

**Vec C-258/24**

**Návrh na začatie prejudiciálneho konania**

**Dátum podania:**

12. apríl 2024

**Vnútroštátny súd:**

Bundesarbeitsgericht

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

1. február 2024

**Žalovaný, odvolateľ, odporca v odvolacom konaní a navrhovateľ v konaní o opravnom prostriedku „Revision“:**

Katholische Schwangerschaftsberatung

**Žalobkyňa, odporkyňa v odvolacom konaní, odvolateľka a odporkyňa v konaní o opravnom prostriedku „Revision“:**

JB

---

**BUNDESARBEITSGERICHT (SPOLKOVÝ PRACOVNÝ SÚD,  
NEMECKO)**

[*omissis*]

**V mene ľudu!**

Vyhlásené

1. februára 2024

**UZNESENIE**

[*omissis*]

Vo veci

Katholische Schwangerschaftsberatung,

žalovaný, odvolateľ, odporca v odvolacom konaní a navrhovateľ v konaní o opravnom prostriedku „Revision“,

[*omissis*] [proti]

JB,

žalobkyni, odporkyni v odvolacom konaní, odvolateľke a odporkyni v konaní o opravnom prostriedku „Revision“,

druhý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) na základe pojednávania z 1. februára 2024 rozhodol takto [*omissis*]:

I. Súdnemu dvoru Európskej únie sa podľa článku 267 ZFEÚ predkladá návrh na začatie prejudiciálneho konania o týchto otázkach:

1. Je zlučiteľné s právom Únie, najmä so smernicou Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (smernica 2000/78/ES), so zreteľom na článok 10 ods. 1 a článok 21 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“),

ak vnútroštátna právna úprava stanovuje, že súkromná organizácia, ktorej duch je založený na náboženstve,

môže od osôb, ktoré pre ňu pracujú, požadovať, aby počas pracovného pomeru nevystúpili z určitej cirkvi,

alebo podmieňovať trvanie pracovného pomeru tým, že osoba, ktorá pre ňu pracuje a ktorá počas pracovného pomeru vystúpila z určitej cirkvi, do nej opäť vstúpi,

ak od osôb, ktoré pre ňu pracujú, inak nevyžaduje, aby boli členmi tejto cirkvi,

a osoba, ktorá pre ňu pracuje, nevystupuje verejne proticirkevne?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku: Aké ďalšie požiadavky sa prípadne vzťahujú na odôvodnenie takéhoto rozdielného zaobchádzania na základe náboženstva podľa smernice 2000/78/ES so zreteľom na článok 10 ods. 1 a článok 21 ods. 1 Charty?
- II. Konanie o opravnom prostriedku „Revision“ sa prerušuje do vydania rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie o návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

### **Odôvodnenie**

#### **A. Predmet konania vo veci samej**

Účastníci konania sa rozchádzajú v názore na platnosť dvoch prepustení z dôvodu vystúpenia z cirkvi, ako aj na platobné nároky, ktoré s nimi súvisia.

Žalovaným združením je združenie žien a odborné združenie v katolíckej cirkvi v Nemecku, ktoré sa venuje pomoci deťom, mladistvým, ženám a ich rodinám v osobitných životných situáciách. Medzi jeho úlohy patrí poradenstvo tehotným ženám. Poradenská služba pre tehotné sa u žalovaného riadi smernicami, ktoré sa žalobkyňa zaviazala dodržiavať. Majú takéto znenie (výňatky):

„Ochrana ľudského života od jeho počiatku až do jeho konca je Božím prikázaním. Na tomto základe katolícka cirkev poskytuje poradenstvo a pomoc... Táto poradenská činnosť je súčasťou vlastného ponímania a poslania katolíckej cirkvi. ... Cirkev sa bude naďalej zasaďovať za ochranu nenarodeného života a naďalej bude poskytovať poradenstvo a pomoc tehotným ženám v núdzových a konfliktných situáciách. ...

#### § 1 Ciele a úlohy

- (1) Cieľom poradenstva je ochrana nenarodeného dieťaťa prostredníctvom podpory ženy (a jej rodiny) vo všetkých fázach tehotenstva a po narodení dieťaťa.

- (2) Poradenstvo musí byť vedené snahou povzbudiť ženu k pokračovaniu tehotenstva, k prijatiu dieťaťa a k otvorení perspektív pre život s dieťaťom, najmä ak sa nachádza v núdzovej a konfliktnej situácii. ...

#### § 12 Uznanie poradenských centier cirkvou

- (1) Katolícke poradenské centrá musia byť uznané cirkvou. ...

#### § 13 Závazok zamestnancov

Všetci zamestnanci pracujúci v katolíckych poradenských centrách sa písomne zavazujú dodržiavať tieto smernice. Toto vyhlásenie (príloha 1) sa musí založiť do osobných spisov. Nedodržanie týchto smerníc má pracovnoprávne dôsledky.

#### § 15 Nadobudnutie účinnosti

- (1) Tieto smernice nadobúdajú účinnosť 1. januára 2001.“

V Nemecku prerušenie tehotenstva nie je trestné len vtedy, keď tehotné ženy v núdzovej a konfliktnej situácii absolvovali poradenstvo v uznanom poradenskom centre za podmienok stanovených v § 218 a 219 Strafgesetzbuch (trestný zákon, ďalej len „StGB“). Na základe pápežského listu adresovaného limburskému biskupovi v roku 2002 žalovaný – na rozdiel od iných poradenských centier v Nemecku – nevydáva potvrdenia o poskytnutí poradenstva, ktoré sú podmienkou na prerušenie tehotenstva bez trestného postihu.

Žalobkyňa je matkou piatich detí a u žalovaného je zamestnaná od roku 2006, pôvodne ako poradkyňa v poradenskej službe pre tehotné v rámci projektu. Od 11. júna 2013 do 31. mája 2019 bola na rodičovskej dovolenke. Predtým pracovala u žalovaného v poradenskej službe pre tehotné. V októbri 2013 žalobkyňa oznámila miestnemu úradu ako príslušnému štátnemu orgánu svoje vystúpenie z katolíckej cirkvi.

Podľa nemeckého práva je vystúpenie z cirkvi prípustným ukončením členstva v štátom registrovanej cirkvi. Keď vystúpenie nadobudne účinnosť, všetky povinnosti založené na osobnej príslušnosti k organizovanej cirkvi sa prestanú vzťahovať na štátnu časť „cirkevného práva“. Povinnosť osoby, ktorá vystúpila z cirkvi, platiť cirkevnú daň, zaniká uplynutím mesiaca, v ktorom nadobudlo účinnosť vyhlásenie o vystúpení z cirkvi. Miestny úrad informuje správcu dane, ako aj príslušnú cirkev, resp. náboženské spoločenstvo alebo spoločenstvo viery o vyhlásení o vystúpení z cirkvi. Zamestnávateľ osoby, ktorá vystúpila z cirkvi, sa o ňom dozvie len preto, lebo mu správca dane poskytne zmenené daňové charakteristiky zamestnanca (zánik povinnosti platiť cirkevnú daň).

Vzhľadom na odkaz v pracovnej zmluve je súčasťou pracovného pomeru „Základný poriadok služby v cirkvi v rámci cirkevných pracovnoprávnych

vzťahov“. Znenie tohto základného poriadku vo verzii rozhodnutia valného zhromaždenia Verband der Diözesen Deutschlands (Združenie nemeckých diecéz) z 27. apríla 2015 (ďalej len „základný poriadok“), ktoré je rozhodujúce v prejednávanej veci, je takéto (výňatky):

#### „Článok 1 Základné princípy služby v cirkvi

Všetky osoby činné v zariadeniach katolíckej cirkvi svojou prácou bez ohľadu na svoje pracovnoprávne postavenie spoločne prispievajú k tomu, aby zariadenie plnilo svoju úlohu súvisiacu s poslaním cirkvi (spoločenstvo služby). ...

#### Článok 4 Povinnosti lojality

- (1) Od katolíckych pracovníčok a pracovníkov sa očakáva, že uznávajú a rešpektujú zásady katolíckej vierouky a etiky.
- (2) Od nekatolíckych kresťanských pracovníčok a pracovníkov sa očakáva, že rešpektujú pravdy a hodnoty evanjelia a prispievajú k tomu, aby sa v zariadení uplatňovali.
- (3) Nekresťanské pracovníčky a pracovníci musia úlohy, ktoré im boli v cirkevnom zariadení zverené, plniť v zmysle cirkvi.
- (4) Všetci pracovníci sa zdržia proticirkevného správania. ...

#### Článok 5 Porušenia povinností lojality

(1) Ak pracovníčka alebo pracovník prestane spĺňať požiadavky na zamestnanie, zamestnávateľ sa musí prostredníctvom poradenstva pokúsiť, aby pracovníčka alebo pracovník tieto nedostatky trvalo odstránil(a). V konkrétnom prípade je potrebné preskúmať, či je takýto vysvetľujúci rozhovor alebo upozornenie, formálne pokarhanie alebo iné opatrenie (napr. preloženie, výpoveď v súvislosti so zmenou pracovnej zmluvy) vhodné na sankcionovanie porušenia povinnosti. Ako posledné opatrenie prichádza do úvahy prepustenie.

(2) V súvislosti s prepustením z cirkevných dôvodov považuje cirkev za závažné najmä tieto porušenia povinností lojality v zmysle článku 4:

1. V prípade všetkých pracovníčok a pracovníkov:
  - a) verejné vystupovanie proti základným princípom katolíckej cirkvi (napríklad verejné podporovanie potratov alebo nenávisť k cudzincom),...
2. V prípade katolíckych pracovníčok a pracovníkov:

a) vystúpenie z katolíckej cirkvi,...

(3) V prípade závažného porušenia lojality podľa odseku 2 závisí možnosť ďalšieho zamestnania od okolností konkrétneho prípadu. V tejto súvislosti treba prikladať osobitnú váhu vlastnému ponímaniu cirkvi bez toho, aby záujmy cirkvi zásadne prevažovali nad záujmami zamestnanca. Primerane sa musí zohľadniť okrem iného vedomie pracovníčky alebo pracovníka o spáchanom porušení povinnosti lojality, záujem o udržanie pracovného miesta, vek, trvanie zamestnania a vyhliadky na nové zamestnanie. V prípade pracovníčok a pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v pastoračnej alebo katechetickej funkcii na základe *missio canonica* alebo iného písomného biskupského poverenia, existencia závažného porušenia lojality podľa odseku 2 spravidla vylučuje možnosť ďalšieho zamestnania. V týchto prípadoch možno od prepustenia výnimočne upustiť, ak sa vzhľadom na závažné dôvody v konkrétnom prípade zdá byť neprimerané. To isté platí aj pre vystúpenie pracovníčky alebo pracovníka z katolíckej cirkvi.“

Po skončení rodičovskej dovolenky žalobkyne žalovaný ukončil pracovný pomer listom z 1. júna 2019 mimoriadne bez dodržania výpovednej lehoty, subsidiárne riadne k 31. decembru 2019. Žalovaný sa predtým neúspešne pokúšal presvedčiť žalobkyňu, aby opätovne vstúpila do katolíckej cirkvi. V čase prepustenia žalovaný zamestnával v poradenskej službe pre tehotné štyri zamestnankyne, ktoré patrili ku katolíckej cirkvi, a dve zamestnankyne, ktoré patrili k evanjelickej cirkvi.

Oba súdy nižšieho stupňa vyhovelí žalobe o neplatnosť prepustenia. Okrem toho Landesarbeitsgericht (Krajinský pracovný súd, Nemecko) zamietol odvolanie žalovaného proti prvostupňovému rozsudku, ktorým mu bola uložená povinnosť zaplatiť náhradu za diskrimináciu vo výške 2 314,22 eura, ako aj náhradu z dôvodu nedodržania výpovednej lehoty za obdobie od 1. júna 2019 do 31. mája 2020. Opravným prostriedkom „Revision“ sa žalovaný ďalej domáha, aby bola žaloba zamietnutá.

## **B. Relevantné nemecké právo**

I. Ústavné právo a judikatúra Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd, Nemecko)

Článok 4 ods. 1 a ods. 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (základný zákon Spolkovej republiky Nemecko, ďalej len „GG“) [*omissis*]:

„(1) Sloboda myslenia, svedomia, náboženského vyznania a viery je nedotknuteľná.

(2) Zaručuje sa nerušené praktizovanie náboženstva.“

## Článok 140 GG:

„Ustanovenia článkov 136, 137, 138, 139 a 141 nemeckej ústavy z 11. augusta 1919 sú súčasťou tohto základného zákona.“

## Článok 137 ods. 3 prvá veta nemeckej ústavy z 11. augusta 1919 (WRV):

„Každé náboženské spoločenstvo si upravuje a spravuje svoje záležitosti samostatne v medziach všeobecne záväzného zákona.“

Podľa judikatúry Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd) článok 4 ods. 1 a ods. 2 GG chráni aj slobodu náboženského vyznania náboženských združení. Jej základnou súčasťou je určenie osobitosti služby v cirkvi (cirkevné proprium). Za jeho formuláciu sú zodpovedné výlučne cirkvi [BVerfG, 22. októbra 2014 – 2 BvR 661/12 – bod 101, BVerfGE 137, 273]. Zahŕňa všetky opatrenia, ktoré slúžia na zabezpečenie náboženskej dimenzie pôsobenia v zmysle vlastného cirkevného ponímania a zachovávaní priameho vzťahu činnosti k všeobecnému poslaniu cirkvi. Ak cirkvi alebo ich zariadenia využijú svoju autonómiu v súvislosti so vznikom pracovných pomerov, na tieto pracovné pomery sa uplatní štátne pracovné právo ako dôsledok voľby práva. Zahrnutie pracovných pomerov okrem iného v cirkevných zariadeniach do štátneho pracovného práva však nemení nič na tom, že tieto pracovné pomery patria do „vlastných záležitostí“ cirkvi [BVerfG, 22. októbra 2014 – 2 BvR 661/12 – bod 110, BVerfGE 137, 273]. Cirkvi preto môžu založiť organizáciu služby v cirkvi na osobitnom modeli kresťanského spoločenstva služby všetkých svojich zamestnancov, aj keď ju upravujú na základe pracovných zmlúv [BVerfG, 4. júna 1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – v súvislosti s bodom B II 1 d odôvodnenia, BVerfGE 70, 138]. Pri sporoch v cirkevných pracovných pomeroch musia vnútroštátne sudy ako kritérium zohľadňovať požiadavky príslušnej organizovanej cirkvi, najmä jej vlastné ponímanie vymedzené vierou a osobitosť služby v cirkvi, a tieto musia byť východiskom ich posúdenia a rozhodnutí, pokiaľ nie sú v rozpore so základnými ústavnoprávnymi zárukami [BVerfG, 22. októbra 2014 – 2 BvR 661/12 – bod 118, BVerfGE 137, 273]. Vo vnútroštátnom práve – v rozsahu relevantnom v prejednávanej veci – neexistujú žiadne osobitné právne predpisy, ktoré by upravovali právne vzťahy v cirkevných pracovných pomeroch.

## II. Zákonné ustanovenia

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (všeobecný zákon o rovnakom zaobchádzaní, ďalej len „AGG“) zo 14. augusta 2006 (BGBl. I s. 1897), naposledy zmenený a doplnený článkami 14, 15 zákona z 22. decembra 2023 (BGBl. I č. 414):

„§ 1 Cieľ zákona

Cieľom tohto zákona je zabrániť akejkoľvek diskriminácii na základe rasy alebo etnického pôvodu, pohlavia, náboženstva alebo viery,

zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, alebo takúto diskrimináciu odstrániť.

## § 2 Pôsobnosť

(1) Podľa tohto zákona je diskriminácia na základe niektorého z dôvodov uvedených v § 1 nezákonná, pokiaľ ide o:

1. ...

2. podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane odmeňovania a podmienok prepúšťania, najmä tých podmienok, ktoré sú uvedené v kolektívnych zmluvách a v individuálnych zmluvách, a opatrenia prijaté počas trvania pracovného pomeru aj pri jeho ukončení, ako aj v prípade profesijného postupu.

...

## § 3 Vymedzenie pojmov

(1) O priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v § 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou. ...

(2) O nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby na základe dôvodu uvedeného v § 1 do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak príslušný predpis, kritérium alebo zvykosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

...

## § 7 Zákaz diskriminácie

(1) Zamestnanci nesmú byť diskriminovaní na základe nijakého z dôvodov vymenovaných v § 1; to platí aj v prípade, ak osoba, ktorá sa dopustí diskriminácie, len predpokladá existenciu niektorého z dôvodov uvedených v § 1.

...

## § 8 Povolenie rozdielneho zaobchádzania na základe požiadaviek povolania

(1) Rozdielne zaobchádzanie z dôvodu uvedeného v § 1 je prípustné, ak pre povahu činnosti, ktorá sa má vykonávať, alebo kontext, v ktorom sa vykonáva, tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu



požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná.

...

§ 9 Povolenie rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva alebo viery

...

(2) Zákazom rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva alebo viery nie je dotknuté právo náboženských spoločností, im priradených zariadení bez ohľadu na ich právnu formu, alebo združení, ktorých úlohou je spoločné pestovanie náboženstva alebo viery, uvedených v odseku 1, vyžadovať od svojich zamestnancov lojalitu a konanie v dobrej viere v zmysle ich konkrétneho vlastného ponímania.“

2. § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (nemecký občiansky zákonník, ďalej len „BGB“) v znení oznámenia z 2. januára 2002 (*BGBI. I s. 42, opravené s. 2909 a BGBI. 2003, s. 738*):

„§ 134 Zákonný zákaz

Právny úkon, ktorý je v rozpore so zákonným zákazom, je neplatný, ak zákon neustanovuje inak.“

### **C. Právo Únie**

Podľa názoru senátu sú v práve Únie relevantné tieto ustanovenia:

článok 1, článok 2 ods. 2, článok 3 ods. 1 písm. c) a článok 4 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani ([*omissis*] ďalej len „*smernica 2000/78/ES*“),

- článok 17 Zmluvy o fungovaní Európskej únie ([*omissis*] ďalej len „*ZFEÚ*“) ako aj
- článok 10 ods. 1 a článok 21 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie ([*omissis*] ďalej len „*Charta*“).

### **D. Nevyhnutnosť rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie a vysvetlenie prejudiciálnych otázok**

I. O prvej prejudiciálnej otázke

1. Podľa názoru senátu je žalobkyňa priamo diskriminovaná prepusteniami zo strany žalovaného z 1. júna 2019 z dôvodu náboženstva v zmysle § 1 a § 3 ods. 1 prvej vety AGG. To zodpovedá priamej diskriminácii na základe náboženstva v zmysle článku 1 a článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78/ES.

a) Diskriminácia na základe niektorého z dôvodov uvedených v § 1 AGG je neprípustná podľa § 2 ods. 1 bodu 2 AGG, okrem iného v súvislosti s podmienkami prepúšťania. Prepustenie z pracovného pomeru je takouto podmienkou prepúšťania. Podľa článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78/ES sa uplatní táto smernica.

b) Žalobkyňa, ktorá nie je pastoračnou katechétkou ani nepracuje na základe *missio canonica* alebo iného písomného biskupského poverenia, je v dôsledku prepustení zo strany žalovaného (§ 3 ods. 1 prvá veta AGG) diskriminovaná z dôvodu jej pôvodnej príslušnosti ku katolíckej cirkvi, a teda priamo z dôvodu náboženstva (§ 1 AGG), v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

aa) V § 1 AGG sa používa pojem „náboženstvo“, ktorý zodpovedá tomuto pojmu v smernici 2000/78/ES. Je pravda, že tento pojem nie je v samotnej smernici definovaný. Normotvorca Únie sa však v druhej vete odôvodnenia 1 smernice okrem iného odvoláva na základné práva, ktoré zaručuje Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktorý bol podpísaný 4. novembra 1950 v Ríme (ďalej len „EDLP“). To sa týka aj článku 9 EDLP. Podľa neho má každý právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženského vyznania; pričom toto právo zahŕňa nielen slobodu prejavovať náboženstvo alebo vieru sám alebo spoločne s inými, verejne alebo súkromne, ale aj negatívnu slobodu náboženského vyznania (*ESLP*, 25. júna 2020 – 52484/18 – bod 43 a nasl.; 6. apríla 2017 – 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11 – bod 77 a nasl.). Článok 9 EDLP tiež zaručuje slobodu nepatriť k náboženstvu (*ESLP* 18. marca 2011 – 30814/06 – bod 60). Článok 10 ods. 1 Charty obsahuje identické znenie. Ako vyplýva z vysvetliviek k Charte (Ú. v. EÚ C 303 zo 14. decembra 20[0]7, s. 17), právo zaručené v článku 10 ods. 1 Charty zodpovedá právu zaručenému v článku 9 EDLP a v súlade s článkom 52 ods. 3 Charty má rovnaký význam a rozsah ako toto právo (*pozri Súdny dvor*, 15. júla 2021 – C-804/18 a C-341/19 – [*WABE a MH Müller Handel*], bod 48; 14. marca 2017 – C-157/15 – [*G4S Secure Solutions*], bod 25 a nasl.). To by preto mohlo zahŕňať právo ukončiť členský vzťah s cirkvou alebo náboženským spoločenstvom.

bb) Žalovaný sa odvoláva na to, že – v súlade s požiadavkami základného poriadku, na ktorý odkazuje pracovná zmluva – môže prepustiť zamestnancov, ktorí – v súlade so štátnym právom – vystúpili z katolíckej cirkvi a nevstúpili do nej späť, a to výlučne z dôvodu, že vystúpili z cirkvi. Diskriminácia žalobkyne spôsobená týmto prepustením priamo nadväzuje na uplatňovanie jej negatívnej slobody náboženského vyznania. Prepustenie zamestnanca, ktorý nikdy predtým nebol členom katolíckej cirkvi, sa nemôže zakladať na článku 5 ods. 2 bode 2 písm. a) a článku 3 ods. 4 základného poriadku. Z toho vyplývajúce rozdielne zaobchádzanie s osobami, ktoré ukončili členstvo v iných náboženských

spoločenstvách, a s osobami, ktoré nikdy neboli ich členmi, je preto priamo založené na náboženskom základe v zmysle § 1, § 3 ods. 1 prvej vety AGG.

cc) Nejde teda o len nepriame rozdielne zaobchádzanie so žalobkyňou na základe náboženstva, resp. len nepriamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78/ES. Žalovaný nerozlišuje na základe „zdanlivo neutrálne[ho] ustanoveni[a], kritéri[a] alebo prax[e]“, ale priamo a výlučne na základe toho, či sa zamestnanec vzdal členstva v katolíckej cirkvi v súlade so štátnym právom. Pritom preňho nie je dôležité ani to, či zamestnanec po svojom vystúpení podľa očakávania od nekatolíckych kresťanských pracovníkov formulovaného v článku 4 ods. 2 základného poriadku rešpektuje pravdy a hodnoty evanjelia a prispieva k tomu, aby sa v zariadení uplatňovali, resp. či je po svojom vystúpení podľa očakávania od nekresťanských pracovníkov formulovaného v článku 4 ods. 3 základného poriadku pripravený plniť úlohy, ktoré mu boli zverené, v zmysle cirkvi.

## 2. Relevantnosť prejudiciálnej otázky pre rozhodnutie vo veci samej

Je potrebné, aby Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) odpovedal na prvú prejudiciálnu otázku, aby senát mohol posúdiť, či je rozdielne zaobchádzanie so žalobkyňou odôvodnené buď podľa § 9 alebo § 8 AGG. Až potom môže senát rozhodnúť o otázke neplatnosti prepustení, o ktorej sa má prednostne rozhodnúť.

a) Senát predpokladá, že proti platnosti prepustení z 1. júna 2019 neboli uplatnené žiadne ďalšie dôvody neplatnosti. Predovšetkým posúdenie konkrétneho prípadu, ktoré podľa článku 5 ods. 3 piatej a šiestej vety základného poriadku musí vykonať zamestnávateľ, ktorý prepúšťa zamestnanca, nemôže odôvodniť neplatnosť prepustení. Tieto ustanovenia len oprávňujú zamestnávateľa zdržať sa prepustenia v konkrétnom prípade. Jeho rozhodnutie však nepodlieha súdnemu preskúmaniu týkajúcemu sa tejto otázky.

b) Pre rozhodnutie senátu je teda relevantné, či priama diskriminácia žalobkyne spôsobená prepustením z dôvodu jej vystúpenia z katolíckej cirkvi môže byť odôvodnená vzhľadom na požiadavky práva Únie.

aa) Podľa vnútroštátneho práva by sa § 9 alebo § 8 AGG mali vykladať s prihliadnutím na najnovšiu judikatúru Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd). Podľa nej vystúpenie z cirkvi nie je z pohľadu katolíckej cirkvi zlučiteľné ani s jej dôveryhodnosťou, ani s dôvernou spoluprácou medzi zmluvnými stranami, ktorú vyžaduje [pozri BVerfG, 4. júna 1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – v súvislosti s bodom B II 4 c odôvodnenia, BVerfGE 70, 138].

bb) § 9 AGG však preberá článok 4 ods. 2 prvý pododsek smernice 2000/78/ES a § 8 AGG preberá okrem iného jej článok 4 ods. 1 (BT-Drs. 16/1780 s. 35).

Obe ustanovenia vnútroštátneho práva sa preto musia v čo najväčšej miere vykladať v súlade s právom Únie (*Súdny dvor, 11. septembra 2018 – C-68/17 – [IR], bod 63 a nasl.; Súdny dvor, 17. apríla 2018 – C-414/16 – [Egenberger], bod 71 a nasl.*).

(1) Podľa judikatúry Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd) základný zákon so splnomocnením obsiahnutým v článku 23 ods. 1 druhej vete GG na prenos zvrchovaných práv na Európsku úniu schvaľuje aj udelenie prednosti uplatňovania v prospech práva Únie obsiahnuté v zákone o súhlase so Zmluvami. Tá v zásade platí aj v prípade rozporu s vnútroštátnym ústavným právom a v prípade rozporu vedie vo všeobecnosti k neuplatniteľnosti vnútroštátneho práva v konkrétnom prípade [*BVerfG, 21. júna 2016 – 2 BvE 13/13 a i. – [Program OMT] bod 118*).

(2) Smernica 2000/78/ES v oblasti, ktorú upravuje, konkretizuje všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie medzičasom zakotvenú v článku 21 Charty (*Súdny dvor, 21. októbra 2021 – C-824/19 – [Komisija za zaštitu ot diskriminacija], bod 32; Súdny dvor, 26. januára 2021 – C-16/19 – [Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie], bod 33*). Senát sa na rozdiel od ojedinelých názorov vyjadrených vo vnútroštátnej odbornej literatúre blízkej cirkvám domnieva, že právo Únie, ako ho vykladá Súdny dvor, nie je samo osebe v Nemecku neuplatniteľné. Nie je založené na akte *ultra vires*, ani sa nedotýka ústavnej identity Spolkovej republiky Nemecko v zmysle judikatúry Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd) (*pozri v tejto súvislosti podrobné odôvodnenie vo veci BAG, 20. februára 2019 – 2 AZR 746/14 – bod 48 a nasl.*).

cc) Či prichádza do úvahy chápanie § 9 AGG v tom zmysle, že povinnosť nevystúpiť počas pracovného pomeru z určitého náboženského spoločenstva, resp. sa po vystúpení z neho doň opäť vrátiť, môže byť odôvodnenou požiadavkou lojality, ak sú súčasne zamestnané osoby, pri ktorých ukončenie členstva v inom náboženskom spoločenstve alebo ich úplné nezapájanie sa do takéhoto spoločenstva nie je sankcionované, závisí teda od toho, či článok 4 ods. 2 prvý a druhý pododsek smernice 2000/78/ES so zreteľom na článok 21 Charty umožňuje takéto chápanie. Podľa znenia smernice je to prinajmenšom sporné. Podľa všetkého k uvedenému doteraz neexistuje relevantná judikatúra Súdneho dvora. Ak by § 9 AGG s prihliadnutím na právo Únie nemohol odôvodňovať rozdielne zaobchádzanie so žalobkyňou z dôvodu jej vystúpenia z katolíckej cirkvi, záležalo by na tom, či článok 4 ods. 1 smernice 2000/78/ES umožňuje takéto chápanie § 8 AGG.

dd) Senát nemá žiadne pochybnosti o tom, že žalovaný je súkromnou organizáciou, ktorej duch je v zmysle článku 4 ods. 2 prvého a druhého pododseku smernice 2000/78/ES založený na náboženstve. Vyplýva to už z vplyvu biskupa Limburskej diecézy, ktorý je zabezpečený štatútom žalovaného.

ee) Článok 4 ods. 2 smernice 2000/78/ES rozlišuje medzi odôvodnením rozdielného zaobchádzania odôvodnenou požiadavkou povolania na jednej strane (*prvý pododsek*) a požiadavkami lojality na druhej strane (*druhý pododsek*).

(1) V článku 4 ods. 2 prvom pododseku smernice 2000/78/ES je okrem iného uvedené náboženstvo ako možná odôvodnená požiadavka povolania. To aspoň podľa znenia zahŕňa požiadavku nevystúpiť z určitého náboženského spoločenstva, resp. doň opäť vstúpiť. Navyše podľa článku 4 ods. 2 prvého pododseku smernice 2000/78/ES môže náboženstvo alebo viera osoby tvoriť „základnú, oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania“ len podľa povahy týchto činností alebo v kontexte, v ktorom sa vykonávajú (pozri v tejto súvislosti aj Súdny dvor, 17. apríla 2018 – C-414/16 – [Egenberger]).

a) V prejednávanej veci však žalovaný nepodmieňuje činnosti, ktoré sa uňho majú vykonávať, príslušnosťou k určitej organizovanej cirkvi alebo náboženskému spoločenstvu. Nevyžaduje, aby zamestnanci patrili ku katolíckej cirkvi. V súlade s požiadavkami základného poriadku sa vyžaduje len to, aby zamestnanci v minulosti nevystúpili z katolíckej cirkvi. Ak k takémuto vystúpeniu nedošlo, môžu inak nepatriť k žiadnej cirkvi alebo náboženskému spoločenstvu alebo patriť k inej cirkvi alebo náboženskému spoločenstvu a vystúpiť z neho.

b) Senát však nepovažuje za vylúčené, že podľa článku 4 ods. 2 prvého pododseku smernice 2000/78/ES, pokiaľ ide o autonómiu cirkví a iných organizácií, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, ktorú chráni článok 17 ZFEÚ a článok 10 ods. 1 Charty (pozri v tejto súvislosti Súdny dvor, 17. apríla 2018 – C-414/16 – [Egenberger], bod 50), nad rámec jeho znenia môže byť odôvodnenou požiadavkou povolania nielen príslušnosť k určitému náboženstvu, ale aj skutočnosť, že v minulosti nedošlo k vystúpeniu z určitého náboženského spoločenstva, resp. požiadavka na opätovné vstúpenie doň. Podľa článku 3 ods. 4 základného poriadku ten, kto vystúpil z katolíckej cirkvi, nie je vhodný na službu v cirkvi. Podľa kanonického práva patrí vystúpenie z cirkvi k najzávažnejším priestupkom voči viere a jednote v cirkvi [pozri BVerfG, 4. júna 1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – v súvislosti s bodom B II 4 c odôvodnenia, BVerfGE 70, 138]. Prvá prejudiciálna otázka sa teda týka otázky, či vystúpenie zamestnanca z katolíckej cirkvi, vyhlásené v súlade so štátnym právom, vedie bez toho, aby nastali ďalšie okolnosti, k nevhodnosti dotknutej osoby pre službu u zamestnávateľa priradeného k cirkvi.

c) V priebehu konania žalobkyňa tvrdila, že vystúpila z katolíckej cirkvi, lebo Limburská diecéza – popri štátnej cirkevnej dani – vyberá osobitnú cirkevnú daň od osôb, ktoré – podobne ako žalobkyňa – žijú s manželom, ktorý má vysoký príjem, v „manželstve rôznych vierovyznaní“. Žalovaný uviedol, že v dôsledku vystúpenia z katolíckej cirkvi nemá dôveru, že žalobkyňa bude v rámci svojej činnosti prihliadať na etické usmernenia žalovaného a naďalej sa cíti viazaná učením katolíckej cirkvi. Vystúpením dala navonok najavo, že s katolíckou cirkvou už nechce mať nič spoločné.

d) Podľa názoru senátu samotné ukončenie členstva v katolíckej cirkvi v súlade so štátnym právom nemôže odôvodniť rozdielne zaobchádzanie na základe náboženstva spočívajúce v prepustení bývalého zamestnanca katolíka podľa článku 4 ods. 2 prvého pododseku smernice 2000/78/ES.

Je pravda, že nedodríavanie eticko-náboženských usmernení zamestnávateľa priradeného k cirkvi môže odôvodniť nevhodnosť zamestnanca. Samotné vystúpenie však nie je dostatočným základom pre posúdenie takéhoto predpokladu. Motívy ukončenia členstva nemusia byť založené na eticko-náboženských dôvodoch – ako v prípade tvrdenia žalobkyne, ktoré nikto nespochybnil –, ale môžu vychádzať aj zo súkromnej sféry, ktorá nepodlieha posudzovaniu zo strany zamestnávateľa. Neexistuje preto žiadny vecný základ pre predpoklad, že zamestnanec len na základe jeho vyhlásenia o vystúpení z cirkvi nebude spĺňať požiadavky povolania, ktoré sa na neho vzťahujú, tak ako predtým. To rovnako platí aj pre tvrdenie zamestnávateľa, že stratil dôveru v riadne plnenie povinností svojho zamestnanca z dôvodu samotného ukončenia členstva. Zamestnávateľ naopak musí tvrdiť, že na základe overiteľných skutočností existujú pochybnosti, že zamestnanec už nie je ochotný alebo schopný plniť zodpovedajúce požiadavky povolania svojho zamestnávateľa z dôvodu zmeny viery alebo etického presvedčenia. Ak by sme sa naopak pridržali názoru žalovaného (*bod 35*), preskúmanie údajnej nevhodnosti zamestnanca by nepodliehalo účinnému súdnemu preskúmaniu. Platí to tým skôr, že zamestnanci v poradenskom centre sa museli v pracovných zmluvách zaviazat' k ich dodržiavaniu v súlade s § 13 smerníc žalovaného (*bod 2*).

(2) Rovnako ukončenie štátneho členstva v cirkvi nemôže bez toho, aby nastali osobitné okolnosti, odôvodňovať rozdielne zaobchádzanie spôsobené prepustením podľa článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78/ES.

a) Článok 4 ods. 2 druhý pododsek smernice 2000/78/ES v porovnaní s prvým pododsekom tohto ustanovenia obsahuje spresnenie, podľa ktorého medzi požiadavky povolania, ktoré cirkev alebo iná verejná alebo súkromná organizácia, ktorej duch je založený na náboženstve alebo viere, môže vyžadovať od osôb, ktoré pre ňu pracujú, patrí požiadavka konania v dobrej viere a lojality týchto osôb s duchom tejto cirkvi alebo organizácie. Ako vyplýva najmä z časti vety „[a]k sú ustanovenia tejto smernice inak splnené“, táto právomoc sa však musí vykonávať tak, aby boli dodržané ostatné ustanovenia smernice 2000/78/ES, a predovšetkým kritériá uvedené v článku 4 ods. 2 prvom pododseku, ktoré v prípade potreby musia podliehať možnosti účinného súdneho preskúmania [*Súdny dvor, 11. septembra 2018 – C-68/17 – [IR], bod 46*]. V tejto súvislosti sa musí prípadné odôvodnenie priamej diskriminácie preskúmať na základe kritérií, ktoré Súdny dvor stanovil v rozsudkoch zo 17. apríla 2018 (– *C-414/16 – [Egenberger]*) a z 11. septembra 2018 (– *C-68/17 – [IR]*).

b) Podľa názoru senátu ukončenie členstva v organizovanej cirkvi v súlade so štátnym právom samo osebe nepredstavuje nelojálne správanie zamestnanca. To platí aj v prípade, ak je zamestnanec v pracovnom pomere so zamestnávateľom

priradeným ku katolíckej cirkvi. Ak zamestnávateľ zamestnáva príslušníkov iných kresťanských náboženstiev alebo vierovyznaní alebo nekresťanov, zamestnancovi, ktorý patrí ku katolíckej cirkvi, z pracovného pomeru nevyplýva povinnosť zachovávať členstvo v katolíckej cirkvi. To platí aj s prihliadnutím na povinnosť zachovávať spoločenstvo cirkvi, ktorá vyplýva z kánonického práva (*kánon [kán.] 209 § 1 Codex Iuris Canonici [CIC]*). Základný poriadok by mohol účinne odôvodniť takúto povinnosť vyplývajúcu z pracovnej zmluvy len vtedy, ak by bola odôvodnená požiadavkami povolania v konkrétnom prípade. V opačnom prípade by viedla k ďalším povinnostiam v porovnaní s nekresťanskými zamestnancami, pre ktorých v podstate neexistujú žiadne dôvody súvisiace s povolaním. Rovnako ani povinnosť, ktorá existuje podľa práva katolíckej cirkvi, finančne prispievať na plnenie úloh cirkví (*kán. 222 § 1 v spojení s kán. 1263 CIC, s. 354 prípravných aktov*) nevedie k tomu, že by si katolícky zamestnanec musel natrvalo zachovať príslušnosť podľa cirkevného práva ako sekundárnu povinnosť vyplývajúcu z pracovného pomeru. Ani zamestnávateľ priradený ku katolíckej cirkvi nemôže požadovať platenie finančných príspevkov na úlohy katolíckej cirkvi, ktoré sú povinní platiť len katolícki zamestnanci.

c) Navyše sa vyhlásenie o ukončení členstva v katolíckej cirkvi vykonáva pred štátnym orgánom. Podľa vnútroštátneho práva sa toto vyhlásenie oznamuje len príslušnej cirkvi a zamestnávateľovi.

Zamestnávateľovi sa oznamuje len z dôvodu, aby zohľadnil príslušné daňové charakteristiky a správne vypočítal odmenu a zrážky, ktoré sa na ňu vzťahujú. S ukončením členstva nie je spojená žiadna ďalšia publicita. Iba v prípade, že by zamestnanec o vystúpení z cirkvi informoval verejne a nevhodným spôsobom, mohlo by to predstavovať proticirkevné, a teda nelojálne správanie, ktoré – podobne ako v prípade iných zamestnancov – môže viesť k prepusteniu na základe dôvodov súvisiacich so správaním v súlade s článkom 5 ods. 2 bodom 1 základného poriadku.

d) Nezávisle od toho by znenie článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78/ES mohlo pripúšťať rozlíšenie medzi lojálnym správaním a správaním v dobrej viere v zmysle ducha cirkvi alebo organizácie a lojálnym správaním a správaním v dobrej viere voči organizácii ako zamestnávateľovi.

Zamestnanec sa teda ukončením svojho členstva mohol síce zachovať nelojálne voči cirkvi, čo by však nevyhnutne nemohlo predstavovať nelojálne správanie voči zamestnávateľovi, ktorého ducha musí dodržiavať pri svojej práci.

e) Výklad článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78/ES, ktorý požaduje senát, nie je neaktuálny v dôsledku rozsudku Súdneho dvora z 11. septembra 2018 (– C-68/17 – [IR]). Prejednávanej situácie sa netýka, že súkromná organizácia, ktorej duch je založený na náboženstve, vyžaduje od osôb, ktoré pre ňu pracujú, aby počas pracovného pomeru nevystupovali z cirkvi, resp. aby do nej po vystúpení znovu vstúpili. Pre rozhodnutie bolo naopak relevantné uzavretie druhého civilného sobáša, ktoré bolo podľa cirkevného práva

neprípustné. V tomto prípade by sa však mohli uplatniť odlišné kritériá vzhľadom na možné relevantné rozlišovanie medzi lojálnym správaním voči cirkvi a lojálnym správaním v zmysle ducha cirkvi.

ff) Podľa článku 4 ods. 1 smernice 2000/78/ES môže byť rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1, odôvodnený, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná. Požiadavka vhodnosti, t. j. že v minulosti nedošlo k vystúpeniu z určitého náboženského spoločenstva, by mohla byť takouto „charakteristikou súvisiacou“ s náboženstvom (*na účel odlišenia od dôvodu, na ktorom sa zakladá rozdiel v zaobchádzaní, pozri Súdny dvor, 21. októbra 2021 – C-824/19 – [Komisija za zaščita ot diskriminacija], bod 44, a 7. novembra 2019 – C-396/18 – [Cafaro], bod 59*). Na otázku, či ide o skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie, ako aj oprávnený cieľ a primeranú požiadavku v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78/ES, by sa však podľa znenia ustanovenia, inak ako podľa článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78/ES, nemalo odpovedať s prihliadnutím na „duch organizácie“. V neprospech toho by svedčila aj skutočnosť, že pojem „skutočná a rozhodujúca požiadavka na zamestnanie“ v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78/ES odkazuje na požiadavku, ktorá nie je založená na subjektívnych úvahách zamestnávateľa, ale ktorá objektívne vyplýva z povahy alebo podmienok výkonu predmetnej profesijnej činnosti (*Súdny dvor, 14. marca 2017 – C-188/15 – [Bouagnaoui a ADDH], bod 40*). Na výkon činnosti v poradenskej službe pre tehotné však nie je objektívne nevyhnutné, aby v minulosti nedošlo k vystúpeniu z katolíckej cirkvi. Zdá sa však, že nie je úplne vylúčené, aby sa duch organizácie spočívajúcej na náboženských zásadách považoval za objektívnu požiadavku v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78/ES, ktorú možno dostatočne odlíšiť od čisto subjektívnych hľadísk, pričom v takom prípade by sa malo zohľadniť aj vyššie uvedené rozlišovanie medzi duchom a vlastným ponímaním. V tejto súvislosti by sa mala zohľadniť autonómia cirkvi a iných organizácií, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, chránená článkom 17 ZFEÚ a článkom 10 ods. 1 Charty (v súvislosti s článkom 4 ods. 2 smernice 2000/78/ES pozri *Súdny dvor, 17. apríla 2018 – C-414/16 – [Egenberger], bod 50*). Keďže však článok 4 ods. 1 smernice 2000/78 v spojení s jej odôvodnením 23 odkazujúcim na „veľmi obmedzené okolnosti“, za ktorých možno odôvodniť rozdielne zaobchádzanie, umožňuje odchýliť sa od zásady zákazu diskriminácie, treba ho vykladať reštriktívne (*Súdny dvor, 21. októbra 2021 – C-824/19 – [Komisija za zaščita ot diskriminacija], bod 45; 15. júla 2021 – C-795/19 – [Tartu Vangla], bod 33*).

## II. O druhej prejudiciálnej otázke

V prípade kladnej odpovede na prvú prejudiciálnu otázku vzniká otázka, aké prípadné ďalšie požiadavky platia pre odôvodnenie rozdielného zaobchádzania na základe náboženstva, o ktoré ide v prejednávanej veci. Keďže senát bez výkladu,



ktorý žiada od Súdneho dvora prostredníctvom prvej prejudiciálnej otázky, nemôže posúdiť, či prichádza do úvahy odôvodnenie podľa článku 4 ods. 2 prvého a druhého pododseku smernice 2000/78/ES alebo článku 4 ods. 1 smernice 2000/78/ES so zreteľom na článok 10 ods. 1 a článok 21 ods. 1 Charty, nie je jasné, či a prípadne aké ďalšie podmienky odôvodnenia musia byť splnené.

[*omissis*]

PRACOVNÝ DOKUMENT