



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 127/18
V Lucemburku dne 11. září 2018

Rozsudek ve věci C-68/17
IR v. JQ

Propuštění katolického primáře katolickou nemocnicí z důvodu, že uzavřel druhé manželství po rozvodu, může představovat zakázanou diskriminaci na základě náboženského vyznání

Nic totiž nenasvědčuje tomu, že požadavek, aby katolický primář dodržoval posvátnost a nerozlučitelnost manželství podle pojetí katolické církve, je podstatným, legitimním a odůvodněným profesním požadavkem, což však v daném případě přísluší ověřit německému spolkovému pracovnímu soudu.

JQ, jenž je katolického vyznání, pracoval jako primář interního oddělení nemocnice provozované IR, jež je německou společností s ručením omezeným podléhající dohledu katolického arcibiskupa z Kolína nad Rýnem (Německo).

Když se společnost IR dozvěděla, že JQ po rozvodu se svou první manželkou, s níž byl oddán podle katolického ritu, uzavřel nový občanský sňatek, přestože jeho první manželství nebylo prohlášeno za neplatné, rozvázala s JQ pracovní poměr. Podle společnosti IR JQ tím, že uzavřel manželství, které je podle kanonického práva neplatné, závažně porušil povinnosti věrnosti vyplývající z jeho pracovní smlouvy.

Tato pracovní smlouva odkazuje na základní řád církevní služby v rámci pracovněprávních vztahů v církvi (GrO 1993)¹, který stanoví, že uzavření manželství katolickým vedoucím zaměstnancem, jež je podle kanonického práva neplatné, je závažným porušením jeho povinností věrnosti a odůvodňuje jeho propuštění. Církevní sňatek má totiž podle etiky katolické církve posvátný a nerozlučitelný charakter. V tomto kontextu je třeba uvést, že německá ústava přiznává církvím a organizacím, které jsou jim přiřazeny, právo na sebeurčení, které jim umožňuje spravovat své záležitosti samostatně v určitých mezích.

JQ napadl své propuštění u německých pracovních soudů a tvrdil, že skutečnost, že uzavřel nové manželství, není platným důvodem propuštění. Podle JQ je jeho propuštění v rozporu se zásadou rovného zacházení, jelikož kdyby nový sňatek uzavřel vedoucí zaměstnanec protestantského vyznání nebo bez vyznání, neměla by tato skutečnost v souladu s GrO 1993 žádný vliv na pracovní poměr se společností IR.

V tomto kontextu žádá Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovní soud, Německo) Soudní dvůr o výklad směrnice o rovném zacházení², která v zásadě zakazuje, aby byl zaměstnanec diskriminován na základě svého náboženského vyznání či víry, i když církvím a jiným organizacím, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, umožňuje za určitých podmínek požadovat od svých zaměstnanců jednání v dobré víře a s věrností této etice.

Svým rozsudkem z dnešního dne Soudní dvůr rozhodl, že **musí být možné, aby rozhodnutí církve nebo jiné organizace, jejíž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, a která provozuje nemocniční zařízení (zřízené ve formě kapitálové společnosti soukromého práva), že podřídí své vedoucí zaměstnance rozdílným požadavkům na jednání v dobré víře**

¹ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, ze dne 22. září 1993 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, s. 222).

² 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).

a s věností této etice v závislosti na tom, jakého jsou tito zaměstnanci vyznání či zda jsou bez vyznání, podléhalo účinnému soudnímu přezkumu³.

Při takovém přezkumu musí vnitrostátní soud zajistit, aby náboženské vyznání nebo víra tvořily vzhledem k povaze dotýčných pracovních činností nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k dotčené etice.

I když v daném případě přísluší Bundesarbeitsgericht (spolkovému pracovnímu soudu), aby určil, zda jsou tyto podmínky splněny, Soudní dvůr uvedl, že nic nenasvědčuje tomu, že by dodržování pojetí manželství obhajované katolickou církví bylo nezbytným projevem etiky IR, z důvodu významu pracovních činností vykonávaných JQ, a sice poskytování lékařského poradenství a péče v nemocnici a řízení interního oddělení, jehož byl primářem. Tento prvek tedy podle všeho není podstatnou podmínkou pracovní činnosti, což podporuje okolnost, že na podobná místa byli přijímáni zaměstnanci, kteří nebyli katolického vyznání, a tudíž se na ně nevztahoval tentýž požadavek na jednání v dobré víře a s věností etice společnosti IR.

Mimoto Soudní dvůr poznamenal, že s ohledem na spis, který mu byl předložen, nic nenasvědčuje tomu, že je dotčený požadavek odůvodněný. Bundesarbeitsgericht (spolkovému pracovnímu soudu) však přísluší ověřit, zda IR prokázala, že ve světle okolností dané věci existuje pravděpodobné a vážné riziko zásahu do její etiky nebo jejího práva na sebeurčení.

Co se týče problematiky související se skutečností, že unijní směrnice v zásadě nemá přímý účinek vůči jednotlivcům, avšak vyžaduje provedení do vnitrostátního práva, Soudní dvůr připomněl, že je na vnitrostátních soudech, aby vykládaly vnitrostátní právo provádějící směrnici v co největším možném rozsahu v souladu s touto směrnicí.

V případě, že není možné vyložit použitelné vnitrostátní právo (v daném případě německý obecný zákon o rovném zacházení) v souladu se směrnicí o rovném zacházení, jak je vyložena Soudním dvorem v jeho rozsudku z dnešního dne, Soudní dvůr upřesnil, že vnitrostátní soud, který rozhoduje o sporu mezi dvěma jednotlivci, musí upustit od použití vnitrostátního práva.

Soudní dvůr v této souvislosti konstatoval, že **zákaz jakékoli diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry má imperativní povahu jakožto obecná zásada unijního práva, jež je nyní zakotvena v Listině základních práv Evropské unie, a stačí sám o sobě k tomu, aby bylo jednotlivcům přiznáno právo uplatnitelné jako takové ve sporu v oblasti, na kterou se vztahuje unijní právo.**

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

[Úplné znění](#) rozsudku se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehoczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrazový záznam z vyhlášení rozsudku je dostupný na [Europe by Satellite](#) ☎ (+32) 2 2964106

³ Soudní dvůr v této souvislosti odkazuje na svůj rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger ([C-414/16](#); viz rovněž [TZ č. 46/18](#)), týkající se požadavku příslušnosti k náboženskému vyznání pro pracovní místo v církvi.