastností, nebo případně ze sledování legitimního cíle sociální politiky členského státu (rozsudek ze dne 24. června 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 59, jakož i citovaná judikatura).
- 94 Naproti tomu vnitrostátní ustanovení, které by se spokojilo s tím, že formou zákonné nebo podzákoné právní normy obecným a abstraktním způsobem dovolí použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, by nebylo s požadavky upřesněnými v předchozím bodě v souladu. Takový předpis ryze formální povahy totiž neumožňuje vyvodit objektivní a transparentní kritéria za účelem ověření toho, zda obnovování takových smluv opravdu odpovídá skutečné potřebě, je způsobilé dosáhnout sledovaného cíle a je za tímto účelem nezbytné. Tento předpis v sobě tedy skrývá reálné riziko, že povede ke zneužití tohoto typu smluv, a není tudíž slučitelný s cílem a užitečným účinkem rámcové dohody (rozsudek ze dne 24. června 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, body 60 a 61, jakož i citovaná judikatura).
- 95 Italská vláda uplatňuje několik argumentů, jejichž cílem je prokázat, že v projednávaném případě existují přesné a konkrétní okolnosti, které jsou způsobilé odůvodnit používání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou pro učitele katolického náboženství ve veřejných zařízeních, přičemž tyto okolnosti vyplývají hlavně ze vztahu mezi Italskou republikou a Svatým stolcem, jakož i z organizační pružnosti vyžadované pro výuku katolického náboženství.
- 96 Pokud jde o první aspekt, italská vláda nejprve zdůrazňuje, že výuka katolického náboženství ve veřejných školách je zvláštností italského vzdělávacího systému. Vztah zvláštní důvěry, který musí existovat mezi učitelem vyučujícím tento předmět a diecézním biskupem, předpokládá, že uchazeč o výuku katolického náboženství je nutně hodnocen samotným biskupem, aby bylo

zabráněno tomu, že výuka bude v rozporu s požadavky dohody uzavřené mezi Italskou republikou a Svatým stolcem, když má diecézní biskup možnost posoudit rok po roce způsobilost každého vyučujícího.

- 97 Tato vláda se dále opírá o skutečnost, že učitel katolického náboženství může tento předmět vyučovat až po vydání osvědčení o způsobilosti diecézním biskupem, který posuzuje, zda dotyčný učitel splňuje podmínky stanovené v kanonickém právu a zda toto osvědčení může být zachováno. V tomto ohledu italská vláda upřesňuje, že „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody vyplývá nikoli z případného odnětí takového osvědčení, ale z nutnosti respektovat konkordát, jakož i poskytovat výuku katolického náboženství, která je v souladu s jeho zásadami, zejména za účelem uspokojení očekávání žáků a jejich rodičů.
- 98 Kromě toho katolická církev tím, že v souladu s konkordátem přispívá zcela samostatně zejména k určení profilů vyučujících, k uznání jejich způsobilosti a k jejich jmenování, přebírá odpovědnost související s konfesními aspekty výuky, s ohledem na niž stát zůstává otevřený a disponibilní, avšak neúčastní se jí. Stát uznává hodnotu náboženské kultury a zohledňuje skutečnost, že zásady katolického vyznání jsou součástí italského historického dědictví, přičemž zachovává odstup vlastní laickému pluralistickému státu, který se neztotožňuje s žádným náboženským vyznáním.
- 99 Pokud jde o druhý aspekt, italská vláda uvádí, že vysoký počet smluv na dobu určitou v odvětví výuky katolického náboženství zaručuje flexibilitu vyplývající z fakultativní povahy této výuky, což umožňuje přizpůsobit nezbytný počet učitelů pouhým neobnovením určitého počtu ročních smluv, spíše než ukončením smluv na dobu neurčitou. Tento přístup, který tedy umožňuje vhodným způsobem reagovat na kolísání poptávky po výuce katolického náboženství z důvodu uvedené fakultativní povahy, je schválen Corte costituzionale (Ústavní soud) a je mimoto výrazem ochrany finančních a organizačních zájmů státu.
- 100 Pokud jde zaprvé o argument vycházející ze vztahu zvláštní důvěry, který musí existovat mezi učitelem vyučujícím katolické náboženství a diecézním biskupem, stačí konstatovat, že se tento vztah týká jak učitelů, kteří uzavřeli smlouvu na dobu neurčitou, tak učitelů, kteří uzavřeli smlouvu na dobu určitou, takže se tohoto argumentu nelze dovolávat k odůvodnění zneužívání smluv na dobu určitou.
- 101 Pokud jde zadruhé o zachování italské kultury a italského historického dědictví, je třeba uvést, že třebaže tento cíl může být považován za cíl hodný ústavní ochrany, italská vláda neuvádí, v čem sledování uvedeného cíle odůvodňuje, aby 30 % učitelů vyučujících katolické náboženství bylo zaměstnáno na základě smluv na dobu určitou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. října 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 45).
- 102 V tomto kontextu je však třeba zatřetí konstatovat, že není vyloučeno, že odvětví výuky katolického náboženství ve veřejných školách vyžaduje stálý vhodný poměr mezi počtem pracovníků, kteří jsou v něm zaměstnáni a počtem potenciálních uživatelů, jak zdůrazňuje italská vláda, což vede k dočasným potřebám na straně zaměstnavatele v oblasti přijímání. Dočasné přijetí zaměstnance za účelem uspokojení dočasných a specifických potřeb zaměstnavatele v oblasti pracovních sil tak může v zásadě představovat „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody (rozsudek ze dne 25. října 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 47).

- 103 V tomto ohledu musí být poskytování služeb v oblasti školství organizováno tak, aby byl zajištěn stálý vhodný poměr mezi počtem vyučujících a počtem žáků. Nelze přitom popřít, že tento poměr závisí na mnoha faktorech, z nichž některé lze do určité míry jen obtížně kontrolovat nebo předvídat, například přeshraniční a vnitrostátní migraci nebo zájem o jednotlivé obory ze strany žáků (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 94).
- 104 Takové faktory svědčí o zvláštních nárocích na flexibilitu v odvětví školství dotčeném v původním řízení, které jak bylo uvedeno v bodě 102 tohoto rozsudku, mohou v tomto specifickém odvětví objektivně odůvodnit, jak vyžaduje ustanovení 5 bod 1 písm. a) rámcové dohody, využívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou za účelem řádného uspokojování poptávky po vzdělání a zabránění tomu, aby stát, jakožto zaměstnavatel v tomto odvětví, musel přijmout na stálo počet učitelů znatelně převyšující množství skutečně nutné pro plnění jeho povinností v této oblasti (rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 95).
- 105 Naproti tomu nelze připustit, aby pracovní smlouvy na dobu určitou mohly být obnovovány za účelem stálého a trvalého plnění úkolů, které spadají mezi obvyklou činnost v odvětví vzdělávání. Jak Soudní dvůr několikrát rozhodl, obnovování pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou za účelem pokrytí potřeb, které mají ve skutečnosti nikoli dočasnou povahu, nýbrž jsou stálé a trvalé, není odůvodněné ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, neboť takovéto použití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou je v přímém rozporu s předpokladem, z něhož vychází tato rámcová dohoda, a sice že pracovní smlouvy na dobu neurčitou představují obecnou formu pracovněprávních vztahů, přestože pracovní smlouvy na dobu určitou jsou pro zaměstnávání v určitých odvětvích či pro výkon určitých povolání nebo činností charakteristické (rozsudek ze dne 24. června 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 62, jakož i citovaná judikatura).
- 106 Dodržování ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody tedy vyžaduje, aby bylo konkrétně ověřeno, že účelem obnovování po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou je pokrytí dočasných potřeb a že takové vnitrostátní ustanovení, jako je ustanovení dotčené ve věci v původním řízení, není ve skutečnosti využíváno k naplňování trvalých a dlouhodobých personálních potřeb zaměstnavatele (rozsudek ze dne 24. června 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 63, jakož i citovaná judikatura).
- 107 Za tímto účelem je třeba v každém jednotlivém případě posoudit všechny okolnosti věci při zohlednění zejména počtu uvedených po sobě jdoucích smluv uzavřených s touž osobou nebo k provedení téže práce tak, aby byla vyloučena možnost, že použití pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, byť uzavřených zdánlivě pro pokrytí potřeby nahrazení personálu, bude zaměstnavateli zneužíváno (rozsudek ze dne 24. června 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 64, jakož i citovaná judikatura).
- 108 Existence „objektivního důvodu“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody tedy v zásadě vylučuje existenci zneužití, ledaže celkový přezkum okolností obnovy daných pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou odhalí, že činnost požadovaná po pracovníkovi neodpovídá pouhé dočasné potřebě (rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 103).

- 109 V důsledku toho pouhá skutečnost, že vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení může být ospravedlněna „objektivním důvodem“ ve smyslu tohoto ustanovení, nemůže postačovat k tomu, aby ji uváděla s tímto ustanovením do souladu, jeví-li se, že konkrétní použití této právní úpravy ve skutečnosti vede ke zneužívání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou (rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 104).
- 110 Vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení přitom neváže na žádnou podmínku tohoto druhu výjimku, kterou zavádí z pravidel obecného práva, jež jsou použitelná na pracovní smlouvy a postihují zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou. Dále se jeví, že uzavírání po sobě jdoucích pracovních smluv dotčených v původním řízení neodpovídá pouze dočasným potřebám zaměstnavatele, ale zdá se, že spadá spíše pod potřeby jeho běžné správy. Navíc různé pracovní smlouvy na dobu určitou, na základě nichž byli žalobci v původním řízení zaměstnáni, vedly k plnění podobných, ba dokonce totožných úkolů po dobu několika let, takže tento pracovní poměr lze chápat tak, že uspokojil potřebu, která byla nikoli dočasná, ale naopak trvalá, což však přísluší ověřit předkládajícímu soudu.
- 111 Pokud jde začtvrté o argument týkající se finančních zájmů státu, je třeba připomenout, že Soudní dvůr již rozhodl, že rozpočtové důvody sice mohou být základem volby sociální politiky členského státu a ovlivňovat povahu nebo rozsah opatření, která zamýšlí přijmout, nepředstavují však jako takové cíl sledovaný touto politikou, a tudíž nemohou odůvodňovat absenci jakéhokoliv opatření k předcházení zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody (rozsudek ze dne 25. října 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 55).
- 112 Pokud jde zapáté o otázku, zda nezbytnost vydání osvědčení o způsobilosti, které musí mít učitelé katolického náboženství pro výuku tohoto předmětu, může představovat „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, je třeba konstatovat, že ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že se toto oprávnění vydává pouze jednou v okamžiku, kdy školský úřad předloží seznam uchazečů, a nezávisle na délce trvání dočasných pracovních míst dotčených učitelů katolického náboženství. Vydání uvedeného osvědčení všem učitelům katolického náboženství, kteří uzavřeli smlouvu na dobu neurčitou nebo smlouvu na dobu určitou, tedy představuje, jak již bylo uvedeno v bodě 64 tohoto rozsudku, aspekt nezávislý na délce trvání dočasných pracovních míst učitelů katolického náboženství.
- 113 Stejně tak odnětí osvědčení o způsobilosti představuje důvod pro ukončení pracovního poměru jak pro učitele katolického náboženství, kteří byli přijati na stálá místa, tak pro ty, kteří stejně jako žalobci v původním řízení uzavřeli pouze smlouvu na dobu určitou, a nepředstavuje tedy „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody.
- 114 Konečně vzhledem k tomu, že vydání osvědčení o způsobilosti nevykazuje spojitost se zavedením takových opatření uznaných jako opatření, která sledují legitimní cíle sociální politiky, jako jsou například opatření, která se týkají ochrany těhotenství a mateřství nebo umožnění sladit profesionální a rodinný život, nelze mít za to, že slouží ke sledování cíle sociální politiky, přičemž pojem „objektivní důvod“ uvedený v ustanovení 5 bodě 1 písm. a) rámcové dohody sledování takového cíle zahrnuje, jak vyplývá z judikatury připomenuté v bodě 93 tohoto rozsudku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. listopadu 2014, Mascolo a další, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, body 92 a 93 a citovaná judikatura).
- 115 Z toho vyplývá, že osvědčení o způsobilosti nepředstavuje „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody.

- 116 S výhradou, že neexistují „žádná právní opatření pro předcházení zneužití“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu, tudíž taková vnitrostátní právní úprava, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení v odvětví výuky katolického náboženství na veřejných školách, nemůže předcházet nebo postihovat zneužití vznikající využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou.
- 117 V tomto ohledu je na soudních orgánech dotyčného členského státu, aby zajistily dodržování ustanovení 5 bodu 1 rámcové dohody tím, že budou dbát na to, aby zaměstnanci vystavení zneužití vyplývajícím z použití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou nebyli v naději, že budou i nadále zaměstnáni v daném odvětví, odrazeni od uplatňování práv, která mají na základě vnitrostátní právní úpravy, jež provádí veškerá preventivní opatření upravená v ustanovení 5 bodě 1 rámcové dohody, u vnitrostátních orgánů, včetně orgánů soudních (rozsudek ze dne 25. října 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 68 a citovaná judikatura).
- 118 Přísluší konkrétně soudu, jemuž byla věc předložena, aby v případě, že došlo ke zneužití po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, vyložil a použil relevantní ustanovení vnitrostátního práva v co největším možném rozsahu tak, aby toto zneužití náležitě postihoval a odstranil následky porušení unijního práva [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 69, jakož i citovaná judikatura].
- 119 Vzhledem k tomu, že v projednávaném případě obsahuje vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení pravidla použitelná na pracovní smlouvy podle obecného práva, jejichž cílem je postihovat zneužití po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, a to stanovením automatického překvalifikování smlouvy na dobu určitou na smlouvu na dobu neurčitou, pokud pracovní poměr trvá po uplynutí určité doby, by tak použití takových pravidel ve věci v původním řízení mohlo být preventivním opatřením takového zneužití ve smyslu ustanovení 5 rámcové dohody.
- 120 V tomto kontextu je však třeba připomenout, že Soudní dvůr rozhodl, že ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody není bezpodmínečné a dostatečně přesné na to, aby se ho jednotlivec mohl dovolávat u vnitrostátního soudu. Takového ustanovení unijního práva, které nemá přímý účinek, se tak nelze jako takového dovolávat v rámci sporu, na který se vztahuje unijní právo, za účelem vyloučení použití ustanovení vnitrostátního práva, které je s ním v rozporu. Vnitrostátní soud tedy není povinen upustit od použití ustanovení vnitrostátního práva, které je v rozporu s uvedeným ustanovením (rozsudek ze dne 24. června 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 75, jakož i citovaná judikatura).
- 121 Je však třeba připomenout, že vnitrostátní soudy jsou při použití vnitrostátního práva povinny vykládat jej v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby dosáhly jí zamýšleného výsledku, a tudíž souladu s čl. 288 třetím pododstavcem SFEU (rozsudek ze dne 24. června 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 76, jakož i citovaná judikatura).
- 122 Požadavek konformního výkladu vnitrostátního práva je totiž inherentní systému Smlouvy o FEU, jelikož umožňuje, aby vnitrostátní soudy v rámci svých pravomocí zajistily plnou účinnost unijního práva, rozhodují-li o sporu, který jim byl předložen [rozsudek ze dne 11. února 2021, M. V. a další (Po sobě jdoucí pracovní smlouvy na dobu určitou ve veřejném sektoru), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 66, jakož i citovaná judikatura].

- 123 Je zajisté pravda, že povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k obsahu směrnice, pokud vykládá a používá relevantní pravidla vnitrostátního práva, je omezena obecnými právními zásadami, zejména zásadou právní jistoty a zásadou zákazu zpětné účinnosti, a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem* (rozsudek ze dne 24. června 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 77, jakož i citovaná judikatura).
- 124 Zásada konformního výkladu však vyžaduje, aby vnitrostátní soudy učinily vše, co spadá do jejich pravomoci, přičemž vezmou v úvahu veškeré vnitrostátní právo a použijí metody výkladu jím uznané, aby zajistily plnou účinnost dotčené směrnice a došly k výsledku, který bude v souladu s cílem sledovaným touto směrnicí (rozsudek ze dne 24. června 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 78, jakož i citovaná judikatura). Předkládajícímu soudu tak přísluší, aby ověřil, zda je takový konformní výklad vnitrostátních ustanovení možný.
- 125 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položené otázky odpovědět tak, že ustanovení 5 rámcové dohody musí být vykládáno v tom smyslu, že jednak brání vnitrostátní právní úpravě, která vylučuje, aby se na učitele katolického náboženství ve veřejných vzdělávacích zařízeních vztahovala pravidla, jejichž cílem je postihovat zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, pokud ve vnitrostátním právním řádu neexistuje žádné jiné účinné opatření postihující uvedené zneužití, a jednak, že nezbytnost osvědčení o způsobilosti vydaného církevním orgánem, aby těmto učitelům bylo umožněno vyučovat katolické náboženství, nepředstavuje „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) rámcové dohody, jelikož se toto oprávnění vydává pouze jednou, a nikoli před každým školním rokem, na který se uzavírá pracovní smlouva na dobu určitou.

K nákladům řízení

- 126 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

Ustanovení 5 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené dne 18. března 1999, která je obsažena v příloze směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, musí být vykládáno v tom smyslu, že jednak brání vnitrostátní právní úpravě, která vylučuje, aby se na učitele katolického náboženství ve veřejných vzdělávacích zařízeních vztahovala pravidla, jejichž cílem je postihovat zneužívání po sobě jdoucích smluv na dobu určitou, pokud ve vnitrostátním právním řádu neexistuje žádné jiné účinné opatření postihující uvedené zneužití, a jednak, že nezbytnost osvědčení o způsobilosti vydaného církevním orgánem, aby těmto učitelům bylo umožněno vyučovat katolické náboženství, nepředstavuje „objektivní důvod“ ve smyslu ustanovení 5 bodu 1 písm. a) této rámcové dohody, jelikož se toto oprávnění vydává pouze jednou, a nikoli před každým školním rokem, na který se uzavírá pracovní smlouva na dobu určitou.

Podpisy.