



Horyzonty Polityki  
2022, Vol. 13, N° 43



**ANDRZEJ MARIAN ŚWIĄTKOWSKI**

<http://orcid.org/0000-0003-1753-7810>  
Akademia Ignatianum w Krakowie  
[andrzej.swiatkowski@ignatianum.edu.pl](mailto:andrzej.swiatkowski@ignatianum.edu.pl)

DOI: 10.35765/HP.2307

## **Obowiązek równego traktowania nauczycieli religii – przypadek Republiki Włoch**

### *Streszczenie*

**CEL NAUKOWY:** Artykuł przedstawia wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej ze stycznia 2022 roku w sprawie dotyczącej nauczycieli religii we Włoszech.

**PROBLEM I METODY BADAWCZE:** Celem artykułu jest zasada zatrudniania nauczycieli religii tylko na podstawie długoterwałych, terminowych umów o pracę, zawieranych wyłącznie na czas określony. Główną metodą badawczą wykorzystaną w artykule jest metoda dogmatyczna. Autor analizuje stanowiska stron sporu: nauczycieli religii, centralnych władz szkolnych we Włoszech zatrudniających nauczycieli religii, diariusza diecezji oraz stanowisko sądu pracy w Neapolu, występującego w sprawie toczącej się przed Trybunałem Sprawiedliwości UE. W szerokim zakresie wykorzystuje metodę analizy orzecznictwa.

**PROCES WYWODU:** Artykuł podzielony został na pięć części, których celem jest przybliżenie czytelnikowi omawianej problematyki poprzedzonej wprowadzeniem oraz merytoryczne rozważania zakończone uwagami umożliwiającymi rozstrzygnięcie sporu prawnego.

**WYNIKI ANALIZY NAUKOWEJ:** Republika Włoska nie wprowadziła środków ograniczających maksymalny okres zatrudnienia nauczycieli religii lub liczby odnowień terminowych umów o pracę w rozumieniu przepisów unijnego prawa pracy.

Sugerowane cytowanie: Świątkowski, A.M. (2022). Obowiązek równego traktowania nauczycieli religii – przypadek Republiki Włoch. *Horyzonty Polityki*, 13(43), 135–155. DOI: 10.35765/HP.2307.

**WNIOSKI, INNOWACJE, REKOMENDACJE:** Przepisy prawa UE sprzeciwiają się uregulowaniu krajowemu państwa członkowskiego UE, wykluczającemu nauczycieli religii w szkołach publicznych do ubiegania się o tę pracę w ramach umów na czas nieokreślony. Posiadanie dokumentu poświadczającego zdolność nauczania religii nie stanowi obiektywnego powodu do nauczania religii wyłącznie na podstawie umów na czas określony. Żadne środki prawne stosowane w systemach krajowego prawa pracy nie powinny naruszać zasady równego traktowania nauczycieli religii, nauczających tego przedmiotu w państwach członkowskich UE.

---

---

**SŁOWA KLUCZOWE:**

dyrektywa 1999/70 / EC, dyskryminacja, nauczyciele religii katolickiej, polityka społeczna, porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony

*Abstract*

**OBLIGATION OF EQUAL TREATMENT OF RELIGIOUS TEACHERS. THE CASE OF THE REPUBLIC OF ITALY**

**RESEARCH OBJECTIVE:** The article presents the judgment of the Court of Justice of the European Union of January 2022 in a case concerning religious teachers in Italy.

---

---

**THE RESEARCH PROBLEM AND METHODS:** The aim of the article is to employ a religion teacher only on the basis of long-term, fixed-term employment contracts, concluded only for a specified period. The main research method used in the article is the dogmatic method. The author analyzes the positions of the parties to the dispute: religious teachers, central public authorities in Italy employing religious teachers, diocesan diocese and the position of the labor court in Naples in the case pending before the Court of Justice of the EU. The method of jurisprudence analysis is widely used.

---

---

**THE PROCESS OF ARGUMENTATION:** The article has been divided into five parts, the purpose of which is to familiarize the reader with the issues discussed, preceded by the introduction, as well as substantive considerations concluded with comments enabling the resolution of a legal dispute.

---

---

**RESEARCH RESULTS:** The Italian Republic has not introduced measures limiting the maximum duration of employment for religious teachers or the number of renewals of fixed-term employment contracts within the meaning of EU labor law.

---

---

**CONCLUSIONS, INNOVATIONS, AND RECOMMENDATIONS:** EU law goes against the national regulation of an EU Member State, which excludes teachers of religion in public schools from applying for this job under open-ended contracts. The possession of a document certifying the ability to teach religion is not an objective reason to teach religion solely on the basis of fixed-term contracts. Any legal measures applied in national labor law systems should be without prejudice to the principle of equal treatment of religious teachers teaching this subject in the EU Member States.

---

**KEYWORDS:**

Directive 1999/70 / EC, discrimination, teachers of the Catholic religion, social policy, framework agreement on fixed-term work

## I. WPROWADZENIE

13 stycznia 2022 roku Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wydał wyrok w sprawie C-282/19<sup>1</sup>. Orzeczenie TSUE zostało wydane na wniosek sądu rejonowego w Neapolu, występującego w spornej sprawie w charakterze sądu odsyłającego, czyli stawiającego TSUE pytania prawne w trybie prejudycjalnym, uregulowanym w art. 267 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) z 30 marca 2010 roku<sup>2</sup>. Spornym przedmiotem sprawy jest krajowa regulacja prawna, według której w administracji publicznej pracownicy administracji publicznej są zatrudniani na podstawie umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony<sup>3</sup>. Ta norma prawna nie ma jednak zastosowania do polityki zatrudnienia w przypadkach „nagłych lub wyjątkowych potrzeb”<sup>4</sup>. Faktycznym i prawnym problemem, leżącym u podstaw sporu między nauczycielami religii i centralą związkową (Federacją GILDA-UNAMS, popierającą ich prawa i interesy) a Ministerstwem Edukacji, Szkolnictwa Wyższego

---

1 ECLI:EU:C:2022:3.

2 Dz.Urz. UE C Nr 83, s. 89.

3 Art. 36 dekretu ustawodawczego nr 165 z 30.03.2001 r. dotyczącego ogólnych zasad zatrudnienia i organizacji pracy w administracji publicznej. Dodatek zwyczajny do GURI nr 106 z 9.05.2001 r.

4 Ibid. art. 36 ust.2.

i Badań (MIUR), reprezentującym Regionalne Biuro Szkolne dla Kampanii jest polityka rządowa władz publicznych Republiki Włoskiej (RW). Według tych władz wymieniony dekret ustawodawczy nr 165/2001 nie jest stosowany wobec nauczycieli. Status prawny ogółu nauczycieli zaliczanych do kategorii zatrudnionych w administracji publicznej określa bowiem art. 309 dekretu ustawodawczego nr 297 z 16 kwietnia 1994 roku<sup>5</sup>. Ten akt prawny zatwierdza tekst jednolity przepisów obowiązujących w zakresie szkolnictwa. Dotyczy szkół wszelkiego rodzaju i wszystkich szczebli. Ma również zastosowanie do nauczania w RW religii katolickiej. Wymieniony przepis art. 309 stanowi w ust. 1, że w nieuniwersyteckich szkołach publicznych wszelkiego rodzaju i wszystkich szczebli nauczanie religii katolickiej reguluje konkordat zawarty między RW a Stolicą Apostolską wraz z odpowiednim protokołem dodatkowym<sup>6</sup>. 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. Reforma edukacji przeprowadzona w 2015 roku<sup>7</sup> upoważniła MIUR do uruchomienia nadzwyczajnego planu rekrutacji nauczycieli na czas nieokreślony do publicznych placówek szkolnych wszystkich rodzajów i szczebli. Jednakże nauczyciele religii nadal są zatrudniani na

---

5 GURI nr 115 z 19.05. 1994 r. Jest zwany „dekretem ustawodawczym nr 297/1994”.

6 Umowa ta została ratyfikowana ustawą nr 121 z 25.03.1985 r.

7 Ustawa nr 107 o reformie krajowego systemu nauczania i delegowaniu dokonania zmian w obowiązujących przepisach ustawowych z 13.07. 2015 r. GURI nr 162 z dnia 15 lipca 2015 r.

podstawie art. 309 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 oraz art. 40 ust.5 krajowego układu zbiorowego pracowników szkolnictwa z 27 listopada 2007 roku. Do dnia wydania analizowanego wyroku TSUE nauczyciele religii w RW byli zatrudniani w ramach terminowych, rocznych, umów o pracę, które uważano za przedłużone wówczas, gdy mogłyby być nadal akceptowane przez obowiązujące przepisy prawne uzgodnione między władzami świeckimi (RW) i kościelnymi – Stolicą Apostolską. Artykuł 1 tej umowy (konkordatu) z 18 lutego 1984 roku 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.

Na tej podstawie prawnej umawiające się strony deklarują, że:

- 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, a taki wybór nie może skutkować żadną formą dyskryminacji (artykuł 9 ust. 2 umowy z 18 lutego 1984 r.).

Artykuł 2 ust. 5 Porozumienia między włoskimi władzami oświatowymi a Konferencją Episkopatu Włoch dotyczącego nauczania religii katolickiej w szkołach publicznych z 16 grudnia 1985 roku stanowi, że nauczaniem religii katolickiej zajmują się nauczyciele posiadający – wydany przez ordynariusza diecezji – ważny dokument poświadczający zdolność do nauczania. Musi to być dokument aktualnie obowiązujący, a więc taki, który nie został przez wystawiającego ordynariusza cofnięty. Decyzja o zatrudnieniu nauczyciela religii jest podejmowana w formie mianowania przez właściwe władze oświatowe i kościelne zgodnie z przepisami krajowymi. Stosowana

procedura ma gwarantować, że osoby wybrane przez władze kościelne do nauczania religii we wszystkich szkołach, również niekatolickich, powinny wyróżniać się znajomością i przestrzeganiem prawno-wiernej doktryny katolickiej, świadectwa życia chrześcijańskiego i posiadaniem umiejętności pedagogicznych. Wymaga tego art. 804 § 2 Kodeksu prawa kanonicznego<sup>8</sup>.

## II. STAN FAKTYCZNY SPRAWY I PYTANIA PREJUDYCJALNE SĄDU ODSYŁAJĄCEGO

Osiemnaście osób zatrudnionych przez okres dłuższy niż 36 miesięcy w charakterze nauczycieli religii w rejonie Campania, występujących z roszczeniami do sądu w Neapolu, żądało zastąpienia terminowych umów o pracę umowami zawartymi na czas nieokreślony lub naprawienia wyrządzonych szkód wynikających z niezgodnego z prawem unijnym zatrudnienia w szkołach katolickich. Według skarżących, niektórzy z nich wykonywali swoją nieustabilizowaną pracę w ramach terminowych umów o pracę nawet przez okres trzydziestu lat. Sąd odsyłający kierował się zarówno potrzebą ustalenia jednolitego kierunku postępowania unijnego organu wymiaru sprawiedliwości<sup>9</sup> w sprawach równego traktowania dotyczącego nie tylko trybu przekształcania niezgodnych z prawem umów o pracę, ale także poszukiwał w TSUE odpowiedzi odnoszącej się do innych możliwości wykorzystania przez osoby poszkodowane<sup>10</sup>, a więc niezgodnie z prawem unijnym i krajowym, zatrudnione w stosunkach pracy w niektórych państwach UE przez pracodawców publicznych

---

8 Stan prawny na dzień 8.12.2021 r. Tekst przyjęty przez konferencję Episkopatu Polski 18.11.2021 r.

9 Wyroki TSUE z: 7.09. 2006 r., Marrosu i Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517; 7.09. 2006 r., Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518; 7.03. 2018 r., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166. Postanowienie z 1.10. 2010 r., Affatato, C-3/10, EU:C:2010:574.

10 Wyroki TSUE z: 3 lipca 2014 r., Fiamingo i in. (sprawy połączone C-362/13, 363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044); 26.11.2014 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); 8.05.2019 r., Rossato i Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387).

albo prywatnych<sup>11</sup>. Sąd odsyłający uznał za konieczne udzielenie odpowiedzi na przedstawione mu pytania prejudycjalne z uwagi na działania całkowicie niepewne i pozbawione podstawowej ochrony prawnej przed ewentualnymi czynnościami pracodawców, wymierzonymi przeciwko osobom zatrudnionym, nauczycielom religii, wyłącznie na podstawie umów terminowych. Występując z wnioskiem o udzielenie odpowiedzi na postawione pytanie prawne sąd odsyłający zaznaczył, że kilka z przytoczonych przez niego podobnych albo zbliżonych wyroków nie zostało uznane przez Trybunał Konstytucyjny (TK) RW za niezgodne z konstytucją tego państwa. Interpretując dekrety ustawodawcze nr 368 i nr 165 TK RW orzekł, że żaden sąd krajowy nigdy nie będzie mógł orzec o istnieniu stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony, albowiem wymienione akty normatywne umożliwiają jedynie potwierdzenie niemożności przekształcenia w sektorze publicznym terminowego stosunku pracy w stosunek pracy nawiązany na czas nieokreślony<sup>12</sup>. Analizując powyższe orzeczenia sąd odsyłający nabrał wątpliwości, czy przepisy prawa RW są zgodne z przepisami prawa UE. Dyrektywa Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999 roku, dotycząca 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), a w szczególności załącznik do tej dyrektywy – Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony. Porozumienie zawarte przez strony – będące jego sygnatariuszami – ustanowiło jednakowe warunki zasady niedyskryminacji (klauzula 4) oraz środki zapobiegania nadużyciom w stosunkach pracy (klauzula 5)<sup>13</sup>. Według tych warunków pracownicy terminowi nie mogą być traktowani mniej korzystnie niż porównywani z nimi pracownicy zatrudnieni na czas

---

11 Wyrok TSUE z 25.10. 2018 r., Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859). Należy zwrócić uwagę, że w pkt 43 tego wyroku TSUE stwierdził, iż publiczny bądź prywatny charakter pracodawcy nie ma znaczenia w przypadku ochrony prawnej przysługującej pracownikom.

12 Wyroki TSUE z: 7.03.2018 r., w sprawie Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166; 7.09.2006 r., w sprawie Marosu i Sardini, C-C-53/04, UE:C:2006:517.

13 Dz.Urz. L 175 z 10.07.1999 r., s. 43.

nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie jest uzasadnione przyczynami obiektywnymi. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę albo stosunków pracy na czas określony, państwa członkowskie UE wprowadzają następujące rozwiązania prawne zmierzające do zapobiegania nadużyciom zasady równego traktowania pracowników: a) obiektywne powody uzasadniające odnowienie terminowych umów lub stosunków pracy; b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę albo stosunków pracy nawiązywanych na czas określony; c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków prawnych. Zdaniem sądu odsyłającego wymienione wyżej przepisy recypowane z systemu prawa unijnego do systemu prawa krajowego RW, jak również inne akty prawne prawa UE, takie jak dyrektywa Rady 2007/78/WE z 27 listopada 2007 roku, ustanawiające ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>14</sup>, zasługują na dokładne zbadanie przez TSUE, ponieważ polityka zatrudniania nauczycieli religii katolickiej przez władze publiczne RW i Kościół katolicki nie jest jednoznacznie przejrzysta. Poważne wątpliwości sądu odsyłającego w sprawie zgodności tej polityki ze standardami unijnymi budzi przepis artykułu 21 („Niedyskryminacja”) Karty praw podstawowych (Kpp) UE z 30 marca 2010 roku<sup>15</sup>. Powyższa obserwacja obejmuje także wątpliwość odnośnie do zgodności transpozycji przepisów obydwu wymienionych wyżej dyrektyw unijnych do krajowego systemu prawa pracy RW. Wszystkie bowiem wymienione przepisy unijnego prawa – pierwotnego oraz wtórnego – ustanawiają bezwzględny obowiązek równego traktowania pracowników i zakazują ich dyskryminowania między innymi ze względu na religię lub przekonania. Sąd odsyłający zmierza więc do ustalenia, czy jest zgodne z prawem RW odmienne traktowanie nauczycieli religii w stosunku do nauczycieli innych przedmiotów nauczanych w publicznych i prywatnych szkołach podstawowych i średnich. W przypadku udzielenia przez TSUE sądowi odsyłającemu odpowiedzi negatywnej na powyższe pytanie sąd odsyłający zapytuje o to, czy: powody odmiennego traktowania nauczycieli

---

14 Dz.Urz. L 303 z 2.12.2012 r., s. 16.

15 Dz.Urz. UE C Nr 83, s. 389.



religii przez władze publiczne są uzasadnione, a w przypadku uznania polityki zatrudniania tych nauczycieli za dyskryminację; czy sądy pracy mogą wydawać orzeczenia o zastąpieniu umowy terminowej umową zawartą na czas nieokreślony. Pyta również o możliwość interpretacji klauzuli piątej porozumienia prawnego, zamieszczonej jako załącznik w dyrektywie 99/70, jako obowiązku stwierdzenia *ex lege* automatycznego przekształcenia niezgodnej z prawem unijnym umowy terminowej w umowę zawartą na czas nieokreślony. Sąd odsyłający chce również dowiedzieć się, czy art. 1 dyrektywy 99/70, klauzula czwarta załącznika do tej dyrektywy, oraz art. 21 Kpp umożliwiają każdemu sądowi krajowemu państwa członkowskiego UE odstępianie od stosowania przepisów umożliwiających konwersję umowy terminowej w umowę zawartą na czas nieokreślony.

### III. ARGUMENTY WŁADZ REPUBLIKI WŁOSKIEJ

Władze Republiki Włoskiej uzasadniają legalność obowiązującej praktyki zatrudniania nauczycieli religii, powołując się na przepis art. 17 ust. 1 TFUE. Powyższa norma nakłada na UE obowiązek przestrzegania warunków zatrudnienia nauczycieli katolickich uzgodnionych przez władze publiczne RW ze Stolicą Apostolską. Problem leży w tym, że wymieniony przepis zawartego porozumienia z 18 lutego 1984 roku zmiany konkordatu odnosi się do statusu przyznanego na mocy państwowego prawa publicznego przez RW kościołom i stowarzyszeniom albo wspólnotom religijnym funkcjonującym i działającym w państwach członkowskich UE. Ustanawiając standardy równe standardom unijnym, władze UE nie mogą naruszać statusu, który gwarantuje kościołom i wyznaniom religijnym nieingerowanie przez państwo członkowskie, w tym przypadku RW, wyłącznie w sferę ściśle religijną. Pojęcie religia oznacza zarówno prawo, jak i swobodę posiadania (*forum internum*) uzewnętrzniania (*forum externum*) przez każdego człowieka wyznawanej wiary<sup>16</sup>. Według

---

16 Wyrok Wielkiej Izby Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 15.05.2012 r. w sprawie Fernández Martínez przeciwko Hiszpanii, CE:ECHR:2012:0515JUD005603007.

wyroku TSUE z 14 marca 2017 roku, który rozpatrywał sprawę o legalność całkowitego zakazu eksponowania przez pracowników widocznych symboli religijnych w miejscu pracy, sprawy dotyczące zakazu ekspozycji religii w stosunkach pracy nie stanowią przejawu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu dyrektywy 2000/78. Mogą natomiast stanowić przejaw dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) tej dyrektywy, jeżeli zostanie wykazane, że pozornie neutralny obowiązek równego traktowania w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji, chyba że takie postanowienie jest obiektywnie uzasadnione celem zgodnym z prawem. Takim celem jest realizowanie przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej w relacjach z jego klientami, a środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Zbadanie tych okoliczności należy do sądu odsyłającego<sup>17</sup>. Zatem występowanie zjawiska dyskryminacji nauczycieli religii w rozumieniu przepisów dyrektywy 2000/78 musi być poparte nie tylko niedotrzymaniem przez państwo członkowskie (RW) obowiązku poszanowania statusu Kościoła katolickiego, lecz także wyraźnym udokumentowaniem ingerencji władz tego państwa wobec Kościoła. W niniejszym przypadku nie można identyfikować sposobu zatrudniania przez władze publiczne RW nauczycieli religii z brakiem neutralności tego państwa wobec Kościoła katolickiego. Sytuacja taka miała na przykład miejsce w sprawach *Very Egenberger*<sup>18</sup> oraz *IR*<sup>19</sup>. W pierwszym przypadku strona została pozwana z powodu braku poszanowania wobec Kościoła ewangelickiego, a więc ze względu zachowanie polegające na ustaleniu, czy chrześcijańska przynależność kandydata do pracy uwzględnia

---

17 Wyrok TSUE (wielka izba) z 14.03.2017 r., *Samira Achbita i Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV*, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203. Zob. A.M. Świątkowski, *Symbolle religijne w środowisku pracy*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2017, Nr 8, s. 2 i nast.

18 Wyrok TSUE z 17.04.2018 r., *Vera Egenberger przeciwko Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt. 58.

19 Wyrok TSUE (wielka izba) z 11.09.2018 r., *IR przeciwko JQ*, C-68/17, EU:C:2018:696, pkt. 48.

etykę wspólnoty religijnej. W drugim natomiast rozważano, czy organizacje kościelne, których etyka jest oparta na religii, mogą same wskazywać postępowania uznawane za pozostające w dobrej wierze wobec obowiązującej etyki w danej wspólnocie religijnej. W przypadku analizowanego wyroku wydanego 13 stycznia 2022 roku przez TSUE w sprawie C-282/19 nie chodzi ani o posiadanie rzeczywistych, zgodnych z prawem umiejętności zawodowych, uwzględniających etykę kościoła ewangelickiego, ani o przestrzeganie etyki opartej na religii instytucji kościelnej, ale o zatrudnianie na podstawie umów o pracę zawieranych zawsze wyłącznie na czas określony bez uprzedniego badania umiejętności zawodowych posiadanych przez kandydatów do nauczania religii. Przedstawione powyżej dwa orzeczenia TSUE ilustrują przypadki prawne, w jakich może dojść do naruszenia art. 17 ust. 1 TFUE. W żadnym z kazuśów omawianych w wyroku wydanym w sprawie C-282/19 skarżący się powodowie nie podważali kompetencji ordynariusza diecezji do wystawiania dokumentów poświadczających ich zdolności do prowadzenia lekcji religii w szkołach i innych instytucjach nieuniwersyteckich. Nie podważano umiejętności zawodowych osób uczących religii lub ubiegających się w państwowych instytucjach publicznych oraz kościelnych do uzyskania zezwolenia na prowadzenie takich lekcji. Zatem status przyznany na mocy prawa krajowego Kościołom, stowarzyszeniom i wspólnotom katolickim nie pozostawał w żadnym formalnym związku z treścią powództwa o różnicowanie podstaw prawnych zatrudnienia. Artykuł 17 ust. 1 TFUE sam w sobie jest wyrazem neutralności UE wyłącznie w sprawach merytorycznych dotyczących wiary katolickiej. Nie może natomiast być uznany za gwaranta statusu niezależności Kościoła katolickiego na przykład od tego, kiedy pracownikom – będącym członkami określonej wspólnoty religijnej – zostaną udzielone dodatkowe dni wolne od pracy, przypadające w dniach i/lub okresach ważnych z powodu religii. Artykuł 17 TFUE stanowi wprawdzie wyraz neutralności Unii względem sposobu, w jaki państwa członkowskie regulują swoje stosunki z Kościołami, organizacjami i wspólnotami religijnymi, jednakże przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym nie mają na celu uregulowania stosunków między państwem członkowskim a Kościołami, lecz jedynie mają na względzie udzielenie pracownikom będącym członkami niektórych

Kościołów dodatkowego dnia wolnego od pracy, przypadającego w ważne dla tych Kościołów i wiernych święto religijne<sup>20</sup>. Są natomiast szansą na zmianę umowy o pracę z zatrudnienia terminowego na umowę o pracę w nieokreślonym czasie.

Prawa do poszanowania statusu przyznanego Kościołowi katolickiemu w RW oraz sytuacji władz publicznych RW w tym państwie zmienia przepis art. 351 akapit pierwszy TFUE. Wymieniony przepis gwarantuje zachowanie przywileju sformułowanego w art. 17 ust. 1 TFUE tym państwom członkowskim UE, które zawarły umowy konkordatowe określające podstawy prawne i warunki zatrudnienia nauczycieli religii przed dniem 1 stycznia 1958 roku lub kiedy takie zmiany zostały uzgodnione pomiędzy takim państwem członkowskim UE a państwem trzecim przed datą przystąpienia tych państw do UE. Według uzasadnionej opinii prawnej, przedstawionej 18 lutego 2021 roku w sprawie C-282/19 przez rzecznika generalnego (RG) TSUE Evgenija Tancheva, umowy te nie dotyczą, podobnie jak art. 17 ust. 1 TSUE, zasad zatrudniania nauczycieli religijnych<sup>21</sup>. Przepis art. 351 TFUE przyznaje państwom członkowskim UE możliwość dalszego przestrzegania międzynarodowych zobowiązań uzgodnionych przed przystąpieniem do UE, mających wpływ na stosowanie prawa Unii. Oznacza to, że RW jest zobowiązana przez przepisy unijne, pierwotne i wtórne, bezwarunkowo przestrzegać norm prawnych chroniących nauczycieli religii przed nierównym traktowaniem w stosunkach pracy i zatrudnienia.

#### IV. ODPOWIEDŹ TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI UE NA POSTAWIONE PYTANIA PREJUDYCJALNE

Pytania przedstawione przez sąd odsyłający TSUE zmierzają do ustalenia, czy w przeszłości występowały i nadal występują obiektywne przyczyny zmuszające władze publiczne do odnawiania terminowych umów o pracę jedynie z nauczycielami religii. W podtekście

---

20 Wyrok TSUE z 22.01.2019 r., *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43 pkt. 33.

21 ECLI:EU:C:2021:217, pkt. 43.

tego pytania mieści się zapytanie o ewentualny wpływ, a nawet stała interwencję, władz kościelnych na władze publiczne RW zatrudniające nauczycieli religii. Poszukiwaniu zgodnej z prawem odpowiedzi na powyższe pytanie sprzyja posiadanie informacji o tym, jakie następstwa prawne mogłyby wynikać w przypadku ustalenia przez sąd krajowy, orzekający w tych sprawach o braku obiektywnej przyczyny do nieustannego zatrudnienia nauczycieli na podstawie i w ramach prawnych terminowych umów o pracę. Kolejne pytanie ma zastosowanie w przypadku odmowy władz publicznej RW zmiany przepisów prawnych uniemożliwiających *de lege lata* dostosowanie standardów prawnych stosowanych w UE do zatrudniania nauczycieli religii.

### 1. Obiektywne powody nieuzasadniające zawierania umów o pracę na czas nieokreślony

Zdaniem TSUE konieczne jest zbadanie przez właściwy krajowy organ wymiaru sprawiedliwości, w niniejszej sprawie jest nim sąd odsyłający, czy w stosowaniu przez pracodawcę wyłącznie terminowych umów o pracę do zatrudniania nauczycieli religii zainteresowane jest państwo – RW. Jeśli tak, to z jakich obiektywnych powodów powyższa praktyka jest stosowana. W siódmej klauzuli porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stwierdzono na przykład, że korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, opartych na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegającym nadużyciom. Mimo iż nie wskazano przykładów tego typu nadużyć, powyższa konstatacja stała się popularna i stosunkowo często stosowana w judykaturze TSUE<sup>22</sup>. Należy jednak zwrócić uwagę, że w poprzedzającej szóstej klauzuli wymienionego wyżej porozumienia ramowego umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony zostały uznane za „powszechną formę stosunku pracy”, albowiem „przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych

---

22 Wyroki TSUE z: 3.06.2021 r., Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, pkt 55; 26.11. 2014 r., Mascolo i inni, C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 86.

pracowników oraz do podnoszenia efektywności” pracy. W analizowanej sprawie C-382/19 obiektywnymi powodami – w rozumieniu klauzuli 5 („Środki zapobiegania nadużyciom”) pkt. 1 lit. a) – mogą być wymienione wcześniej w judykaturze TSUE:

precyzyjne [...] i konkretne okoliczności charakteryzujące określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą wynikać zwłaszcza ze szczególnego charakteru zadań, do których wykonania zawarto umowy, oraz z ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji słusznych celów polityki społecznej danego państwa członkowskiego<sup>23</sup>.

Taką na przykład okolicznością jest potrzeba pracodawcy zastąpienia dotychczasowego pracownika niezdolnego do świadczenia pracy w jakimś okresie. Uregulowanie krajowe, pozwalające na zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony, w celu zapewnienia zastępstwa nieobecnego personelu w oczekiwaniu na zakończenie konkursu zorganizowanego dla naboru pracowników na czas nieokreślony, samo w sobie nie jest sprzeczne z porozumieniem ramowym i może zostać uzasadnione obiektywnym powodem. Powołanie się na ten powód w konkretnym przypadku powinno jednak, w świetle szczególnych cech danej działalności i w świetle warunków jej wykonywania, być zgodne z wymogami porozumienia ramowego<sup>24</sup>.

Obowiązkiem sądu odsyłającego oraz innych sądów krajowych państw członkowskich UE jest zbadanie, czy ponowne zawieranie terminowych umów o pracę z zatrudnianymi pracownikami *de facto* sprzyja zaspokajaniu rzeczywistego zapotrzebowania na pracę wykonywaną w ramach takich umów, a więc – z punktu widzenia pracodawcy – jest konieczne<sup>25</sup>. Popieram stanowisko RG TSUE, który uważa, że istotną cechą obiektywności zatrudnienia musi

---

23 Wyroki TSUE z: 24.06.2021 r., *Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514; 25.10. 2018 r., *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 39. pkt 59.

24 Wyrok z 26.11.2014 r., *Mascolo i inni*, C-22/13, od C-61/13 do C63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 91, 99; Postanowienie z 21.09. 2016 r., *Pope-scu*, C-614/15, EU:C:2016:726, pkt 64.

25 *Ibid.*, pkt. 40; wyrok TSUE z 11 lutego 2021 r., *M.V. i inni*, C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 28.

być występowanie ważnej różnicy w wykonywanych identycznie pracach. Zadania z niej wynikające mogą następować zarówno na podstawie i w ramach umów terminowych lub zawartych na czas nieokreślony<sup>26</sup>. W przypadku nauczycieli religii wskaźnikiem sprawdzającym charakter świadczonej, identycznej, podobnej lub różnej pracy, jest dokument wystawiony przez ordynariusza diecezji. Jeżeli w przypadku nauczycieli religii katolickiej w szkołach podstawowych i średnich jest on identyczny w części odnoszącej się do wykonywanych zadań w ramach identycznego przedmiotu nauczania, jakim są lekcje religii katolickiej, to z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić także identyczną tożsamość wykonywanej pracy przez pracowników zatrudnionych w ramach dwóch różnych rodzajach umów. Według RG TSUE inne okoliczności – zasady oceny, brak obowiązkowego udziału w lekcjach albo nauce tego przedmiotu – nie mogą być uznane za obiektywną podstawę dyferencjacji zatrudnienia i wynikającego z niej statusu prawnego nauczycieli tego samego przedmiotu. Tymczasem przepisy prawa pracy obowiązujące w RW nie przewidują możliwości zweryfikowania przez właściwe sądy krajowe państwa członkowskiego, czym kierowała się państwowa administracja publiczna oraz hierarchia Kościoła katolickiego w podejmowaniu decyzji określających okres umowy o pracę, mający istotny wpływ na poziom stabilizacji zatrudnienia i ochronę praw pracowniczych nauczycieli religii. Rzeczą oczywistą jest, że względy finansowe mogą wywierać wpływ w poszczególnych prowincjach RW, rozmaitych administracjach publicznych oraz diecezjach kościelnych na możliwości wyboru rodzaju polityki społecznej, stosownie do których zatrudniani będą nauczyciele religii. Względy te mogą również wpływać na charakter lub zakres środków, które państwo członkowskie UE zamierza przyjąć. Nie stanowią one jednakże same w sobie celu, do którego osiągnięcia zmierza ta polityka. Nie mogą zatem uzasadniać braku jakiegokolwiek środka zapobiegającego nadużyciom w korzystaniu wyłącznie z kolejnych umów o pracę na czas określony<sup>27</sup>. Republika Włoska – chroniąc

---

26 Opinia prawna z 18.03.2021 r. w sprawie C-282/19, pkt. 61.

27 Wyrok TSUE z 26.11.2014 r., Mascolo i inni, C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 110. Postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, pkt 63.

się przed odpowiedzialnością prawną z powodu niewypełnienia obowiązków równego traktowania pracowników i zatrudnionych, spoczywających na państwach członkowskich UE – starała się przekonać TSUE o konieczności elastyczności w nauczaniu religii jako przedmiotu szkolnego. Jednakże RG TSUE posługując się poczynionymi ustaleniami, z których wyraźnie wynikało, że liczba kolejnych, przekraczających w wielu przypadkach dwadzieścia lat zatrudnienia na podstawie odnawianych terminowych umów o pracę z tymi samymi nauczycielami religii zatrudnionymi w celu wykonania co roku takiej pracy, dobitnie dowodzi, iż rzekomo elastyczne potrzeby zatrudnienia nie mogą mieć charakteru tymczasowego<sup>28</sup>. Zaletą było zwrócenie uwagi przez RG TSUE na wcześniejsze orzeczenia TSUE, wydane pod koniec pierwszej dekady oraz przełomu dekad, pierwszej i drugiej, XXI stulecia. Ważną rolę w tym prawnym trio odegrał wyrok wydany 26 stycznia 2012 roku w sprawie Bianca Küçük przeciwko Land Nordrhein-Westfalen<sup>29</sup>. W tej sprawie TSUE stwierdził, że zbyt częste, regularnie wykorzystywane zawieranie terminowych umów o tę samą pracę z pracownikami, którzy już wcześniej ją wykonywali naruszałoby bezpośrednio założenie, na którym oparte zostało porozumienie ramowe o pracy na czas określony. Według tego organu sprawiedliwości unijnej umowy o pracę na czas nieokreślony stanowią powszechną formę stosunków pracy, nawet jeśli umowy o pracę na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i rodzajach działalności<sup>30</sup>. Zadaniem organów wymiaru sprawiedliwości poszczególnych państw członkowski UE jest zapewnienie, w ramach ich kompetencji, przestrzegania klauzuli 5 pkt. 1 lit. a) porozumienia ramowego. Sądy sprawdzają konkretnie, czy ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę, nawiązywanie następnych stosunków pracy na czas określony ma na celu zaspokojenie tymczasowego zapotrzebowania i zbadanie przyczyn, dla których ci sami nauczyciele religii w identycznych sprawach zostali ponownie zatrudnieni. Mając zebrany odpowiedni materiał dowodowy sądy krajowe oceniają i rozstrzygają, czy przepisy o umowach

---

28 Opinia prawna z 18.03.2021 r. w sprawie C-282/19, pkt. 62.

29 C-586/10, EU:C:2012:39, pkt. 40.

30 Wyrok TSUE z 4.07. 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i inni, Zb.Orz. s. I-6057, pkt. 61–63.



terminowych nie są wykorzystywane w rzeczy samej wyłącznie w celach zaspokajania zwykłych i stałych potrzeb kadrowych pracodawcy<sup>31</sup>. Organy te mają obowiązek zbadania w każdym przypadku wszystkich okoliczności danej sprawy. W tym celu sądy krajowe biorą pod uwagę w szczególności liczbę kolejnych umów zawartych z tą samą osobą lub w celu wykonania tej samej pracy. Wykluczają tym samym, by umowy czy stosunki pracy na czas określony, nawet zawarte jawnie celem zaspokojenia zapotrzebowania na personel zastępujący, które nie są albo które były, wykorzystywane przez pracodawców w sposób stanowiący nadużycie<sup>32</sup>. Nawet jeśli ocena przedstawionego obiektywnego powodu powinna odnosić się do ponownego zawarcia ostatniej umowy o pracę, to istnienie, liczba i czas trwania kolejnych umów tego rodzaju, zawartych w przeszłości z tym samym pracodawcą, mogą okazać się istotne w ramach takiego całościowego badania.

### 2. Prawne następstwa nieprzestrzegania obowiązku równego traktowania nauczycieli religii na skutek niedostosowania przepisów krajowych RW do standardów UE

Sankcje prawne usuwające bądź korygujące skutki niedostosowania przepisów krajowych poszczególnych państw członkowskich UE do standardów unijnych wymienione zostały jedynie w rozdziale II „Środki odwoławcze oraz stosowanie prawa”, art. 9–14 dyrektywy 2000/78/WE i są bardzo skromne. Nie lepiej prezentują się sankcje wymienione w klauzuli 5 „Środki zapobiegawcze” wymienione w Porozumieniu w sprawie pracy na czas określony – właściwie ich nie ma. Z tej przyczyny TSUE zdecydował się na sankcjonowanie następstw nieprzestrzegania zasad równego traktowania nauczycieli religii na wzór maksym EQUITY. Postąpił w ślad wzorcami anglosaskimi, według których sankcje za nadużycia zostały wymienione i utrwalone w orzecznictwie. Powinny więc być: proporcjonalne,

---

31 Wyrok TSUE z 23.04. 2009 r. w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07, Angelidaki i inni, Zb.Orz. s. I3071, pkt. 73, 106.

32 Postanowienie TSUE z 12.06. 2008 r., C-364/07, Vassilakis i inni, pkt 116.

skuteczne i odstrasżające<sup>33</sup>. Wykładnia przepisów prawa obowiązujących w poszczególnych państwach członkowskich nie leży w kompetencji TSUE, który w postępowaniu prejudycjalnym występuje wyłącznie w charakterze doradcy sądu odsyłającego.

W uzasadnieniu analizowanego wyroku TSUE C-282/19 napisano, że sądy krajowe poszczególnych państw członkowskich zostały zobowiązane do dokonywania – „w miarę możliwości”<sup>34</sup> – wykładni przepisów prawa krajowego „w świetle brzmienia i celu”<sup>35</sup> właściwej dyrektywy. Jako podstawę prawną powyższego, bardzo istotnego obowiązku przytoczono przepis art. 288 akapit 3 TFUE<sup>36</sup>. Według tej normy dyrektywy UE wiążą każde państwo członkowskie UE, do którego są kierowane w odniesieniu do rezultatu, jaki ma być osiągnięty<sup>37</sup>. W sprawie C-282/19 efektem końcowym postępowania prejudycjalnego powinna być szansa i pełna możliwość zatrudnienia wszystkich nauczycieli religii w ramach umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Normy prawne poszczególnych państw członkowskich dostosowane do standardów równego traktowania sformułowanych w przepisach pierwotnych i wtórnych prawa UE nie muszą być identyczne<sup>38</sup>. Władze państw członkowskich UE pozostawiają sądom krajowym swobodę wyboru formy i środków stosownych do osiągnięcia pożądanego celu, jakim jest zastąpienie bezpośredniej dyskryminacji stosowanej wobec nauczycieli religii i zagwarantowanie im równego traktowania przez władze publiczne i kościelne. Powyższe, istotne wymaganie zapewnia zgodność krajowych przepisów ze standardami unijnymi w zakresie nieograniczonym przez ogólne, powszechnie obowiązujące zarówno UE oraz jej państwa członkowskie, zasady prawa, takie jak: zasada pewności norm prawnych, nie działania prawa wstecz oraz *contra legem*.

---

33 Wyroki TSUE z: 19.03.2020 r., Sánchez i inni, sprawy połączone C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt. 88; 11.02.2021 r., M.V. i inni, C-760/18, EU:C:2021:113, pkt. 57.

34 Pkt. 121, C-282/19.

35 Ibid.

36 Ibid.

37 Wyrok TSUE z 24.6.2021 r., Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, pkt 75.

38 Wyrok TSUE z 11.02.2021 r., M.V. i inni, C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 66.

## V. OSTATECZNE, NIEPODWAŻALNE ROZSTRZYGNIĘCIE TRYBUNAŁU UE

Klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 roku, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z 28 czerwca 1999 roku dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że:

1. Stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu wykluczającemu nauczycieli religii katolickiej w szkołach publicznych z zakresu stosowania przepisów mających na celu wyciągnięcie konsekwencji z nadużywania kolejnych umów na czas określony, gdy w wewnętrznym porządku prawnym nie istnieje żaden inny skuteczny środek wyciągający konsekwencje z nadużywania wspomnianych umów.
2. Konieczność posiadania dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania wydanego przez organ kościelny w celu umożliwienia tym nauczycielom nauczania religii katolickiej nie stanowi „obiektywnego powodu” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego, ponieważ ten dokument jest wydawany tylko jeden raz – a nie przed każdym rokiem szkolnym implikującym zawarcie umowy o pracę na czas określony.

### BIBLIOGRAFIA

C-586/10, Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 26 stycznia 2012 r., Bianca Küçük przeciwko Land Nordrhein-Westfalen, EU:C:2012:39, pkt. 40. ECLI:EU:C:2021:217. InfoCuria Orzecznictwo. Orzecznictwo. Opinia Rzecznika Generalnego Evgeniego Tancheva przedstawiona w dniu 18 marca 2021 r. przeciwko Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR, Ufficio Scolastico Regionale per la Campania. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=239010&pageIndex=0&doclang=pl&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=537670>

- ECLI:EU:C:2022:3. InfoCuria Orzecznictwo. Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 13 stycznia 2022 r. YT i in. przeciwko Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=F3AB8A735D019AC184D87111250C29E-D?text=&docid=252122&pageIndex=0&doclang=pl&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5254>
- Dz.Urz. UE L 175 (1999, 10 lipca). Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca 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). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=EN>
- Dz.Urz. UE L 303 (2000, 2 grudnia). Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=PL>
- Dz.Urz. UE C 83 (2010, 30 marca). Wersja skonsolidowana Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2010:083:FULL&from=BG>
- Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana* (1994, 19 maja), 115. [https://www.gazzettaufficiale.it/gazzetta/serie\\_generale/caricaDettaglio?dataPubblicazioneGazzetta=1994-05-19&numeroGazzetta=115](https://www.gazzettaufficiale.it/gazzetta/serie_generale/caricaDettaglio?dataPubblicazioneGazzetta=1994-05-19&numeroGazzetta=115)
- Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana* (2001, 9 maja), 67. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2021/03/18/67/sg/pdf>
- Postanowienie TSUE z 12.06. 2008 r., C-364/07, Vassilakis i inni, pkt 116.
- Świątkowski, A.M. (2017). Symbole religijne w środowisku pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 8, 2–11.
- Wyrok TSUE z 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i inni, Zb.Orz. s. I-6057, pkt. 61–63.
- Wyrok TSUE z 23 kwietnia 2009 r. w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07, Angelidaki i inni. Zb.Orz. s. I-3071, pkt. 73, 106.
- Wyrok TSUE z 26 listopada 2014 r., Mascolo i inni, C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 110. Postanowienie z dnia 21 września 2016 r., Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, pkt 63.
- Wyrok TSUE (wielka izba) z 14 marca 2017 r. Samira Achbita i Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV, C-157/15, ECLI:C:2017:203. <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-157/15&language=PL>
- Wyrok TSUE z 17 kwietnia 2018 r. Vera Egenberger przeciwko Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV, C-414/16,

- EU:C:2018:257, pkt. 58. <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=pl&num=C-441/17&td=ALL>
- Wyrok TSUE (wielka izba) z 11 września 2018 r. IR przeciwko JQ, C-68/17, EU:C:2018:696, pkt. 48.
- Wyrok TSUE z 25 października 2018 r. Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859). <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207010&pageIndex=0&doclang=PL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=190219>
- Wyrok TSUE z 22 stycznia 2019 r. Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43 pkt. 33. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=2B1E7C621D73F2A381B70CE5AF21DB-7F?text=&docid=236963&pageIndex=0&doclang=pl&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1532547>
- Wyrok TSUE z 11 lutego 2021 r., M.V. i inni, C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 66.
- Wyroki TSUE z 7 września 2006 r. Marrosu i Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517; 7.09. 2006 r., Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518; 7.03. 2018 r., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166. Postanowienie z 1.10. 2010 r., Affatato, C-3/10, EU:C:2010:574.
- Wyroki TSUE z 3 lipca 2014 r. Fiamingo i in. (sprawy połączone C-362/13, C-363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044); 26.11.2014 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); 8.05.2019 r., Rossato i Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387).
- Wyroki TSUE z 7 marca 2018 r., w sprawie Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166; 7.09.2006 r., w sprawie Marosu i Sardini, C-53/04, UE:C:2006:517.
- Wyroki TSUE z: 19 marca 2020 r., Sánchez i inni, sprawy połączone C-103/18 i C-429/18, EU:C:2020:219, pkt. 88; 11.02.2021 r., M.V. i inni, C-760/18, EU:C:2021:113, pkt. 57.
- Wyroki TSUE z 3 czerwca 2021 r. Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, pkt 55; 26.11. 2014 r., Mascolo i inni, C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401, pkt 86. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:62019CA0931&from=FI>
- Wyroki TSUE z 24 czerwca 2021 r. Obras y Servicios Públicos i Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514; pkt. 75. 25.10. 2018 r., Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, pkt 39. pkt 59.

## Copyright and License



This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution – NoDerivs (CC BY- ND 4.0) License <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>