

Věc C-258/24

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

12. dubna 2024

Předkládající soud:

Bundesarbeitsgericht (Německo)

Datum předkládacího rozhodnutí:

1. února 2024

Žalovaný, navrhovatel a odpůrce v odvolacím řízení a navrhovatel v řízení o opravném prostředku „Revision“:

Katholische Schwangerschaftsberatung

Žalobkyně, odpůrkyně a navrhovatelka v odvolacím řízení a odpůrkyně v řízení o opravném prostředku „Revision“:

JB

BUNDESARBEITSGERICHT
(Spolkový pracovní právní soud,
Německo)

[omissis]

Jménem lidu

Vyhlášeno dne

1. února 2024

USNESENÍ

[omissis]

Ve věci

Katholische Schwangerschaftsberatung

žalovaného, navrhovatele a odpůrce v odvolacím řízení a navrhovatele v řízení o opravném prostředku „Revision“,

[omissis] [proti]

JB

žalobkyni, odpůrkyni a navrhovatelce v odvolacím řízení a odpůrkyni v řízení o opravném prostředku „Revision“,

druhý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní právní soud) na základě jednání konaného dne 1. února 2024 [omissis] rozhodl takto:

I. Soudnímu dvoru Evropské unie se na základě článku 267 SFEU předkládá žádost o rozhodnutí o následujících předběžných otázkách:

1. Je s unijním právem, zejména se směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen „směrnice 2000/78/ES“), s ohledem na čl. 10 odst. 1 a čl. 21 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), slučitelné,

pokud vnitrostátní právní úprava stanoví, že soukromá organizace, jejíž etika je založena na náboženském vyznání,

může od osob, které pro ni pracují, vyžadovat, aby za trvání pracovního poměru nevystoupily z určité církve, nebo

může další trvání pracovního poměru podmínit tím, že osoba, která pro ni pracuje a za trvání pracovního poměru vystoupila z určité církve, do této církve opět vstoupí,

pokud od ostatních osob, které pro ni pracují, nevyžaduje, aby byly příslušníky této církve

a osoba, která pro ni pracuje, vůči této církvi na veřejnosti nevystupuje nepřátelsky?

2. V případě kladné odpovědi na první otázku: Jaké další případné požadavky podle směrnice 2000/78/ES s ohledem na čl. 10 odst. 1 a čl. 21 odst. 1 Listiny platí, pokud jde o odůvodněnost tohoto rozdílného zacházení z důvodu náboženského vyznání?

II. Řízení o opravném prostředku „Revision“ se přerušuje do vydání rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce.

Odůvodnění

A. Předmět původního řízení

Účastníci řízení vedou spor o platnost dvou výpovědí z pracovního poměru podaných z důvodu vystoupení z církve, jakož i o finanční nároky s tím související.

Žalovaný spolek je ženské a profesní sdružení působící v rámci katolické církve v Německu, které se věnuje pomoci dětem, mladistvým, ženám a jejich rodinám v mimořádných životních situacích. Jeho posláním je mimo jiné poskytování poradenství těhotným ženám. Poskytování poradenství v těhotenství se u žalovaného řídí pokyny, které se žalobkyně zavázala dodržovat. Tyto pokyny ve výňatcích zní:

„Ochrana lidského života od jeho počátku až do konce je Božím přikázáním. Na tomto základě Katolická církev poskytuje poradenství a pomoc [...]. Tato poradenská činnost je součástí sebepojetí a vlastního poslání Katolické církve. [...] Církev i nadále usiluje o ochranu nenarozeného života a nabízí poradenství a pomoc těhotným ženám nacházejícím se v nouzových a konfliktních situacích. [...]

§ 1 Cíl a poslání

- (1) Cílem poradenství je ochrana nenarozeného dítěte prostřednictvím podpory ženy (a její rodiny) ve všech fázích těhotenství, jakož i po narození dítěte.
- (2) Poradenství musí být vedeno snahou povzbudit ženu k pokračování těhotenství, jakož i k přijetí dítěte a nastínit jí perspektivy života s dítětem, zejména pokud se nachází v nouzové nebo konfliktní situaci. [...]

§ 12 Uznání poraden ze strany církve

- (1) Katolické poradny potřebují uznání ze strany církve. [...]

§ 13 Povinnosti pracovnic a pracovníků

Všechny pracovnice a všichni pracovníci působící v katolických poradnách se písemně zavazují, že budou dodržovat tyto pokyny. Toto prohlášení (příloha 1) bude zahrnuto do osobního spisu. Nedodržení těchto pokynů má pracovní právní důsledky.

§ 15 Nabytí účinnosti

- (1) Tyto pokyny nabývají účinnosti k 1. lednu 2001.“

V Německu není umělé přerušování těhotenství trestné, pouze pokud je provedeno poté, co bylo těhotné nacházející se v nouzové nebo konfliktní situaci poskytnuto poradenství ze strany uznané poradny, a to za podmínek stanovených v § 218 a § 219 [Strafgesetzbuch (trestní zákoník)]. Na základě papežského listu z roku 2002, adresovaného limburskému biskupovi, žalovaný – na rozdíl od jiných poraden v Německu – nevydává potvrzení o poradenství, která jsou podmínkou pro přerušování těhotenství bez uložení sankce.

Žalobkyně je matkou pěti dětí a u žalovaného je zaměstnána od roku 2006, nejprve jako projektová poradkyně v oblasti poskytování poradenství pro těhotné. Od 11. června 2013 do 31. května 2019 byla na rodičovské dovolené. Předtím u žalovaného působila v oblasti poskytování poradenství pro těhotné. V říjnu 2013 žalobkyně před místním úřadem jakožto svým příslušným státním orgánem prohlásila, že vystupuje z katolické církve.

Podle německého práva je vystoupení z církve přípustným ukončením státem registrované příslušnosti k církvi. Nabytím účinnosti vystoupení z církve zanikají všechny povinnosti založené na osobní příslušnosti k organizované církvi vyplývající z části „církevního práva“ stanovené státem. Dřívější povinnost osoby, která vystoupila z církve, platit církevní daň, zaniká uplynutím měsíce, v němž nabylo účinnosti prohlášení o vystoupení. Místní úřad o prohlášení o vystoupení z církve vyrozumí finanční správu i dotčenou církev, respektive náboženské nebo nekonfesní společenství. Zaměstnavatel osoby, která vystoupila z církve, se o jejím vystoupení dozví pouze proto, že mu finanční správa poskytne informaci o změně údajů jeho zaměstnance, které jsou relevantní pro daňové účely (zánik povinnosti hradit církevní daň).

Vzhledem k odkazu v pracovní smlouvě je součástí pracovního poměru „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (základní řád církevní služby v rámci církevních pracovních poměrů). Tento řád ve znění usnesení plenárního zasedání Verband der Diözesen Deutschlands (Svaz německých diecézí) ze dne 27. dubna 2015 (dále jen „základní řád“), které je relevantní v projednávané věci, ve výňatcích zní:

„Článek 1 Základní zásady církevní služby

Všechny osoby působící v některé z institucí katolické církve, nehladě na své pracovně právní postavení, svou prací společně přispívají k tomu, aby tato instituce byla schopna plnit své církevní poslání (společenství služby). [...]

Článek 4 Povinnosti v oblasti loajality

(1) Od zaměstnankyň a zaměstnanců katolického vyznání se očekává, že budou uznávat a dodržovat zásady katolické doktríny týkající se víry a morálky. [...]

(2) Od zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří jsou křesťané, avšak nejsou katolického vyznání, se očekává, že budou respektovat učení a hodnoty evangelia a přispívat k jejich prosazování v rámci dané instituce.

(3) Zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří nejsou křesťané, musí být ochotni plnit úkoly, které jim budou v církevní organizaci svěřeny, v souladu s církevními zásadami.

(4) Všechny zaměstnankyně a všichni zaměstnanci jsou povinni zdržet se nepřátelského chování vůči církvi. [...]

Článek 5 Porušení povinnosti loajality

(1) Přestane-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec splňovat požadavky stanovené pro výkon zaměstnání, je zaměstnavatel povinen pokusit se ji nebo jej poskytnutím rady přesvědčit, aby takové porušení trvale napравила nebo napravil. V každém jednotlivém případě je třeba ověřit, zda k zamezení danému porušení povinností postačuje tento vyjasňující pohovor nebo výstraha, formální výtka či jiné opatření (např. přeložení nebo ukončení pracovního poměru a následné sjednání nového pracovního poměru za jiných podmínek). Jako krajní prostředek přichází v úvahu propuštění.

(2) Pro účely propuštění z důvodů souvisejících s církví považuje církev za závažná zejména tato porušení povinnosti loajality ve smyslu článku 4:

1. U všech zaměstnankyň a zaměstnanců:
 - a) veřejné vystupování proti základním zásadám katolické církve (např. propagace potratů nebo nenávisti vůči cizincům), [...]
2. U zaměstnankyň a zaměstnanců katolického vyznání:
 - a) vystoupení z katolické církve, [...]

(3) Došlo-li k závažnému porušení loajality podle odstavce 2, závisí možnost dalšího zaměstnávání na zvážení okolností daného případu. V této souvislosti je obzvláštní váhu třeba přikládat sebepojetí církve, aniž zájmy církve v tomto ohledu zásadně převáží nad zájmy zaměstnance. Mimo jiné je třeba náležitě zohlednit povědomí zaměstnankyně nebo zaměstnance o spáchaném porušení povinnosti loajality, zájem na udržení pracovního místa, věk, délku zaměstnání a vyhlídky na nové zaměstnání. V případě zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří jsou zaměstnání za účelem pastorační nebo katechetické činnosti nebo na základě *missio canonica* či jiného písemně uděleného pověření biskupa, zpravidla spáchání závažného

porušení loajality podle odstavce 2 vylučuje možnost dalšího zaměstnávání. V těchto případech lze od propuštění výjimečně upustit, pokud se s ohledem na závažné okolnosti daného případu jeví jako nepřiměřené. Stejně je tomu v případě vystoupení zaměstnankyně nebo zaměstnance z katolické církve.“

Žalovaný pracovní poměr po skončení rodičovské dovolené žalobkyně dopisem ze dne 1. června 2019 ukončil mimořádnou výpovědí bez dodržení výpovědní lhůty, podpůrně řádnou výpovědí k 31. prosinci 2019. Předtím se žalovaný neúspěšně pokusil přimět žalobkyni k opětovnému vstupu do katolické církve. V době podání výpovědi žalovaný v oblasti poradenství pro těhotné zaměstnával čtyři zaměstnankyně, které náležely ke katolické církvi, a dvě zaměstnankyně, které náležely k evangelické církvi.

Oba soudy nižšího stupně žalobě na neplatnost výpovědi vyhověly. Mimoto Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud, Německo) zamítl odvolání žalovaného proti povinnosti zaplatit odškodnění za diskriminaci ve výši 2 314,22 eura, jakož i náhradu mzdy za dobu od 1. června 2019 do 31. května 2020, po kterou žalobkyni nepřiděloval práci, kterou mu uložil soud prvního stupně. Prostřednictvím opravného prostředku „Revision“ se žalovaný i nadále domáhá, aby bylo vyhověno jeho návrhu na zamítnutí žaloby.

B. Příslušná ustanovení německého práva

I. Ústavní právo a judikatura Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud, Německo, dále rovněž jen „BVerfG“)

Čl. 4 odst. 1 a 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Základní zákon Spolkové republiky Německo, dále jen „GG“) [omissis]:

„(1) Svoboda víry, svědomí a svoboda náboženského a filozofického vyznání jsou nedotknutelné.

(2) Zaručuje se nerušený výkon náboženského vyznání.“

Článek 140 GG:

„Ustanovení článků 136, 137, 138, 139 a 141 německé ústavy ze dne 11. srpna 1919 jsou součástí tohoto Základního zákona.“

Článek 137 odst. 3 první věta německé ústavy ze dne 11. srpna 1919 (zkráceně „WRV“):

„Každé náboženské společenství upravuje a spravuje své záležitosti samostatně v mezích obecně závazných právních předpisů.“

Podle judikatury Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud) chrání čl. 4 odst. 1 a odst. 2 GG rovněž kolektivní svobodu náboženského vyznání. Jejím

základním prvkem je určení svébytné podoby církevní služby (církevní *proprium*). Jeho vymezení přísluší výlučně církvím (*rozhodnutí BVerfG ze dne 22. října 2014, 2 BvR 661/12, bod 101, BVerfGE 137, s. 273*). Zahrnuje všechna opatření, která slouží k zajištění náboženského rozměru působení ve smyslu sebepojetí církve a zachování bezprostřední vazby dané činnosti k základnímu poslání církve. Je sice pravda, že pokud církve nebo jejich instituce využívají k založení pracovních poměrů soukromé autonomie, vztahuje se na tyto pracovní poměry jako důsledek volby práva pracovní právo stanovené státem. Zahrnutí pracovních poměrů mimo jiné v církevních institucích do oblasti působnosti pracovního práva stanoveného státem však neruší příslušnost těchto pracovních poměrů k „vlastním záležitostem“ církve (*rozhodnutí BVerfG ze dne 22. října 2014, 2 BvR 661/12, bod 110, BVerfGE 137, s. 273*). Církve proto mohou podobu církevní služby založit na svébytném předobrazu křesťanského společenství služby všech svých zaměstnanců i tehdy, pokud ji upravují na základě pracovních smluv [*rozhodnutí BVerfG ze dne 4. června 1985, 2BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – k oddílu B části II bodu 1 písm. d) odůvodnění, BVerfGE 70, s. 138*]. Pokud jde o spory týkající se církevních pracovních poměrů, musí státní soudy jako měřítko zohlednit pravidla příslušné církve, zejména její sebepojetí vymezené její věroukou a svébytnou povahou církevní služby, a vycházet z nich při svém posuzování a rozhodování, nejsou-li v rozporu se základními ústavně právními zárukami (*rozhodnutí BVerfG ze dne 22. října 2014, 2 BvR 661/12, bod 118, BVerfGE 137, s. 273*). V rozsahu, v jakém je to relevantní v projednávané věci, ve vnitrostátním právu neexistují zvláštní právní předpisy upravující právní vztahy v církevních pracovních poměrech.

II. Zákonná ustanovení

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (obecný zákon o rovném zacházení, dále jen „AGG“) ze dne 14. srpna 2006 (*BGBl. I, s. 1897*), naposledy pozměněný články 14 a 15 zákona ze dne 22. prosince 2023 (*BGBl. I, č. 414*):

„§ 1 Cíl zákona

Cílem tohoto zákona je zabránit jakékoli diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu, pohlaví, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální identity nebo tuto diskriminaci odstranit.

§ 2 Oblast působnosti

(1) Diskriminace z některého z důvodů uvedených v § 1 je v souladu s tímto zákonem zakázána, pokud jde o

1. [...]

2. podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek odměňování a propouštění, zejména podmínky stanovené v kolektivních a individuálních pracovních smlouvách, a opatření

přijata v průběhu pracovního poměru a při jeho skončení, jakož i v případě postupu v zaměstnání;

[...]

§ 3 Vymezení pojmů

(1) O přímou diskriminaci se jedná, pokud se na základě důvodů uvedených v § 1 s jednou osobou zachází méně příznivým způsobem, než se ve srovnatelné situaci zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou. [...]

(2) O nepřímou diskriminaci se jedná, pokud zdánlivě neutrální ustanovení, kritéria nebo zvyklosti mohou na základě důvodů uvedených v § 1 diskriminovat osoby v porovnání s jinými osobami, ledaže jsou taková ustanovení, kritéria nebo zvyklosti objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

[...]

§ 7 Zákaz diskriminace

(1) Zaměstnanci nesmějí být diskriminováni na základě jakéhokoliv důvodu uvedeného v § 1; tento zákaz platí i v případě, že původce při diskriminačním jednání existenci některého z důvodů uvedených v § 1 pouze předpokládá.

[...]

§ 8 Přípustné rozdílné zacházení zakládající se na profesních požadavcích

(1) Rozdílné zacházení na základě některého důvodu uvedeného v § 1 je přípustné, pokud tento důvod kvůli povaze činnosti, která má být vykonávána, nebo podmínkám jejího výkonu představuje podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený

[...]

§ 9 Přípustné rozdílné zacházení zakládající se na náboženském vyznání nebo víře

[...]

(2) Zákazem rozdílného zacházení na základě náboženského vyznání nebo víry není dotčeno právo náboženských společenství uvedených v odstavci 1 a institucí s nimi spřízněných, bez ohledu na jejich právní

formu, ani sdružení, jejichž posláním je společná podpora náboženského vyznání nebo víry, vyžadovat od svých zaměstnanců loajální jednání, které je věrné jejich vlastnímu sebepojetí.“

2. Ustanovení § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník, dále jen „BGB“) ve znění vyhlášeném dne 2. ledna 2002 (*BGBI. I, s. 42, oprava s. 2909 a BGBI. 2003 I, s. 738*):

„§ 134 Zákonný zákaz

Právní jednání, které porušuje zákonný zákaz, je neplatné, nevyplývá-li ze zákona něco jiného.“

C. Unijní právo

Podle předkládajícího senátu jsou, pokud jde o unijní právo, relevantní:

- článek 1, čl. 2 odst. 2, čl. 3 odst. 1 písm. c) a článek 4 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání *[[omissis] „směrnice 2000/78/ES“)*,
- článek 17 Smlouvy o fungování Evropské unie *[[omissis] dále jen „SFEU“]*, jakož i
- čl. 10 odst. 1 a čl. 21 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie *[[omissis] „Listina“]*.

D. Nezbytnost rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie a objasnění předběžných otázek

I. K první předběžné otázce

1. Předkládající senát má za to, že výpovědi žalovaného ze dne 1. června 2019 představují přímou diskriminaci žalobkyně na základě náboženského vyznání ve smyslu § 1 a § 3 odst. 1 první věty AGG. To odpovídá přímé diskriminaci na základě náboženského vyznání ve smyslu článku 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78/ES.

a) Diskriminace z některého z důvodů uvedených v § 1 AGG je podle § 2 odst. 1 bodu 2 AGG nepřijatelná mimo jiné ve vztahu k podmínkám propouštění. Ukončení pracovního poměru výpovědí takovou podmínkou propouštění je. Podle čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78/ES je dána působnost této směrnice.

b) Žalobkyně, která nevykonává ani pastoračně katechetickou činnost, ani činnost na základě *missio canonica* či jiného písemně uděleného pověření biskupa, je v důsledku výpovědi žalovaného z důvodu své původní příslušnosti ke

katolické církvi (§ 3 odst. 1 věta 1 AGG), a tedy na základě náboženského vyznání (§ 1 AGG), přímo diskriminována v porovnání s jinými zaměstnanci.

aa) Ustanovení § 1 AGG prostřednictvím pojmu „náboženské vyznání“ přebírá odpovídající pojem užívaný ve směrnici 2000/78/ES. Je pravda, že ve směrnici samotné tento pojem není definován. Unijní normotvůrce však ve druhé větě prvního bodu odůvodnění směrnice odkazuje mimo jiné na základní práva, jak jsou zaručena v Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod podepsané dne 4. listopadu 1950 v Římě (dále jen „EÚLP“). Tento odkaz se týká i článku 9 EÚLP. Podle tohoto ustanovení má každý právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání, přičemž toto právo zahrnuje nejen svobodu projevat své náboženské vyznání nebo přesvědčení sám nebo společně s jinými, ať veřejně nebo soukromě, nýbrž také negativní svobodu náboženského vyznání (*rozhodnutí ESLP ze dne 25. června 2020, 52484/18, bod 43 a násl.; ze dne 6. dubna 2017, 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11, bod 77 a násl.*). Článek 9 EÚLP tedy zaručuje rovněž svobodu nehlásit se k žádnému náboženskému vyznání (*rozhodnutí ESLP ze dne 18. března 2011, 30814/06, bod 60*). Čl. 10 odst. 1 Listiny obsahuje stejnou formulaci. Jak vyplývá z vysvětlivek k Listině (*Úř. věst. 2007, C 303, s. 17*), právo zaručené v čl. 10 odst. 1 odpovídá právu zaručenému v článku 9 EÚLP; v souladu s čl. 52 odst. 3 Listiny má stejný smysl a rozsah [*viz rozsudky ze dne 15. července 2021 (WABE a MH Müller Handel), C-804/18 a C-341/19, bod 48; a ze dne 14. března 2017 (G4S Secure Solutions), C-157/15, bod 25 a násl.*]. Mělo by tedy zahrnovat právo ukončit příslušnost k církvi nebo náboženskému společenství.

bb) Žalovaný poukazuje na skutečnost, že – v souladu s požadavky stanovenými v základním řádu, na který odkazuje pracovní smlouva – může zaměstnance, kteří – na základě právních předpisů stanovených státem – vystoupili z katolické církve a znovu do ní nevstoupí, propustit již proto, že vystoupili z církve. Diskriminace žalobkyně způsobená propuštěním přímo souvisí s výkonem její negativní svobody náboženského vyznání. Propuštění zaměstnance, který nikdy dříve nebyl příslušníkem katolické církve, nelze na čl. 5 odst. 2 bodě 2 písm. a) a čl. 3 odst. 4 základního řádu založit. Ke z toho vyplývajícímu rozdílnému zacházení s osobami, které ukončily svou příslušnost k jiným náboženským společenstvím, a s osobami, které k nim nikdy nepříslušely, tedy dochází přímo na základě náboženského vyznání ve smyslu § 1 a § 3 odst. 1 první věty AGG.

cc) Nejedná se tedy o pouhé nepřímé rozdílné zacházení se žalobkyní na základě náboženského vyznání, respektive o pouhou nepřímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78/ES. Žalovaný rozdíly nečiní na základě „zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklostí“, nýbrž přímo a výlučně podle toho, zda se zaměstnanec v souladu s právními předpisy stanovenými státem vzdal příslušnosti ke katolické církvi. V této souvislosti pro něj rovněž není relevantní, zda zaměstnanec po svém vystoupení v souladu s tím, co se podle čl. 4 odst. 2 základního řádu očekává od zaměstnanců, kteří jsou křesťané, avšak nejsou katolického vyznání, respektuje učení a hodnoty evangelia a přispívá k jejich prosazování v rámci dané instituce, respektive zda je po svém

vystoupení v souladu s tím, co se podle čl. 4 odst. 3 základního řádu očekává od zaměstnanců, kteří nejsou křesťané, ochoten plnit úkoly, které mu jsou v církevní organizaci svěřeny, v souladu s církevními zásadami.

2. Relevance předběžné otázky pro rozhodnutí ve věci

K tomu, aby předkládající senát mohl posoudit, zda je rozdílné zacházení s žalobkyní odůvodněné, a to buď podle § 9, nebo podle § 8 AGG, je zapotřebí odpovědi Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) na první předběžnou otázku. Teprve pak může předkládající senát rozhodnout o otázce neplatnosti výpovědi, kterou je třeba vyřešit především.

a) Předkládající senát má za to, že nejsou naplněny žádné další důvody neplatnosti výpovědi ze dne 1. června 2019 namítané proti jejich platnosti. Neplatnost výpovědi zejména nelze odůvodnit posouzením okolností daného případu, které od zaměstnavatele, který přistoupil k výpovědím, vyžaduje čl. 5 odst. 3 pátá a šestá věta základního řádu. Tato ustanovení zaměstnavatele pouze opravňují k tomu, aby v jednotlivých případech upustil od výpovědi. Jeho rozhodnutí však v tomto ohledu nepodléhá soudnímu přezkumu.

b) Z tohoto důvodu je z hlediska předkládajícího senátu pro rozhodnutí v této věci zásadní, zda může být přímá diskriminace žalobkyně z důvodu jejího vystoupení z katolické církve, způsobená danými výpověďmi, s ohledem na požadavky stanovené unijním právem odůvodněná.

aa) Podle vnitrostátního práva by měly být § 9 nebo § 8 AGG vykládány s přihlédnutím k nejnovější judikatuře Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud). Podle této judikatury není vystoupení z církve z pohledu katolické církve slučitelné ani s její důvěryhodností, ani se spoluprací mezi smluvními stranami založené na důvěře, kterou vyžaduje [viz. rozhodnutí BVerfG ze dne 4. června 1985, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – k oddílu B části II bodu 1 písm. c) odůvodnění, BVerfGE 70, s. 138].

bb) Ustanovení § 9 AGG však provádí čl. 4 odst. 2 první pododstavec směrnice 2000/78/ES a ustanovení § 8 AGG mimo jiné její čl. 4 odst. 1 (BT-Drs. 16/1780, s. 35).

Obě ustanovení vnitrostátního práva je proto třeba v co největší míře vykládat v souladu s unijním právem [viz. rozsudky SDEU ze dne 11. září 2018, (IR,) C-68/17, bod 63 a násl.; a ze dne 17. dubna 2018, (Egenberger,) C-414/16, bod 71 a násl.].

(1) Podle judikatury Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud) Základní zákon prostřednictvím zmocnění k převodu svrchovaných práv na Evropskou unii, které je obsaženo v jeho čl. 23 odst. 1 druhé větě, svoluje i k přiznání aplikační přednosti unijnímu právu, které je obsaženo v zákoně, kterým se schvalují Smlouvy. Tato aplikační přednost se v zásadě vztahuje i na odporující ústavní právo a v případě kolize obecně vede k nepoužitelnosti vnitrostátního

práva v daném případě [rozhodnutí *BVerfG* ze dne 21. června 2016, 2 BvE 13/13 a další –(OMT-Programm) bod 118].

(2) Směrnice 2000/78/ES v oblasti, kterou upravuje, konkretizuje obecnou zásadu zákazu diskriminace, jež je nyní zakotvena v článku 21 Listiny [rozsudky *SDEU* ze dne 21. října 2021, (Komisija za zaščita ot diskriminacija,) C-824/19, bod 32; a ze dne 26. ledna 2021, (*Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*), C-16/19, bod 33]. Předkládající senát – na rozdíl od ojedinelých hlasů zaznívajících ve vnitrostátní odborné literatuře blízké církvím – zastává názor, že unijní právo, jak je vykládáno Soudním dvorem, pro něj v Německu není nepoužitelné. Nezakládá se na aktu *ultra vires* ani se nedotýká ústavní identity Spolkové republiky Německo ve smyslu judikatury Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud) (*k této otázce viz podrobné odůvodnění rozhodnutí [Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní právní soud)] ze dne 20. února 2019, 2 AZR 746/14, bod 48 a násl.*).

cc) Odpověď na otázku, zda přichází v úvahu výklad § 9 AGG v tom smyslu, že požadavek, aby za trvání zaměstnaneckého poměru nedošlo k vystoupení z určitého náboženského společenství, respektive aby po vystoupení došlo k opětovnému vstupu do tohoto společenství, může být odůvodněným požadavkem vyplývajícím ze zásady loajality, pokud jsou současně zaměstnávány osoby, v jejichž případě ukončení jejich příslušnosti k jinému náboženskému společenství nebo jejich úplná neúčast na takovém společenství nepodléhá žádné sankci, tedy závisí na tom, jestli tento výklad s ohledem na článek 21 Listiny umožňuje čl. 4 odst. 2 první a druhý pododstavec směrnice 2000/78/ES. S ohledem na znění směrnice je to přinejmenším pochybné. Podle všeho v tomto ohledu dosud neexistuje žádná relevantní judikatura Soudního dvora. Pokud by rozdílné zacházení se žalobkyní založené na jejím vystoupení z katolické církve s ohledem na unijní právo nemohl odůvodnit § 9 AGG, bylo by rozhodující, zda čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES připouští příslušný výklad § 8 AGG.

dd) Předkládající soud nepochybuje o tom, že žalovaný je soukromá organizace, jejíž etika je ve smyslu čl. 4 odst. 2 prvního a druhého pododstavce směrnice 2000/78/ES založena na náboženském vyznání. Tato skutečnost vyplývá již z vlivu biskupa limburské diecéze, který [mu] zajišťují stanovy žalovaného.

ee) Pokud jde o odůvodněnost rozdílného zacházení, rozlišuje čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78/ES mezi odůvodněnými profesními požadavky na straně jedné (*první pododstavec*) a požadavky loajálního jednání (*druhý pododstavec*).

(1) Článek 4 odst. 2 první pododstavec směrnice 2000/78/ES jako možný odůvodněný profesní požadavek mimo jiné uvádí náboženské vyznání. To přinejmenším podle znění tohoto ustanovení zahrnuje požadavek, aby nedošlo k vystoupení z určitého náboženského společenství, respektive aby došlo k opětovnému vstupu do tohoto společenství. Mimoto náboženské vyznání nebo víra osoby může podle čl. 4 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 2000/78/ES představovat „podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek“, pouze

pokud to vyplývá z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu [k této otázce viz rovněž rozsudek ze dne 17. dubna 2018, (Egenberger,) C-414/16].

(a) V projednávané věci žalovaný nepodmiňuje činnosti, které u něj mají být vykonávány, příslušností k určité církvi nebo náboženskému společenství. Nepožaduje, aby zaměstnanci přináleželi ke katolické církvi. V souladu s požadavky stanovenými v základním řádu je pouze vyžadováno, aby zaměstnanci nevystoupili z katolické církve. Pokud k tomuto vystoupení nedošlo, nemusí jinak přináležet k žádné jiné církvi nebo náboženské společnosti nebo k ní mohou přináležet a vystoupit z ní.

(b) Předkládající soud ovšem nepovažuje za vyloučené, že podle čl. 4 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 2000/78/ES může být s ohledem na autonomii církví a jiných organizací, jejichž etika je založena na náboženském vyznání a víře, která je chráněna článkem 17 SFEU a čl. 10 odst. 1 Listiny [viz k tomu rozsudek ze dne 17. dubna 2018, (Egenberger,) C-414/16, bod 50], nad rámec znění tohoto ustanovení odůvodněným profesním požadavkem nejen příslušnost k určitému náboženskému vyznání, nýbrž i okolnost, že nedošlo k vystoupení z určitého náboženského společenství, respektive požadavek, aby došlo k opětovnému vstupu do tohoto společenství. Podle čl. 3 odst. 4 základního řádu je každý, kdo vystoupil z katolické církve, nezpůsobilý k jakékoli službě v církvi. Podle kanonického práva patří vystoupení z církve mezi nejzávažnější přečiny proti víře a jednotě církve [viz rozhodnutí BVerfG ze dne 4. června 1985, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – k oddílu B části II bodu 1 písm. c) odůvodnění, BVerfGE 70, s. 138]. První předběžná otázka se tedy týká toho, zda vystoupení zaměstnance z katolické církve, k němuž došlo na základě prohlášení učiněného v souladu s právními předpisy stanovenými státem, bez toho, aby nastaly další okolnosti, vede k nezpůsobilosti dotyčné osoby ke službě u zaměstnavatele přináležejícího k církvi.

c) Žalobkyně v průběhu soudního řízení tvrdila, že z katolické církve vystoupila proto, že limburská diecéze – kromě státní církevní daně – od osob, které – stejně jako žalobkyně – žijí s dobře vydělávajícím manželem/manželkou v „interkonfesijním manželství“ vybírá zvláštní církevní daň. Žalovaný uvedl, že vzhledem k vystoupení z katolické církve, nemá důvěru v to, že žalobkyně bude při výkonu své činnosti respektovat etické požadavky stanovené žalovaným a že se stále cítí vázána učením katolické církve. Vystoupením z církve podle něj dala najevo, že s katolickou církví již nechce mít nic společného.

(d) Podle předkládajícího senátu nemůže samotné ukončení příslušnosti ke katolické církvi provedené v souladu s právními předpisy stanovenými státem odůvodnit rozdílné zacházení na základě náboženského vyznání podle čl. 4 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 2000/78/ES, spočívající v propuštění zaměstnance, který dříve byl katolického vyznání.

Je pravda, že nedodržení eticko-náboženských požadavků zaměstnavatele příslušejícího k církvi může vést ke vzniku nezpůsobilosti zaměstnance. Vystoupení však samo o sobě pro tento závěr neskýtá dostatečný základ posouzení. Motivy pro ukončení příslušnosti k církvi se – stejně jako v případě tvrzení žalobkyně, které nebylo zpochybněno – nemusí zakládat na eticko-náboženských důvodech, nýbrž mohou mít původ i v soukromé sféře, k posouzení čehož není zaměstnavatel oprávněn. Závěr, že zaměstnanec pouze na základě svého prohlášení o vystoupení z církve již nebude splňovat profesní požadavky, které se na něj vztahují, jako tomu bylo doposud, tedy nemá žádný skutkový základ. Stejnou měrou to platí i pro tvrzení zaměstnavatele, že v důsledku pouhého ukončení příslušnosti k církvi ztratil důvěru v řádné plnění povinností ze strany svého zaměstnance. Zaměstnavatel musí spíše tvrdit, že na základě ověřitelných skutečností existují pochybnosti o tom, že zaměstnanec již s ohledem na změnu víry nebo etických postojů není ochoten nebo schopen plnit příslušné profesní požadavky svého zaměstnavatele. Pokud by se naopak přijal názor žalovaného (*bod 35*), ověření tvrzeného zániku způsobilosti zaměstnance by bylo vyloučeno z účinného soudního přezkumu. Je tomu tak tím spíše, že se zaměstnanci poradny v souladu s § 13 pokynů žalovaného (*bod 2*) museli ve svých pracovních smlouvách zavázat, že tyto pokyny budou dodržovat.

(2) Stejně tak nemůže rozdílné zacházení způsobené propuštěním podle čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78/ES bez toho, aby nastaly další okolnosti, odůvodnit ani ukončení státní příslušnosti k církvi.

(a) Článek 4 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 2000/78/ES oproti prvnímu pododstavci tohoto ustanovení obsahuje upřesnění, podle kterého mezi profesní požadavky, které církev nebo jiná veřejná nebo soukromá organizace, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, může vyžadovat od osob, které pro ni pracují, patří požadavek, aby tyto osoby jednaly v dobré víře a s věrností etice dané církve či organizace. Jak však vyplývá zejména ze slovního spojení „pokud jsou její ustanovení jinak dodržena“, musí být toto právo vykonáváno za dodržení ostatních ustanovení směrnice 2000/78/ES, a zejména kritérií stanovených v čl. 4 odst. 2 prvním pododstavci této směrnice, která musí být případně předmětem účinného soudního přezkumu [*rozsudek SDEU ze dne 11. září 2018, (IR) C-68/17, bod 46*]. V tomto ohledu je třeba případnou odůvodněnost přímé diskriminace posoudit na základě kritérií stanovených Soudním dvorem v rozsudcích ze dne 17. dubna 2018 [(*Egenberger*) C-414/16] a ze dne 11. září 2018 [(*IR*) C-68/17].

(b) Podle předkládajícího senátu ukončení příslušnosti k organizované církvi uskutečněné v souladu s právními předpisy stanovenými státem samo o sobě nepředstavuje nelojální jednání ze strany zaměstnance. Je tomu tak i v případě, že zaměstnanec je v pracovním poměru u zaměstnavatele příslušejícího ke katolické církvi. Pokud zaměstnavatel zaměstnává příslušníky jiných křesťanských náboženství nebo vyznání či osoby, které nejsou křesťané, nemá zaměstnanec, který se hlásí ke katolické církvi, na základě pracovního poměru povinnost zachovat si příslušnost ke katolické církvi. Je tomu tak dokonce i

v případě, že se zohlední povinnost zachovávat společenství s církví, která vyplývá z kanonického práva [*Canon (Can.) 209 § 1 Codex Iuris Canonici (CIC)*]. Základní řád by mohl tuto pracovněprávní povinnost účinně založit pouze tehdy, pokud by v daném případě byla odůvodněna profesními požadavky. V opačném případě by to vedlo ke stanovení dalších povinností ve srovnání se zaměstnanci, kteří nejsou křesťané, pro které v zásadě neexistují žádné důvody související s daným zaměstnáním. Stejně tak ke vzniku povinnosti zaměstnance katolického vyznání zachovat si trvale příslušnost k církvi coby sekundární povinnosti vyplývající z pracovního poměru nevede ani povinnost přispívat finančně na plnění úkolů církvi stanovená právními předpisy katolické církve (*Can. 222 § 1 ve spojení Can. 1263 CIC, list 354 přípravných aktů*). Povinnost poskytovat finanční příspěvek na plnění úkolů katolické církve vztahující se pouze na zaměstnance katolického vyznání nemůže vyžadovat ani zaměstnavatel přináležející k této církvi.

(c) Kromě toho se prohlášení o ukončení příslušnosti ke katolické církvi činí před státním orgánem. Podle vnitrostátního práva jsou o něm informovány pouze dotčená církev a zaměstnavatel.

Posledně uvedený pouze proto, aby zohlednil správné údaje relevantní pro daňové účely a správně vypočetl odměnu a srážky z ní. S ukončením příslušnosti k církvi není spojeno žádné další zveřejnění. Pouze pokud by zaměstnankyně informaci o vystoupení šířila veřejně a nevhodným způsobem, mohlo by to představovat jednání, které je nepřátelské vůči církvi, a tudíž neloajální a které – stejně jako v případě jiných zaměstnanců – podle čl. 5 odst. 2 bodu 1 základního řádu může vést k propuštění z důvodů souvisejících s chováním zaměstnance.

(d) Bez ohledu na výše uvedené by znění čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78/ES mohlo umožňovat rozlišování mezi jednáním v dobré víře a s věrností etice dané církve nebo organizace a jednáním v dobré víře a s věrností vůči dané organizaci jako zaměstnavateli.

Zaměstnanec se tak ukončením své příslušnosti k církvi může zachovat neloajálně vůči církvi, což však nutně nemusí představovat neloajální jednání vůči jeho zaměstnavateli, jehož etická pravidla musí dodržovat při své práci.

(e) Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. září 2018 [(IR) C-68/17] nečiní výklad čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78/ES požadovaný předkládajícím senátem nadbytečným. Tento rozsudek se netýká situace dotčené v projednávané věci, kdy soukromá organizace, jejíž etika je založena na náboženském vyznání, od osob, které pro ni pracují, vyžaduje, aby za trvání pracovního poměru nevystoupily z církve, respektive aby do ní po vystoupení opět vstoupily. V dané věci bylo relevantní spíše uzavření druhého občanského sňatku, který je podle kanonického práva nepřipustný. Na tento případ by se však s ohledem na případně relevantní rozlišování mezi [loajálním] jednáním vůči církvi a [loajálním] jednáním s věrností k etice této církve mohla vztahovat jiná měřítko.

ff) Podle čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES může být rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 odůvodněný, pokud z povahy dotyčné pracovní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený. Podmínka způsobilosti spočívající v tom, že nedošlo k vystoupení z určitého církevního společenství, by mohla takovou „vlastností související“ s náboženským vyznáním být [k vymezení *oproti důvodu, na kterém se zakládá rozdílné zacházení, viz rozsudky SDEU ze dne 21. října 2021, (Komisija za zaščita ot diskriminacija,) C-824/19, bod 44; a ze dne 7. listopadu 2019, (Cafaro,) C-396/18, bod 59]. Otázka, zda se jedná o podstatný a určující profesní požadavek, jakož i legitimní cíl a přiměřený požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES, by však podle znění tohoto ustanovení, na rozdíl od čl. 4 odst. 2 této směrnice, neměla být zodpovězena s ohledem na „etiku organizace“. Nasvědčuje tomu i skutečnost, že pojem „podstatný a určující profesní požadavek“ ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES označuje požadavek, který nepokrývá subjektivní pohnutky zaměstnavatele, nýbrž je objektivně vynucený povahou dotyčné pracovní činnosti nebo podmínkami jejího výkonu [rozsudek SDEU ze dne 14. března 2017, (Bouagnaoui a ADDH,) C-188/15, bod 40]. Pro poskytování poradenství v těhotenství však není objektivně nutné, aby nedošlo k vystoupení z katolické církve. Nelze ovšem zcela vyloučit, že etiku organizace založené na náboženském vyznání lze považovat za dostatečný objektivní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES, který lze vymezit od čistě subjektivních pohnutek, přičemž v takovém případě by bylo třeba zohlednit rovněž výše uvedené rozlišování mezi etikou a sebepojetím. Je možné, že v této souvislosti je nezbytné vzít v úvahu autonomii církví a jiných organizací, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, kterou chrání článek 17 SFEU a čl. 10 odst. 1 Listiny [k čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78/ES viz rozsudek SDEU ze dne 17. dubna 2018 (Egenberger), C-414/16, bod 50]. Článek 4 odst. 1 směrnice 2000/78/ES ovšem musí být v rozsahu, v němž umožňuje odchýlit se od zákazu diskriminace, s ohledem na bod 23 odůvodnění směrnice, který odkazuje na „velmi omezen[é] okolnost[í]“, za nichž může být takový rozdíl v zacházení odůvodněný, vykládan restriktivně [rozsudky SDEU ze dne 21. října 2021, (Komisija za zaščita ot diskriminacija), C-824/19, bod 45; a ze dne 15. července 2021, (Tartu Vangla,) C-795/19, bod 33].*

II. Ke druhé předběžné otázce

V případě kladné odpovědi na první předběžnou otázku vyvstává otázka, jaké případné další požadavky se vztahují na odůvodněnost rozdílného zacházení na základě náboženského vyznání, dotčeného v projednávané věci. Vzhledem k tomu, že předkládající senát bez výkladu poskytnutého Soudním dvorem na základě první předběžné otázky nemůže posoudit, zda s ohledem na čl. 10 odst. 1 a čl. 21 odst. 1 Listiny přichází v úvahu odůvodnění [rozdílného zacházení] podle čl. 4 odst. 2 prvního a druhého pododstavce směrnice 2000/78/ES nebo podle jejího čl. 4 odst. 1, je nejasné, zda a popřípadě jaké další podmínky musí být v tomto ohledu splněny.

[*omissis*]

PRACOVNÍ DOKUMENT