Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
MELCHIORA WATHELETA
přednesené dne 31. května 2018 [1]

Věc C-68/17

IR
proti
JQ

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo)]

„Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce – Směrnice 2000/78/ES – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Pracovní činnosti vykonávané v církvích – Profesní požadavky – Povinnost jednat v dobré víře a s věrností etice církve – Rozdílné zacházení na základě náboženského vyznání – Propuštění vedoucího zaměstnance katolického vyznání z důvodu uzavření nového manželství po rozvodu“

I. Úvod

1. Předmětem předběžné otázky, kterou podal v projednávané věci k Soudnímu dvoru Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo), je zákonnost propuštění primáře interního oddělení katolické nemocnice, která podléhá dohledu katolického arcibiskupa v Kolíně nad Rýnem, pouze z důvodu, že se dotyčný rozvedl a následně znovu uzavřel občanský sňatek, přičemž k jeho propuštění by nedošlo, kdyby nebyl katolík.

2. O zjevně protiprávní propuštění z důvodu přímé diskriminace na základě náboženského vyznání by se jednalo tehdy, kdyby se na církve a organizace, jejichž etika je založena na náboženství, nevztahoval zvýhodněný právní režim jak podle německého ústavního práva, tak podle čl. 4 odst. 2 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání [2].

3. Otázka položená v projednávané věci se týká toho, zda dodržení pojetí manželství podle doktríny a církevního práva katolické církve představuje podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78, který by mohl odůvodňovat rozdílné zacházení mezi zaměstnanci katolického vyznání na jedné straně a zaměstnanci jiného vyznání nebo bez vyznání na druhé straně, pokud jde o propuštění.

1 – Původní jazyk: francouzština.

2 – Úř. věst. 2000, L 303, s. 16, Zvl. vyd. 05/04 s. 79.

II. Právní rámec

A. Unijní právo

4. Článek 17 odst. 1 SFEU stanoví:

„Unie uznává postavení, které podle vnitrostátního práva mají církve a náboženská sdružení či společenství v členských státech, a nedotýká se jej.“

5. Body 4, 23, 24 a 29 odůvodnění směrnice 2000/78 stanoví:

„4) Právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo […].

[…]

23) Za velmi omezených okolností může být rozdíl v zacházení odůvodněný v případech, kdy vlastnost týkající se náboženského vyznání […] představuje oprávněný a rozhodující požadavek povolání, kdy cíl je legitimní a požadavek přiměřený. […]

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

[…]

29) Osoby, které jsou předmětem diskriminace na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace mají mít k dispozici přiměřené prostředky právní ochrany. Pro zajištění účinnější úrovně ochrany musí být sdružení nebo právnické osoby také zmocněny účastnit se, za podmínek stanovených členskými státy, řízení jménem nebo na podporu kterékoli oběti diskriminace, aniž jsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy o postupu týkajícím se zastupování nebo obhajoby před soudy.“

6. Článek 1 směrnice 2000/78, nadepsaný „Účel“, stanoví:

„Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“

7. Článek 2 směrnice 2000/78, nadepsaný „Pojem diskriminace“, v odstavci 1 a 2 stanoví:

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

2. Pro účely odstavce 1 se

a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;

[…]“

8. Článek 4 směrnice 2000/78, nadepsaný „Profesní požadavky“, stanoví:

„1. Bez ohledu na čl. 2 odst. 1 a 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 nepředstavuje diskriminaci, 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.

2. Členské státy mohou zachovat vnitrostátní právní předpisy platné ke dni přijetí této směrnice nebo převzít v budoucích právních předpisech vnitrostátní zvyklosti existující ke dni přijetí této směrnice, na základě kterých nepředstavuje v případě pracovních činností vykonávaných v církvích a jiných veřejných nebo soukromých organizacích, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, rozdíl v zacházení na základě náboženského vyznání či víry určité osoby diskriminaci, pokud z povahy dotyčných pracovních činností nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že náboženské vyznání nebo víra osoby představuje podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k etice organizace. Tento rozdíl v zacházení se uplatňuje s přihlédnutím k ústavním ustanovením a zásadám členských států, jakož i k obecným zásadám právních předpisů [Unie], a neospravedlňuje diskriminaci na jiném základě.

Touto směrnicí, pokud jsou její ustanovení jinak dodržena, tedy není dotčeno právo církví a jiných veřejných či soukromých organizací, jejichž etika je založena na náboženském vyznání či víře, vyžadovat v souladu s vnitrostátními ústavami a právními předpisy od osob, které pro ně pracují, aby jednaly v dobré víře a s věrností etice dané organizace.“

B. Německé právo

1. Ústavní právo

9. Článek 140 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (základní zákon Spolkové republiky Německo) ze dne 23. května 1949 (BGBl. 1949 I, s. 1, dále jen „základní zákon“) stanoví, že „[u]stanovení článků 136, 137, 138, 139 a 141 německé ústavy ze dne 11. srpna 1919 jsou součástí tohoto základního zákona“.

10. Článek 137 Verfassung des Deutschen Reichs (Ústava Německé říše), přijaté dne 11. srpna 1919 ve Výmaru (Reichsgesetzblatt 1919, s. 1383, dále jen „Výmarská ústava“), jež vstoupila v platnost dne 14. srpna 1919, zní:

„Neexistuje žádná státní církev.

Svoboda zakládání náboženských společností je zaručena. Mohou se na říšském území sdružovat bez jakéhokoli omezení.

Každá náboženská společnost řídí a spravuje své záležitosti samostatně v mezích obecně platných zákonů.

[…]

Náboženské společnosti, které jsou veřejnoprávními korporacemi, jsou oprávněny vybírat daně na základě seznamů daňových poplatníků za podmínek stanovených právem dané spolkové země.

Sdružení, jejichž účelem je podporovat filozofické přesvědčení ve společnosti, mají stejné postavení jako náboženské společnosti.

[…]“

2. Zákon na ochranu proti propouštění

11. Ustanovení § 1 Kündigungsschutzgesetz (zákon na ochranu proti propouštění) ze dne 25. srpna 1969 (BGBl. 1969 I, s. 1317, dále jen „KSchG“) stanoví, že propuštění zaměstnance je neúčinné, pokud je „společensky neodůvodněné“, to znamená, „pokud k propuštění nedošlo z důvodů souvisejících s osobou nebo chováním daného zaměstnance nebo se závažnými překážkami, které se dotýkají činnosti podniku a brání tomu, aby byl daný zaměstnanec v takovém podniku nadále zaměstnán“.

3. Obecný zákon o rovném zacházení

12. Směrnice 2000/78 byla do německého práva provedena Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (obecný zákon o rovném zacházení) ze dne 14. srpna 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897, dále jen „AGG“).

13. Ustanovení § 1 AGG, nadepsaného „Účel zákona“, stanoví:

„Účelem tohoto zákona je zabránit jakémukoli znevýhodňování založenému na rase nebo etnickém původu, pohlaví, náboženském vyznání nebo víře, zdravotním postižení, věku nebo sexuální identitě, nebo takové znevýhodňování odstranit.“

14. Ustanovení § 7 AGG, nadepsaného „Zákaz diskriminace“, stanoví v odstavci 1:

„Zaměstnanci nesmějí být diskriminováni na základě jakéhokoli důvodu uvedeného v § 1; tento zákaz platí rovněž, pokud původce diskriminačního jednání existenci některého z důvodů uvedených v § 1 v rámci diskriminačního jednání pouze předpokládá.“

15. Ustanovení § 9, nadepsaného „Přípustné rozdílné zacházení z důvodu náboženského vyznání nebo víry“, stanoví:

„1. […] rozdílné zacházení z důvodu náboženského vyznání nebo víry při zaměstnávání náboženskými společenstvími, k nim přiřazenými zařízeními bez ohledu na jejich právní formu nebo sdruženími, jejichž úkolem je společná péče o náboženské vyznání nebo víru, je přípustné i tehdy, když určité náboženské vyznání nebo víru při respektování vlastního chápání příslušného náboženského společenství nebo sdružení s ohledem na jeho právo na sebeurčení nebo podle druhu činnosti představuje odůvodněný profesní požadavek.

2. Zákaz rozdílného zacházení na základě náboženského vyznání nebo víry se netýká práva náboženských společenství uvedených v odstavci 1, k nim přiřazených zařízení bez ohledu na jejich právní formu ani sdružení, jejichž úkolem je společná péče o náboženské vyznání nebo víru, požadovat od svých zaměstnanců jednání v dobré víře a s věrností ve smyslu jejich příslušného vlastního chápání.“

C. Právo katolické církve

16. Podle kánonu 11 Codex Iuris Canonici (Kodex kanonického práva, dále jen „CIC“), vyhlášeného apoštolskou konstitucí papeže Jana Pavla II „*Sacrae disciplinae leges*“ ze dne 25. ledna 1983 (DC 1983, č. 1847, s. 244),„[z]ákony ryze církevní zavazují osoby pokřtěné v katolické církvi nebo do ní přijaté, které mají dostatečné užívání rozumu a které – pokud právo výslovně nestanoví jinak – dovršily sedmý rok svého věku.“

17. Kánon 1085 CIC stanoví:

„1. Neplatně uzavírá manželství ten, kdo je vázán dřívějším manželstvím, i nedokonaným.

2. I když je dřívější manželství neplatné nebo rozloučené z jakéhokoliv důvodu, nelze uzavřít nové manželství, dokud nebyla zákonně a s jistotou určena neplatnost nebo rozloučení předchozího manželství.“

18. Ve smyslu kánonu 1108 odst. 1 CIC „[p]latná jsou pouze ta manželství, která se uzavírají před oddávajícím místním ordinářem nebo farářem anebo před knězem nebo jáhnem od některého z nich pověřeným, který se účastní sňatku, a před dvěma svědky, […] podle norem stanovených v následujících kánonech a s výhradou výjimek uvedených v kánonu 144, kánonu 1112 odst. 1, kánonu 1116 a kánonu 1127 odst. 1 a 2.“

19. Článek 1 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (základní nařízení použitelné pro církevní službu v rámci pracovněprávních vztahů v církvi) ze dne 22. září 1993 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, s. 222, dále jen „GrO 1993“)[3] stanoví:

„Základní zásady církevní služby

Všechny osoby působící v některé z institucí katolické církve svou prací, nehledě na svou pozici z hlediska pracovního práva, společně usilují o to, aby byla daná instituce schopna plnit své církevní poslání (společná služba). […]“

20. Článek 3 odst. 2 GrO 1993, nadepsaný „Vznik pracovního poměru“, stanoví:

„Zaměstnavatel, který je církevní organizací, může pověřit pastorační nebo katechetickou činností a obecně jakoukoli vzdělávací činností a činností spojenou s odpovědností pouze osobu katolického vyznání.“

21. Článek 4 GrO 1993, nadepsaný „Povinnost věrnosti“, stanoví:

„1. Všichni zaměstnanci katolického vyznání jsou povinni uznávat a dodržovat zásady katolické doktríny týkající se víry a morálky. Zaměstnanci musí vést osobní život v duchu zásad katolické doktríny, pokud jde o víru a morálku; to platí zejména pro zaměstnance vykonávající pastorační, katechetickou a vzdělávací službu, jakož i pro zaměstnance působící na církevních misích. Totéž platí rovněž pro vedoucí zaměstnance.

2. Zaměstnanci, kteří jsou křesťané, ale nejsou katolického vyznání, jsou povinni respektovat učení a hodnoty evangelia a přispívat k jejich prosazování v rámci dané instituce.

[…]

3 – Úřední věstník arcidiecéze kolínské, s. 222.

4. Všichni zaměstnanci jsou povinni zdržet se jakéhokoli nepřátelského vystupování vůči církvi. Stylem svého osobního života a svým chováním při výkonu služby nesmí ohrozit důvěryhodnost církve ani instituce, pro niž pracují.“

22. Článek 5 GrO 1993, nadepsaný „Porušení povinnosti věrnosti“, stanoví:

„1. Pokud zaměstnanec nadále nesplňuje podmínky zaměstnání, je zaměstnavatel povinen jej poskytnutím rady přesvědčit, aby takové porušení trvale napravil.[…] Propuštění přichází v úvahu pouze jako krajní prostředek.

2. Za závažné porušení povinnosti věrnosti pro účely propuštění ze zvláštních důvodů týkajících se církve považuje církev zejména tato porušení:

– porušení povinností zaměstnance vyplývajících z článků 3 a 4, zejména odchod z církve a veřejné obhajování postojů, jež jsou v rozporu se základními zásadami katolické církve (například, pokud jde o potraty) a závažná provinění proti osobní morálce,

– uzavření neplatného manželství s ohledem na jeho pojetí z pohledu víry a církevního právního pořádku [4],

– jednání, z nichž z pohledu církevního práva vyplývá jasný odklon od katolické církve, zejména odpadnutí od víry či hereze (podle kánonu 1364 odst. 1 ve spojení s kánonem 751 CIC), spáchání hříchu v souvislosti s eucharistií (kánon 1367 CIC), rouhání na veřejnosti a vzbuzování nenávisti nebo pohrdání vůči náboženství a církvi (kánon 1369 CIC), přestupky proti církevním orgánům a svobodě církve (zejména podle kánonů 1373 a 1374 CIC).

3. Pokud jde o vedoucí zaměstnance […], vylučuje jednání [takových zaměstnanců], které je podle odstavce 2 obecně považováno za důvod k propuštění, jejich další setrvání v zaměstnání. Ve výjimečných případech lze od propuštění upustit, pokud by se s ohledem na závažné důvody související s daným konkrétním případem jevilo propuštění jako příliš přísné opatření.“

23. Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (nařízení upravující činnost katolických nemocnic v Severním Porýní-Vestfálsku, Německo) ze dne 5. listopadu 1996 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, s. 321) [5], stanoví:

„A. Přiřazení k církvi

[…]

6. Pro odpovědný subjekt je závazné nařízení [GrO 1993], ve znění pozdějších změn a doplňků, vydané na základě prohlášení německých biskupů o církevní službě. Za vedoucí zaměstnance ve smyslu citovaného nařízení se považují členové vedení nemocnice a vedoucí lékaři jednotlivých oddělení.“

4 – Podle aktuálního znění článku 5 odst. 2 GrO 1993 (které vstoupilo v platnost dne 1. srpna 2015) představuje uzavření občanského sňatku, který je z pohledu církevního práva neplatný, důvod pro propuštění, pouze pokud objektivně a za okolností daného konkrétního případu může významně narušit společnou službu nebo výkon daného povolání a poškodit důvěryhodnost katolické církve. Uvedené znění není použitelné na propuštění, které je předmětem původního řízení, jelikož k němu došlo dne 30. března 2009.

5 – Úřední věstník arcidiecéze kolínské, s. 321.

III. Spor v původním řízení a předběžné otázky

24. IR je společnost s ručením omezeným založená podle německého práva. Předmětem její činnosti je plnit poslání organizace Caritas (mezinárodní konfederace katolických humanitárních organizací), jakožto vyjádření smyslu a povahy katolické církve, a to zejména provozováním nemocnic. Společnost IR není založena primárně za účelem dosahování zisku a podléhá dohledu katolického arcibiskupa z Kolína nad Rýnem.

25. JQ je katolického vyznání. Je vzděláním a povoláním lékař a od roku 2000 zastává funkci primáře interního oddělení nemocnice IR se sídlem v Düsseldorfu (Německo). Pracovní smlouvu s nemocnicí IR uzavřel na základě nařízení GrO 1993, vyhlášeného plenárním zasedáním Německé biskupské konference, které je použitelné na pracovněprávní vztahy v rámci církevní služby.

26. JQ uzavřel manželství podle katolického ritu. V srpnu roku 2005 se od něj jeho manželka odloučila a od roku 2006 žil se svou novou přítelkyní. Poté, co bylo v roce 2008 jeho manželství s první manželkou prohlášeno za rozvedené v souladu s německým občanským právem[6], uzavřel občanský sňatek se svou novou přítelkyní. Ke dni uzavření jeho druhého sňatku nebylo ještě jeho první manželství prohlášeno za neplatné (anulováno) [podle církevního práva].

27. Poté, co se nemocnice IR dozvěděla o jeho druhém sňatku, dala dne 30. března 2009 JQ řádnou písemnou výpověď z pracovního poměru s účinností ke dni 30. září 2009.

28. JQ napadl své propuštění žalobou s odůvodněním, že jeho druhý sňatek nepředstavuje platný důvod k jeho propuštění. Má za to, že takové propuštění je v rozporu se zásadou rovného zacházení, jelikož pokud by nový sňatek uzavřel vedoucí zaměstnanec protestantského vyznání nebo bez vyznání, neměla by tato skutečnost v souladu s nařízením GrO 1993 žádný vliv na jeho pracovní poměr se společností IR.

29. Společnost IR naopak tvrdí, že předmětné propuštění je společensky odůvodněné. Vzhledem k tomu, že JQ byl vedoucím zaměstnancem ve smyslu čl. 5 odst. 3 GrO 1993, porušil uzavřením podle kanonického práva neplatného manželství podle jejího názoru kvalifikovaným způsobem své povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru se společností IR.

30. Arbeitsgericht (pracovní soud, Německo) vyhověl žalobě podané JQ s odůvodněním, že porušení zákazu uzavřít občanský sňatek stanoveného v kánonu 1085 CIC v době, kdy předchozí manželství ještě nebylo zrušeno katolickou církví, nepředstavuje závažné porušení povinnosti věrnosti etice dané organizace.

31. Společnost IR podala proti tomuto rozsudku odvolání k Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud, Německo), který však její odvolání zamítl s odůvodněním, že porušení kánonu 1085 CIC je sice závažným porušením povinnosti věrnosti etice dané organizace, avšak propuštění JQ společností IR představuje v této souvislosti porušení zásady rovného zacházení. Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud) dospěl k závěru, že zaměstnance jiného než katolického vyznání zastávajícího stejnou pozici jako žalobce by společnost IR z důvodu nového sňatku nepropustila. Společnost IR mimoto věděla, že JQ žije se svou novou přítelkyní již od roku 2006, a přesto proti němu neuplatnila žádná opatření, ačkoli je takový vztah rovněž v rozporu s doktrínou katolické církve.

32. Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) zamítl opravný prostředek „Revision“ podaný společností IR proti rozsudku Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud) v podstatě s tím, že propuštění bylo neodůvodněné, jelikož zaměstnance jiného než katolického vyznání, zastávajícího stejnou pozici jako JQ, by společnost IR z důvodu nového sňatku nepropustila.

6 – Není zřejmé, zda návrh na rozvod manželství podal JQ, nebo jeho manželka.

33. Při této příležitosti se společnost IR obrátila na Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud, Německo), který zrušil rozsudek Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) pro nedostatek odůvodnění [7].

34. Podle Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud) musí být ve sporech týkajících se pracovně právních vztahů v církevní službě právní předpisy o ochraně proti propuštění, kterým je v projednávané věci KSchG, vykládány ve světle práva církví na vlastní chápání z pohledu víry zakotveného v článku 140 základního zákona ve spojení s článkem 137 Výmarské ústavy. To znamená, že prostor pro uvážení, který náboženským společnostem vymezují dispozitivní právní ustanovení, lze využít v plném rozsahu, zatímco při uplatňování kogentních ustanovení je v případě potřeby nutné použít meze výkladu ve prospěch náboženských společností, přičemž je třeba dbát obzvláště na to, co Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud) nazývá „vlastní chápání církve“ („Selbstverständnis der Kirche“).

35. Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud) zavedl systém dvoustupňové soudní kontroly v případech propuštění zaměstnanců z důvodu porušení povinnosti věrnosti etice dané organizace. V prvním stupni (kritérium věrohodnosti) musí obecné soudy ověřit na základě „vlastního chápání každé církve“, zda se náboženská organizace nebo instituce podílí na plnění základního poslání dané církve, zda uložená povinnost věrnosti představuje vyjádření náboženského dogmatu a jakou váhu je třeba přikládat povinnosti věrnosti a jejímu porušení z hlediska „vlastního chápání církve“. Podle Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud) mohou obecné pracovní soudy posuzovat povinnosti věrnosti etice dané organizace, jako jsou v projednávané věci povinnosti stanovené v čl. 5 odst. 2 GrO 1993, pouze z hlediska uvedeného kritéria věrohodnosti.

36. V tomto ohledu dospěl k závěru, že náboženské společnosti mohou uložit svým zaměstnancům různou míru povinnosti věrnosti v závislosti na jejich pracovní pozici a vyznání. Tyto povinnosti mohou být podle vyznání daného zaměstnance přísnější či méně přísné, což znamená, že zaměstnanci na stejné nebo obdobné pozici mohou mít různé povinnosti.

37. Ve druhém stupni kontroly (kritérium zvážení zájmů) je pak nutné provést celkové zvážení, kdy je třeba vedle církevních zájmů zohlednit rovněž základní práva dotčeného zaměstnance, přičemž je nutné přičítat zvláštní váhu vlastnímu chápání církve z hlediska víry.

38. Poté, co byla věc vrácena Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) k novému projednání, dospěl uvedený soud k závěru, že rozhodnutí ve sporu závisí na výkladu článku 9 odst. 2 AGG. Pokud by německá koncepce církevního práva na sebeurčení, která umožňuje katolické církvi vyžadovat od svých zaměstnanců různou míru loajality, v závislosti na jejich vyznání, i když vykonávají obdobné funkce, byla v souladu s čl. 4 odst. 2 druhým pododstavcem směrnice 2000/78, byl by opravný prostředek „Revision“ podaný společností IR odůvodněný. Pokud by tomu tak nebylo, musel by uvedený soud znovu rozhodnout ve světle obecných zásad unijního práva o tom, zda bylo propuštění ze dne 30. března 2009 společensky odůvodněné či nikoli.

39. Za těchto podmínek se Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1. Musí být čl. 4 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že [katolická] církev může takové organizaci, jako je [společnost IR], závazně určit, že při ukládání povinnosti jednat v dobré víře a s věrností etice dané organizace vedoucím zaměstnancům je třeba rozlišovat mezi zaměstnanci stejného vyznání, jaké zastupuje daná organizace, na jedné straně a zaměstnanci jiného vyznání nebo bez vyznání na druhé straně?

7 – Viz usnesení druhého senátu ze dne 22. října 2014, 2 BvR 661/12 (DE:BVerfG:2014:rs20141022.2bvr066112).

2. V případě záporné odpovědi na první otázku:

   a) Musí v projednávané věci zůstat nepoužité takové ustanovení vnitrostátního práva, jako je § 9 odst. 2 [AGG], podle kterého je takové nerovné zacházení na základě náboženského vyznání zaměstnance odůvodněno právem dotčené církve na vlastní chápání z hlediska víry?

   b) Jaké podmínky platí podle čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78/ES pro požadavek jednat v dobré víře a s věrností etice dané organizace, který je kladen na zaměstnance církve nebo jiné organizace uvedené ve zmíněném ustanovení?“

IV. Řízení před Soudním dvorem

40. Tato žádost o rozhodnutí o předběžné otázce byla předložena Soudnímu dvoru dne 9. února 2017. Písemná vyjádření předložily společnost IR, německá a polská vláda a Evropská komise. Na ústním jednání konaném dne 27. února 2018 přednesly ústní vyjádření společnost IR, německá a polská vláda a Evropská komise.

V. Analýza

A. K první předběžné otázce a druhé části druhé předběžné otázky

41. Podstatou první předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda musí být čl. 4 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že připouští, aby náboženská organizace ukládala svým vedoucím zaměstnancům stejného vyznání, jaké zastupuje daná organizace, přísnější povinnosti jednat v dobré víře a s věrností etice dané organizace než zaměstnancům jiného vyznání nebo bez vyznání.

42. Tato otázka svou podstatou souvisí s druhou částí druhé předběžné otázky, kterou se předkládající soud ptá, jaké podmínky musí splňovat požadavek jednání v dobré víře a s věrností etice dané organizace podle čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78. V této souvislosti bude třeba vyložit návětí uvedeného ustanovení, podle kterého musí být jinak dodržena ustanovení této směrnice.

43. Navrhuji proto, aby byly uvedené otázky posouzeny společně.

1. Pojem „soukromá organizace“, jejíž etika je založena na náboženském vyznání

44. První nejasnost vyjádřená předkládajícím soudem ohledně výkladu čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78 se týká rozsahu osobní působnosti daného ustanovení. Předkládající soud se konkrétně ptá, zda se společnost IR, jako kapitálová společnost podle soukromého práva působící v odvětví zdravotnictví v souladu s tržními principy, může domáhat práva uložit svým zaměstnancům povinnost jednat v dobré víře a s věrností její etice, které je podle uvedeného ustanovení svěřeno „církvím a jiným veřejným nebo soukromým organizacím, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře“.

45. Otázka, zda je společnost IR soukromou organizací, jejíž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, je skutkovou otázkou, kterou musí posoudit předkládající soud.

46. V rámci takového posouzení není skutečnost, že společnost IR podléhá dohledu katolického arcibiskupa v Kolíně nad Rýnem a že předmětem její činnosti je plnit poslání sdružení Caritas, dostačující k tomu, aby byla považována za organizaci, jejíž etika je založena na náboženství.

47. Předkládající soud musí naopak posoudit etiku společnosti IR s ohledem na její činnost, zejména poskytování zdravotnických služeb prostřednictvím provozování nemocnic. Je tedy třeba ověřit, zda je praxe nemocnic provozovaných společností IR součástí doktríny katolické církve, pokud jde o poskytování jejích služeb způsobem odlišným od služeb běžně poskytovaných veřejnými nemocnicemi. V tomto ohledu musí vzít v potaz otázky etiky v oblasti zdravotní péče vyplývající konkrétně z doktríny katolické církve, zejména přístup k potratům [8], euthanasii [9], antikoncepci a jiným opatřením ke kontrole plodnosti [10].

48. V tomto smyslu, zejména pokud by bylo zjištěno, že na rozdíl od veřejných nemocnic neprovádějí nemocnice provozované společností IR v souladu s katechismem katolické církve potraty ani nepodávají pilulku „po styku“, by společnost IR mohla být kvalifikována jako soukromá organizace, jejíž etika je založena na náboženském vyznání, ve smyslu článku 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78. Pokud by naopak takové ověření vedlo k závěru, že nemocnice provozované společností IR postupují v těchto otázkách stejně jako veřejné nemocnice, nelze společnost IR považovat za soukromou organizaci, jejíž etika je založena na náboženském vyznání.

2. Může soukromá organizace, jejíž etika je založena na náboženském vyznání, uložit vedoucím zaměstnancům na stejné pozici různě přísné povinnosti jednání v dobré víře a s věrností etice dané organizace v závislosti na tom, jakého jsou vyznání?

49. Článek 4 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 2000/78 stanoví, že „[t]outo směrnicí, pokud jsou její ustanovení jinak dodržena, tedy není dotčeno právo církví a jiných veřejných či soukromých organizací, jejichž etika je založena na náboženském vyznání či víře, vyžadovat v souladu s vnitrostátními ústavami a právními předpisy od osob, které pro ně pracují, aby jednaly v dobré víře a s věrností etice dané organizace“.

50. Společnost IR a německá vláda mají za to, že použitím výrazu „v souladu s vnitrostátními ústavami a právními předpisy“ odkazuje směrnice 2000/78 na vnitrostátní právo jako jediné kritérium zákonnosti požadavku na jednání v dobré víře a s věrností etice dané organizace, tedy s vyloučením unijního práva. Toto své tvrzení opírají o bod 24 odůvodnění směrnice, článek 17 SFEU a rovněž o prohlášení č. 11 o postavení církví a nekonfesních organizací, připojené k závěrečnému aktu Amsterodamské smlouvy [11].

51. Evropská komise uvádí, že takovému výkladu brání znění článku 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78, jelikož výslovně podmiňuje právo církví a náboženských organizací vyžadovat od svých zaměstnanců, aby jednali v dobré víře a s věrností etice dané organizace, tím, že budou dodržena všechna ustanovení směrnice 2000/78 („[p]okud jsou její ustanovení jinak dodržena“).

52. V tomto smyslu je rozdíl v zacházení při uplatnění povinnosti věrnosti přípustný, pouze pokud je kromě jiných ustanovení i v souladu s čl. 4 odst. 2 prvním pododstavcem směrnice 2000/78, podle něhož „rozdíl v zacházení na základě náboženského vyznání či víry určité osoby nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčných pracovních činností nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá,

8 – Viz *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Katechismus katolické církve), schválený apoštolským listem „Laetamur Magnopere“ papeže Jana Pavla II ze dne 15. srpna 1997, body 2270 až 2275, zveřejněný na internetových stránkách Svatého stolce na adrese http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm.

9 – Viz *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Katechismus katolické církve), schválený apoštolským listem „Laetamur Magnopere“ papeže Jana Pavla II ze dne 15. srpna 1997, body 2276 až 2279, zveřejněný na internetových stránkách Svatého stolce na adrese http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm.

10 – Viz *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Katechismus katolické církve), schválený apoštolským listem „Laetamur Magnopere“ papeže Jana Pavla II ze dne 15. srpna 1997, body 2366 až 2372, zveřejněný na internetových stránkách Svatého stolce na adrese http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm.

11 – Úř. věst. 1997, C 340, s. 133.

že náboženské vyznání nebo víra osoby představuje podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k etice organizace. Tento rozdíl v zacházení se uplatňuje s přihlédnutím k ústavním ustanovením a zásadám členských států, jakož i k obecným zásadám právních předpisů [Unie], a neospravedlňuje diskriminaci na jiném základě“.

53. Argumentace společnosti IR a německé vlády nemůže obstát rovněž s ohledem na výklad daného ustanovení Soudním dvorem, podle kterého „pokud církev nebo jiná organizace, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, tvrdí […], že náboženské vyznání představuje […] podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k etice této církve nebo organizace, musí takové tvrzení případně podléhat účinnému soudnímu přezkumu, které má zajistit, aby v projednávané věci byla splněna kritéria uvedená v čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78“ [12], a nikoli kritéria stanovená výlučně vnitrostátním právem.

54. Tímto svým rozhodnutím Soudní dvůr výslovně odmítl [tuto] myšlenku [s tím], že „okolnost, že čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78 odkazuje na vnitrostátní právní předpisy platné v den přijetí [uvedené] směrnice, jakož i na vnitrostátní praxi existující ve stejný den, nelze vykládat tak, že umožňuje členským státům se vyhnout dodržování kritérií účinného soudního přezkumu stanovených v tomto ustanovení“ [13].

55. Dále, jak konstatoval Soudní dvůr, článek 17 SFEU pouze „vyjadřuje neutralitu Unie vůči tomu, jak členské státy organizují své vztahy s církvemi a náboženskými sdruženími nebo společenstvími. Tento článek naopak nemůže vést k tomu, že dodržování kritérií stanovených v čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78 nebude podléhat účinnému soudnímu přezkumu“ [14].

3. Představuje stanovení různě přísných povinností věrnosti v závislosti na vyznání daného zaměstnance diskriminaci na základě náboženského vyznání zakázanou v čl. 4 odst. 2 prvním pododstavci směrnice 2000/78?

56. Podle čl. 4 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 2000/78 „rozdíl v zacházení na základě náboženského vyznání či víry určité osoby nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotyčných pracovních činností nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že náboženské vyznání nebo víra osoby představuje podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k etice organizace“.

57. Společnost IR, stejně jako německá a polská vláda, v podstatě tvrdí, že uložení různě přísných povinností věrnosti etice dané organizace v závislosti na vyznání daného zaměstnance společnost IR pouze zachází různě s osobami v rozdílném postavení, jelikož doktrína a církevní právo katolické církve [15] se použijí pouze na osoby katolického vyznání, a pouze takové osoby tudíž mohou svým jednáním zachovávat pověst katolické církve, nebo ji poškodit [16]. Jinými slovy se domnívají, že postavení zaměstnanců společnosti IR katolického vyznání není srovnatelné s postavením zaměstnanců jiného než katolického vyznání nebo bez vyznání. Na tomto základě mají za to, že se nejedná o diskriminaci zakázanou podle čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78.

12 – Rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 55).

13 – Rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 54).

14 – Rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 58).

15 – Viz kánon 11 CIC. Kromě toho jsou sankce ukládané podle CIC duchovní povahy a jako takové mohou být uloženy pouze osobám katolického vyznání. Zejména viz kánon 1367 CIC, na nějž odkazuje čl. 5 odst. 2 třetí odrážka GrO 1993, podle kterého kdo pohodí eucharistické způsoby, upadá do exkomunikace *latae sententiae* (pokud jde o laika), a duchovnímu (pokud jde o duchovního) může být uložen trest propuštění z duchovenského stavu.

16 – Tento záměr chránit pověst katolické církve jasněji vyplývá ze znění čl. 4 odst. 4 GrO 1993, který stanoví, že žádní zaměstnanci nesmí způsobem svého osobního života ani svým jednáním při výkonu služby poškodit důvěryhodnost katolické církve.

58. Existence rozdílu v zacházení na základě náboženského vyznání mezi JQ jako primářem interního oddělení na straně jedné a jiným vedoucím zaměstnancem na straně druhé nebyla žádným účastníkem ani vedlejším účastníkem rozporována [17]. Řada důvodů propuštění stanovených v čl. 5 odst. 2 GrO 1993 je totiž použitelná pouze na zaměstnance katolického vyznání, zejména uzavření neplatného manželství z pohledu doktríny a církevního práva katolické církve, odchod z církve, odpadnutí od víry a hereze, apod. Každý z uvedených důvodů tedy bez dalšího zakládá rozdíl v zacházení.

59. Je tudíž třeba posoudit srovnatelnost postavení zaměstnanců katolického vyznání na straně jedné a zaměstnanců jiného vyznání nebo bez vyznání na straně druhé, pokud jde o důvody propuštění.

60. V tomto bodě posuzují společnost IR, jakož i německá a polská vláda srovnatelnost popsaných situací ze subjektivního pohledu vyznání daného zaměstnance, zatímco předkládající soud, JQ a Evropská komise k němu přistupují z objektivního hlediska pracovní činnosti církevního zaměstnavatele, v projednávané věci tedy poskytování zdravotnických služeb.

61. Podle mého názoru znění čl. 4 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 2000/78 jednoznačně svědčí ve prospěch druhého přístupu, jelikož ukládá povinnost zkoumat, zda „*z povahy […] [pracovní [ch] činností [vykonávaných v církvi nebo náboženské organizaci] nebo z podmínek jejich výkonu vyplývá, že* náboženské vyznání […] představuje *podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek* se zřetelem k etice [dané církve nebo náboženské organizace]“ [18].

62. Tento výklad článku 4 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 2000/78 podporuje i judikatura Soudního dvora z poslední doby. Soudní dvůr totiž stanovil, že „vzhledem k posledně uvedenému ustanovení je zákonnost rozdílného zacházení na základě náboženského vyznání […] podmíněna existencí objektivně ověřitelné přímé souvislosti mezi profesním požadavkem stanoveným zaměstnavatelem a dotyčnou činností. Taková souvislost může vyplývat buď z povahy této činnosti, například v případě, že tato činnost spočívá v účasti na určování etiky dotčené církve nebo organizace nebo přispívá k jejímu kazatelskému poslání, nebo z podmínek jejího výkonu, jakými jsou potřeba zajistit důvěryhodné zastupování církve nebo organizace navenek“ [19].

63. Pokud jde o výklad pojmů „*podstatný, legitimní a odůvodněný* profesní požadavek“, Soudní dvůr rozhodl, že příslušnost k náboženskému vyznání nebo přistoupení k víře, na nichž je založena etika dotčené církve nebo organizace, je „*podstatným*“ profesním požadavkem, pokud je zjevně „nezbytná z důvodu významu dotčené profesní činnosti pro zvěstování této etiky nebo pro výkon práva této církve […] na autonomii“ [20].

64. Pokud jde o pojem „legitimní“ profesní požadavek, vyžaduje se, aby „požadavek příslušnosti k náboženskému vyznání nebo přistoupení k víře, na nichž je založena etika dotčené církve […], nesloužil ke sledování cíle, který nesouvisí s touto etikou nebo výkonem práva této církve […] na autonomii [21].

65. Konečně, pokud jde o pojem „odůvodněný“ požadavek, tento pojem „znamená nejen to, že přezkum dodržování kritérií uvedených v čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78 může provést vnitrostátní soud, ale také, že církev […], která stanovila tento požadavek, musí ve světle skutkových okolností projednávané věci prokázat, že údajné riziko zásahu do její etiky nebo práva na autonomii je pravděpodobné a vážné, takže zavedení takového požadavku se jeví skutečně nezbytným“ [22].

17 – Podle JQ vyplývá rozdíl v zacházení ze skutečnosti, že primář jiného (například protestantského) vyznání nebo bez vyznání by nebyl propuštěn, pokud by po rozvodu s první manželkou uzavřel občanský sňatek.

18 – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

19 – Rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 63).

20 – Rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 65).

21 – Rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 66).

22 – Rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 67).

66. V projednávané věci není profesním požadavkem příslušnost k určitému náboženskému vyznání, jak tomu bylo ve věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), nýbrž souhlas se zvláštním přesvědčením katolické církve, konkrétně s pojetím manželství tak, jak je vymezeno doktrínou a církevním právem katolické církve, což zahrnuje dodržení formy církevního sňatku a posvátnost a nerozlučitelnost manželského svazku [23]. Je zjevné, že takovéto přesvědčení nepředstavuje v projednávané věci profesní požadavek, a tím spíše nepředstavuje podstatný a odůvodněný profesní požadavek [24].

67. Zaprvé tento požadavek nijak nesouvisí s profesní činností společnosti IR ani JQ, která spočívá v poskytování zdravotnických služeb a péči o nemocné. Důkazem v tomto směru je, že příslušnost ke katolické církvi není podmínkou přijetí na místo primáře interního oddělení a že společnost IR přijímá na místa odpovědného zdravotnického personálu i osoby jiného než katolického vyznání a svěřuje takovým osobám funkce vedoucích zaměstnanců. Kromě toho nemá sporný požadavek žádnou souvislost s administrativními úkoly, které JQ plní jako primář daného oddělení, jelikož se týká jeho soukromého a rodinného života. Nejedná se tedy o skutečný profesní požadavek.

68. Navíc není dodržení pojetí manželství tak, jak je vymezeno doktrínou a církevním právem katolické církve, podstatným profesním požadavkem, protože z důvodu významu profesní činnosti společnosti IR, tedy poskytování zdravotnických služeb, se nejeví jako nezbytné, aby společnost IR mohla šířit svoji etiku nebo uplatňovat své právo na autonomii. V tomto ohledu je třeba připomenout, že z pohledu pacientů nebo ostatních lékařů není podmínkou, aby byl primář interního oddělení katolického vyznání, a tím méně je relevantní, že uzavřel neplatné manželství z pohledu doktríny a církevního práva katolické církve. Naproti tomu, důležité jsou pro ně jeho kvalifikace a lékařské dovednosti, jakož i dobré organizační schopnosti.

69. Ze stejných důvodů není dotčený požadavek v žádném případě odůvodněný. Rozvod JQ [25] a skutečnost, že poté uzavřel občanský sňatek, nepředstavují žádné pravděpodobné ani závažné riziko zásahu do etiky společnosti IR nebo jejího práva na autonomii [26]. Dále je třeba zmínit, že společnost IR vůbec neuvažovala o tom, že by JQ odvolala z funkce primáře interního oddělení, ačkoli by se na něj pak dotčený požadavek nevztahoval, a namísto toho jej bez dalšího propustila.

70. Společnost IR a polská vláda namítají, že podle takového výkladu čl. 4 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 2000/78 by musely organizace stejného druhu, jako je společnost IR, přijímat do zaměstnání pouze osoby katolického vyznání.

71. Podle mého názoru by byl takový postup při přijímání zaměstnanců jednoznačně neslučitelný s ustanovením čl. 4 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 2000/78, jelikož náboženské vyznání nelze považovat za podstatný odůvodněný profesní požadavek pro zaměstnání související s poskytováním zdravotnických služeb, a dále z důvodů, jež jsem uvedl výše.

72. Společnost IR a polská vláda dále tvrdí, že pokud by společnost IR nesměla ukládat různě přísné povinnosti věrnosti v závislosti na vyznání svých zaměstnanců, musela by po všech svých zaměstnancích požadovat, aby dodržovali přísnější povinnost věrnosti, jaká se vyžaduje od zaměstnanců katolického vyznání.

23 – Viz kánon 1085 a kán. 1108 odst. 1 CIC.

24 – Z obsahu spisu předloženého Soudnímu dvoru nijak nevyplývá, že by dotčený požadavek nebyl legitimní z důvodu, že by sloužil ke sledování cíle, který nesouvisí s touto etikou společnosti IR.

25 – Na mé analýze nic nemění ani otázka, zda návrh na rozvod manželství podal JQ, nebo jeho manželka, ani otázka případné „viny“.

26 – Nemohu nezmínit významný nesoulad mezi tím, s jakou důsledností prosazovala společnost IR přísné dodržování katolické doktríny, a smířlivým a otevřeným přístupem k osobám katolického vyznání, které se rozvedly a znovu uzavřely občanský sňatek, o kterém svědčí post-synodální apoštolská exhortace „*Amoris Laetitia*“ papeže Františka o lásce v rodině určená biskupům, duchovním a jáhnům, osobám zasvěceným Bohu, manželům křesťanského vyznání a všem věřícím laikům (Vatikánské nakladatelství, 19. března 2016, zejména bod 299).

73. Nejsem přesvědčen, že by takový postup musel být nutně problematický, jelikož některé z důvodů propuštění stanovených v čl. 5 odst. 2 GrO 1993 jsou použitelné na všechny zaměstnance, nehledě na jejich víru. Uvedené ustanovení zejména zakazuje všem zaměstnancům veřejně zastávat názory, které jsou v rozporu se zásadami katolické církve týkajícími se potratů. Totéž se vztahuje na provinění proti osobní morálce, například spáchání trestného činu proti lidskému životu nebo integritě člověka.

74. S ohledem na výše uvedené mám za to, že čl. 4 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že připouští, aby náboženská organizace, jako je společnost IR, uložila svým vedoucím zaměstnancům stejného vyznání, jaké zastupuje daná organizace, přísnější povinnost jednat v dobré víře a s věrností etice dané organizace než zaměstnancům jiného vyznání nebo bez vyznání, pouze pokud takový požadavek splňuje kritéria stanovená v čl. 4 odst. 2 prvním pododstavci směrnice 2000/78.

B. K první části druhé předběžné otázky

75. Podstatou první části druhé předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda v případě záporné odpovědi na první předběžnou otázku musí zůstat nepoužité takové ustanovení vnitrostátního práva, jako je § 9 odst. 2 AGG, podle kterého je takové nerovné zacházení na základě náboženského vyznání zaměstnance odůvodněno právem dotčené církve na vlastní chápání z hlediska víry.

76. Relevantnost této otázky odůvodňuje předkládající soud odkazem na bod 31 rozsudku ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), z něhož vyplývá, že vnitrostátní právo musí být vykládáno v souladu se směrnicí 2000/78 tak, aby byl zaručen plný účinek unijního práva, přičemž však nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem*. Pokud není konformní výklad § 9 odst. 2 AGG možný, vyvstává otázka, zda má zůstat toto ustanovení nepoužité.

77. Nesouhlasím s premisou této otázky, která předpokládá nejen to, že § 9 odst. 2 AGG představuje nesprávné provedení čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78 do vnitrostátního práva, ale také to, že upravuje otázku rozdílného zacházení na základě náboženského vyznání.

78. Zaprvé je znění § 9 odst. 2 AGG v zásadě totožné se zněním čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78[27]. Nevidím důvod, proč by nebylo možné jej vykládat v souladu s posledně uvedeným ustanovením.

79. Zadruhé je otázka rozdílného zacházení na základě náboženského vyznání, i v souvislosti s povinností věrnosti, řešena v § 9 odst. 1 AGG a nikoli v § 9 odst. 2 AGG.

80. Aby bylo možné řádně zodpovědět otázku položenou předkládajícím soudem, navrhuji, aby byla doplněna o posouzení otázky, zda musí ustanovení § 9 odst. 1 AGG zůstat nepoužité, pokud by předkládající soud dospěl k závěru, že požadavek uložený vedoucím zaměstnancům společnosti IR, kteří jsou katolického vyznání, podle něhož nesmí uzavřít neplatné manželství z pohledu doktríny a církevního práva katolické církve, není v souladu s čl. 4 odst. 2 prvním pododstavcem směrnice 2000/78.

27 – Návětí článku 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78 („[…] pokud jsou ustanovení [směrnice 2000/78] jinak dodržena“) bylo přirozeně ze znění § 9 odst. 2 AGG vypuštěno. Jak jsem vysvětlil v bodech 51 a 52 tohoto stanoviska, účelem uvedeného návětí je upřesnit a vyjasnit, že oprávnění náboženských organizací uložit svým zaměstnancům povinnost věrnosti nepředstavuje výjimku ani z obecného zákazu diskriminace podle článku 2 směrnice 2000/78, ani z podmínek, jež musí rozdíl v zacházení na základě náboženského vyznání splňovat, aby nepředstavoval diskriminaci v souladu s čl. 4 odst. 1 téže směrnice. Vzhledem k tomu, že toto návětí je pouze upřesňující a objasňující, nelze ani bez něj vykládat čl. 4 odst. 2 druhý pododstavec v tom smyslu, že by byly náboženské organizace oprávněny diskriminovat na základě náboženského vyznání v rozporu s prvním pododstavcem uvedeného ustanovení (to znamená, že by byly oprávněny k rozdílnému zacházení na základě náboženského vyznání, aniž by takový rozdíl představoval podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek), nebo dokonce diskriminovat z jiných důvodů uvedených v článku 1 téže směrnice (tedy na základě zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace).

81. Tuto otázku je třeba zodpovědět pouze v případě, že zákaz uzavřít neplatné manželství z pohledu doktríny a církevního práva katolické církve stanovený v čl. 5 odst. 2 druhé odrážce GrO 1993 nepředstavuje podstatný a odůvodněný profesní požadavek ve smyslu čl. 4 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 2000/78, což podle mého názoru platí.

82. V rozsudku ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257) Soudní dvůr rozhodl, že pokud by ve sporu mezi jednotlivci musel předkládající soud konstatovat, že § 9 odst. 1 AGG není možné vyložit v souladu se směrnicí 2000/78, musel by zajistit soudní ochranu vyplývající pro jednotlivce z článků 21 [28] a 47 [29] Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) a zajistit plný účinek těchto článků, přičemž v případě potřeby upustí od uplatnění jakéhokoli odporujícího vnitrostátního ustanovení [30].

83. Toto řešení je plně použitelné i ve sporu dotčeném v původním řízení, který je také sporem mezi jednotlivci, byť *ratione temporis* nespadá do oblasti působnosti Listiny.

84. Soudní dvůr totiž ve srovnatelných situacích, jež nastaly v době před vstupem Listiny v platnost, vycházel z obecné zásady zákazu diskriminace na základě věku a přiznal jednotlivcům subjektivní právo uplatnitelné jako takové ve sporech mezi jednotlivci a určil, že vnitrostátní soudy jsou povinny upustit od použití ustanovení vnitrostátního práva, jež by bylo s touto zásadou v rozporu [31].

85. Totéž platí pro zásadu zákazu jakékoli diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, která s ohledem na dějinné souvislosti vzniku Evropské unie představuje základní ústavní hodnotu právního řádu Unie a kterou Soudní dvůr uznal jako obecnou zásadu unijního práva [32].

86. Nevidím totiž žádný důvod, proč by mělo být s některými kritérii diskriminace zacházeno jinak, pokud všechna vedou ke stejnému výsledku.

87. Ze všech výše uvedených důvodů mám za to, že na první část druhé předběžné otázky je třeba odpovědět tak, že vnitrostátní soud, který rozhoduje o sporu mezi dvěma jednotlivci, je povinen, pokud není možné, aby vyložil použitelné vnitrostátní právo v souladu s čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78, zajistit v rámci svých pravomocí soudní ochranu vyplývající pro jednotlivce z obecné zásady zákazu diskriminace na základě náboženského vyznání a zaručit plný účinek této zásady, přičemž v případě potřeby upustí od uplatnění jakéhokoli odporujícího vnitrostátního ustanovení.

VI. Závěry

88. S ohledem na výše uvedené úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na předběžné otázky předložené Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo), takto:

„1. Článek 4 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán v tom smyslu, že připouští, aby náboženská organizace, jako je společnost IR, uložila svým vedoucím zaměstnancům stejného vyznání, jaké zastupuje daná organizace, přísnější povinnost jednat

28 – Tento článek, nadepsaný „Zákaz diskriminace“, stanoví v odstavci 1, že „[s]e zakazuje jakákoli diskriminace založená zejména na […] náboženském vyznání nebo přesvědčení […]“.

29 – Tento článek zaručuje jednotlivcům právo na účinnou právní ochranu a spravedlivý proces.

30 – Body 75 až 79 uvedeného rozsudku.

31 – Viz rozsudky ze dne 22. listopadu 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, body 76 a 77); ze dne 19. ledna 2010, Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, body 50 a 51); ze dne 15. ledna 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, bod 47), a ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 36).

32 – Viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, bod 76).

v dobré víře a s věrností etice dané organizace než zaměstnancům jiného vyznání nebo bez vyznání, pouze pokud takový požadavek splňuje kritéria uvedená v čl. 4 odst. 2 prvním pododstavci směrnice 2000/78.

2. Vnitrostátní soud, který rozhoduje o sporu mezi dvěma jednotlivci, je povinen, pokud není možné, aby vyložil použitelné vnitrostátní právo v souladu s čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78, zajistit v rámci svých pravomocí soudní ochranu vyplývající pro jednotlivce z obecné zásady zákazu diskriminace na základě náboženského vyznání a zaručit plný účinek této zásady, přičemž v případě potřeby upustí od uplatnění jakéhokoli odporujícího vnitrostátního ustanovení.“