Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

11. září 2018 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2000/78/ES – Rovné zacházení – Pracovní činnosti vykonávané v církvích nebo jiných organizacích, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře – Profesní požadavky – Jednání v dobré víře a s věrností etice církve nebo organizace – Pojem – Rozdílné zacházení na základě náboženského vyznání nebo víry – Propuštění vedoucího zaměstnance katolického vyznání z důvodu uzavření druhého občanského sňatku po rozvodu“

Ve věci C-68/17,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) ze dne 28. července 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 9. února 2017, v řízení

IR

proti

JQ,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, A. Tizzano, místopředseda, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas a J. Malenovský, předsedové senátů, E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, A. Prechal, F. Biltgen (zpravodaj), K. Jürimäe, M. Vilaras a E. Regan, soudci,

generální advokát: M. Wathelet,

vedoucí soudní kanceláře: K. Malacek, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 27. února 2018,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za IR B. Göpfertem, Rechtsanwalt, M. Ruffertem a G. Thüsingem,

– za německou vládu T. Henzem, J. Möllerem a D. Klebsem, jako zmocněnci,

– za polskou vládu B. Majczynou, A. Siwek a M. Szwarc, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi D. Martinem a B.-R. Killmannem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: němčina.

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 31. května 2018,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu 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 (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi JQ a jeho zaměstnavatelem, IR, ohledně legality propuštění JQ odůvodněného údajným porušením povinnosti jednat v dobré víře a s věrností etice společnosti IR.

Právní rámec

Unijní právo

3 V bodech 4, 23, 24 a 29 odůvodnění směrnice 2000/78 se uvádí:

„(4) Právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo uznané Všeobecnou deklarací lidských práv, Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, pakty OSN o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jejímiž signatáři jsou všechny členské státy. Úmluva č. 111 Mezinárodní organizace práce (MOP) zakazuje diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání.

[…]

(23) Za velmi omezených okolností může být rozdíl v zacházení odůvodněný v případech, kdy vlastnost týkající se náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace představuje oprávněný a rozhodující požadavek povolání, kdy cíl je legitimní a požadavek přiměřený. Takové okolnosti musí být zařazeny do informací předkládaných členskými státy Komisi.

(24) Evropská unie v Prohlášení č. 11 o postavení církví a nekonfesních organizací, připojeném 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.“

4 Článek 1 této směrnice 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.“

5 Článek 2 odst. 1 a 2 uvedené směrnice 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;

[…]“

6 Článek 4 téže směrnice zní:

„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 Společenství, 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.“

7 Článek 9 odst. 1 směrnice 2000/78 stanoví:

„Členské státy zajišťují, aby soudní nebo správní řízení, včetně, považují-li to za vhodné, dohodovacích řízení, směřující k dodržování povinností podle této směrnice byla dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.“

8 Článek 10 odst. 1 této směrnice stanoví:

„Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“

Německé právo

GG

9 Článek 4 odst. 1 a 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Základní zákon Spolkové republiky Německo) ze dne 23. května 1949 (BGBl. 1949 I, s. 1, dále jen „GG“) stanoví:

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

(2) Zaručuje se nerušený výkon náboženského vyznání.“

10 Podle článku 140 GG jsou ustanovení článků 136 až 139 a článek 141 Weimarer Reichsverfasssung (Výmarská ústava) ze dne 11. srpna 1919 (dále jen „WRV“) nedílnou součástí GG.

11 Článek 137 WRV stanoví:

„1. Neexistuje žádná státní církev.

2. Svoboda sdružování v náboženských spolcích je zaručena. Mohou se na říšském území sdružovat bez jakéhokoli omezení.

3. Náboženské spolky upravují a spravují své záležitosti samostatně v mezích obecně závazných právních předpisů. Osoby jsou do funkcí jmenovány bez zásahů státních orgánů či občanské obce.

[…]

7. Spolky, jejichž účelem je podporovat filozofické přesvědčení ve společnosti, mají stejné postavení jako náboženské spolky.“

12 Podle judikatury Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud, Německo) jsou nositeli církevního práva na sebeurčení zaručeného v článku 140 GG ve spojení s čl. 137 odst. 3 WRV nejen církve samotné jako náboženská společenství, ale i všechna zařízení, která jsou jim určitým způsobem přiřazena, pokud jsou povolána hájit a plnit úkoly a poslání církví v souladu s jejich chápáním víry a s jejich účelem nebo úlohou.

Zákon na ochranu před propouštěním

13 Kündigungsschutzgesetz (zákon na ochranu před propouštěním) ze dne 25. srpna 1969 (BGBl. 1969 I, s. 1317), ve znění použitelném na spor v původním řízení, v § 1 stanoví:

„Společensky neodůvodněná propouštění

(1) Propuštění zaměstnance, jehož smlouva trvala v tomtéž podniku bez přerušení déle než šest měsíců, je právně neúčinné, pokud je společensky neodůvodněné.

(2) Propuštění je společensky neodůvodněné, pokud k němu nedošlo z důvodů souvisejících s osobou nebo chováním daného zaměstnance nebo z důvodů naléhavých podnikových požadavků, které brání tomu, aby byl daný zaměstnanec v tomto podniku nadále zaměstnán. […]“

AGG

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

15 Ustanovení § 1 AGG, který stanoví účel zákona, uvádí:

„Účelem tohoto zákona je předejít veškeré diskriminaci či odstranit veškerou diskriminaci na základě rasy, etnického původu, pohlaví, náboženského vyznání či přesvědčení, postižení, věku nebo sexuální orientace.“

16 Ustanovení § 7 odst. 1 AGG stanoví:

„Pracovníci nesmí být diskriminováni na základě kteréhokoli z důvodů uvedených v § 1; tento zákaz platí rovněž, pokud původce diskriminačního jednání existenci jednoho z důvodů uvedených v § 1 pouze předpokládá.“

17 Znění ustanovení § 9 AGG je následující:

„1. Aniž jsou dotčena ustanovení § 8 [tohoto zákona], je rozdílné zacházení založené na náboženském vyznání nebo víře při zaměstnávání náboženskými společenstvími, k nim přiřazenými zařízeními bez ohledu na jejich právní formu nebo sdruženími, jejichž úkolem je společný výkon náboženského vyznání nebo víry, přípustné i tehdy, když určité náboženské vyznání nebo víra s přihlédnutím k vlastnímu chápání příslušného náboženského společenství nebo sdružení s ohledem na právo [náboženského společenství nebo sdružení] na sebeurčení nebo podle druhu činnosti odpovídá odůvodněnému profesnímu požadavku.

2. Zákaz rozdílného zacházení na základě náboženského vyznání nebo víry se nedotýká 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 věrnost ve smyslu jejich příslušného vlastního chápání.“

Kanonické právo

18 Kánon 1085 Codex Iuris Canonici (kodex kanonického práva) zní:

„(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.“

19 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (základní řád církevní služby v rámci pracovněprávních vztahů v církvi) ze dne 22. září 1993 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, s. 222, dále jen „GrO 1993“) v článku 1 stanoví:

„Základní zásady církevní služby

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

20 Článek 4 GrO 1993, nadepsaný „Povinnosti věrnosti“, zní takto:

„(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 uplatňování v rámci dané instituce.

[…]

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

21 Článek 5 GrO 1993, nadepsaný „Porušení povinností věrnosti“, stanoví:

„(1) Pokud již zaměstnanec 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:

[…]

– uzavření manželství, jež je z pohledu víry a církevního právního pořádku neplatné,

[…]

(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 případem jevilo propuštění jako příliš přísné opatření.“

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

„A. Přiřazení k církvi

[…]

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

Spor v původním řízení a předběžné otázky

23 IR je společností s ručením omezeným založenou podle německého práva. Předmětem její činnosti je plnit poslání organizace Caritas (mezinárodní konfederace katolických charitativních organizací), jakožto vyjádření existence a povahy římskokatolické církve, a to zejména provozováním nemocnic. Společnost IR není založena primárně za účelem dosahování zisku a podléhá dohledu katolického arcibiskupa z Kolína nad Rýnem (Německo).

24 JQ je katolického vyznání. Je vystudovaným lékařem a od roku 2000 pracuje u IR jako primář interního oddělení nemocnice na základě pracovní smlouvy uzavřené na základě GrO 1993.

25 JQ uzavřel manželství podle katolického ritu. V roce 2005 došlo na popud jeho první manželky k rozluce a jejich manželství bylo rozvedeno v březnu 2008. V srpnu 2008 uzavřel JQ občanský sňatek se svou novou přítelkyní, aniž bylo jeho první manželství prohlášeno za neplatné.

26 Poté, co se společnost IR dozvěděla o tomto novém sňatku, dopisem ze dne 30. března 2009 rozvázala s JQ pracovní poměr s účinností k 30. září 2009.

27 JQ podal proti tomuto propuštění žalobu k Arbeitsgericht (pracovní soud, Německo), přičemž tvrdil, že uzavření nového manželství není platným důvodem uvedeného propuštění. Podle JQ je takové propuštění 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 GrO 1993 žádný vliv na jeho pracovní poměr se společností IR.

28 Společnost IR tvrdila, že propuštění JQ je společensky odůvodněné. Vzhledem k tomu, že JQ byl vedoucím zaměstnancem ve smyslu čl. 5 odst. 3 GrO 1993, uzavřením manželství, které je podle kanonického práva neplatné, závažně porušil povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy uzavřené se společností IR.

29 Arbeitsgericht (pracovní soud) vyhověl žalobě JQ. Poté, co Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud, Německo) odvolání podané společností IR proti tomuto rozhodnutí zamítl, podala IR opravný prostředek „Revision“ k Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo), který tento opravný prostředek zamítl rozsudkem ze dne 8. září 2011, přičemž v podstatě rozhodl, že propuštění JQ bylo neodůvodněné, jelikož zaměstnance, kteří nejsou katolického vyznání a zastávají stejnou pozici jako JQ, by společnost IR v případě uzavření nového sňatku nepropustila.

30 IR se s touto věcí obrátila na Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavní soud, Německo). Tento soud usnesením ze dne 22. října 2014 zrušil rozsudek Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) a věc mu vrátil.

31 Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) zastává názor, že výsledek sporu v původním řízení závisí na tom, zda je propuštění JQ společností IR legální s ohledem na § 9 odst. 2 AGG. Tento soud nicméně uvádí, že toto ustanovení musí být vykládáno v souladu s unijním právem, a že proto vyřešení tohoto sporu závisí na výkladu čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78, jejž § 9 odst. 2 AGG provádí do vnitrostátního práva.

32 Konkrétně se předkládající soud zaprvé táže, zda IR jakožto kapitálová společnost založená podle soukromého práva, jež je ve vlastnictví katolické církve, spadá do působnosti čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78, a tedy je oprávněna od svých zaměstnanců vyžadovat, aby jednali v dobré víře a s věrností etice této církve. Podle tohoto soudu není vyloučeno, že unijní právo brání tomu, aby se taková společnost, jež je založena podle soukromého práva a působí v odvětví zdravotnictví v souladu s tržní praxí, mohla dovolávat zvláštních církevních práv.

33 V tomto ohledu si předkládající soud klade otázku, zda církve nebo jiné veřejné či soukromé organizace, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, mohou samy závazně určit, co se rozumí jednáním v dobré víře a s věrností „etice dané organizace“ ve smyslu čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78, a zda mohou v této souvislosti rovněž samostatně stanovit – jak je k tomu opravňuje německé ústavní právo – odstupňované požadavky na věrnost pro tytéž vedoucí funkce pouze na základě náboženského vyznání zaměstnanců.

34 Zadruhé předkládající soud poznamenává, že poté, co Soudní dvůr podá výklad čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78, bude na předkládajícím soudu, aby s ohledem na všechna pravidla vnitrostátního práva a při uplatnění jím uznaných výkladových metod rozhodl, zda a v jakém rozsahu je možné § 9 odst. 2 AGG vykládat v souladu s čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78, a – pokud toto vnitrostátní ustanovení nelze vykládat v souladu s uvedenou směrnicí – zda uvedené ustanovení musí být ponecháno zcela nebo částečně nepoužité.

35 V tomto ohledu si předkládající soud klade otázku, zda na jedné straně zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání nebo přesvědčení, který je zakotven v čl. 21 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), přiznává jednotlivci subjektivní právo, které může uplatnit u vnitrostátních soudů a které v právních sporech mezi soukromými osobami zavazuje soudy, aby se zdržely uplatňování vnitrostátních ustanovení, která nejsou v souladu s tímto zákazem. Třebaže si je vědom, že Listina vstoupila v platnost až 1. prosince 2009, kdežto k propuštění dotčenému v původním řízení došlo v březnu 2009, uvedený soud upřesňuje, že nelze vyloučit, že již před vstupem Listiny v platnost existoval zákaz veškeré diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry jako obecná zásada unijního práva. V souladu se zásadou přednosti unijního práva má přitom unijní právo přednost před vnitrostátním právem, včetně ústavního práva.

36 Zatřetí se předkládající soud táže, na základě jakých kritérií je třeba určit, zda je požadavek jednání v dobré víře a s věrností etice dané organizace v souladu s čl. 4 odst. 2 druhým pododstavcem směrnice 2000/78.

37 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 církev může takové organizaci, jako je žalovaná v projednávaném sporu, závazně určit, že v případě požadavku jednat v dobré víře a s věrností etice dané organizace kladeného na vedoucí zaměstnance je třeba rozlišovat mezi zaměstnanci, kteří náležejí k této církvi, na jedné straně a zaměstnanci jiného vyznání nebo bez vyznání na druhé straně?

2) V případě záporné odpovědi na první otázku:
   a) Musí zůstat nepoužité takové ustanovení vnitrostátního práva, jako je v projednávané věci § 9 odst. 2 [AGG], podle kterého je takové nerovné zacházení na základě náboženského vyznání zaměstnance s ohledem na vlastní chápání dané církve odůvodněno?
   b) Jaké podmínky platí podle čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce [směrnice 2000/78] 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?“

K předběžným otázkám

K první otázce a ke druhé části druhé otázky

38 Podstatou první otázky a druhé části druhé otázky předkládajícího soudu, kterými je třeba se zabývat společně, je, zda čl. 4 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že církev nebo jiná organizace, jejíž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře a která provozuje nemocniční zařízení ve formě kapitálové společnosti založené podle soukromého práva, může závazně rozhodnout, že podřídí své vedoucí zaměstnance rozdílným požadavkům na jednání v dobré víře a s věrností v závislosti na tom, jakého jsou tito zaměstnanci vyznání či zda jsou bez vyznání, a pokud tomu tak není, na základě jakých kritérií je třeba v každém jednotlivém případě ověřit, zda jsou takové požadavky v souladu s tímto ustanovením.

39 S ohledem na vysvětlení poskytnutá předkládajícím soudem k jeho první otázce, je třeba zaprvé stran osobní působnosti čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78 určit, zda okolnost, že ve věci v původním řízení je subjekt, který od svých zaměstnanců vyžaduje jednání v dobré víře a s věrností, kapitálovou společností založenou podle soukromého práva, může této společnosti bránit v odvolání se na toto ustanovení.

40 V této souvislosti je třeba konstatovat, že s ohledem na obecnou povahu výrazů použitých v čl. 4 odst. 2 druhém pododstavci směrnice 2000/78 pro vymezení osobní působnosti, a sice „[…] v církvích a jiných veřejných nebo soukromých organizacích“, nemohou mít úvahy týkající se povahy a právní formy dotyčného subjektu vliv na použitelnost tohoto ustanovení v takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení. Konkrétně odkaz na soukromé organizace zahrnuje zařízení, která jsou, jako společnost IR, založena podle soukromého práva.

41 Je však třeba upřesnit, že se ustanovení čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78 uplatňují pouze na církve a jiné veřejné nebo soukromé organizace, „jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře“.

42 Kromě toho čl. 4 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 2000/78 odkazuje na „osoby, které [pro takové církve nebo organizace] pracují“, což znamená, že působnost tohoto ustanovení zahrnuje – podobně jako v případě čl. 4 odst. 2 prvního pododstavce uvedené směrnice – pracovní činnosti těchto osob.

43 Pokud jde zadruhé o otázku přezkumu uplatňování čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78 vnitrostátními soudy, je třeba připomenout, že Soudní dvůr v rámci věci, která se týkala výkladu čl. 4 odst. 2 prvního pododstavce této směrnice, rozhodl, že toto ustanovení musí být vykládáno v tom smyslu, že pokud církev nebo jiná organizace, jejíž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, tvrdí na podporu rozhodnutí nebo aktu, jakým je zamítnutí žádosti o pracovní místo v této církvi nebo organizaci, že náboženské vyznání představuje z povahy dotyčných činností nebo podmínek jejich výkonu podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k etice této církve nebo organizace, musí takové tvrzení případně podléhat účinnému soudnímu přezkumu, který má zajistit, aby v dané věci byla splněna kritéria uvedená ve zmíněném ustanovení (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 59).

44 Kromě toho okolnost, že čl. 4 odst. 2 první pododstavec směrnice 2000/78 odkazuje na vnitrostátní právní předpisy platné v den přijetí této směrnice, jakož i na vnitrostátní zvyklosti existující k témuž dni, nelze vykládat tak, že umožňuje členským státům se vyhnout dodržování kritérií účinného soudního přezkumu stanovených v tomto ustanovení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 54).

45 Důvody, které Soudní dvůr uvádí na podporu tohoto požadavku účinného soudního přezkumu, které jsou založeny na cíli směrnice 2000/78, na kontextu, do kterého zapadá její čl. 4 odst. 2, na zárukách vyžadovaných od členských států v jejích článcích 9 a 10, pro účely dodržování povinností vyplývajících z uvedené směrnice a ochrany osob, které se považují za oběti diskriminace, jakož i na právu na účinnou soudní ochranu zakotveném v článku 47 Listiny (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, body 47 až 49), taktéž platí za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, v nichž se soukromá organizace na podporu rozhodnutí o propuštění jednoho ze svých zaměstnanců odvolává na nedodržení jednání v dobré víře a s věrností etice této organizace tímto zaměstnancem ve smyslu čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce téže směrnice.

46 Tento druhý pododstavec totiž obsahuje ve vztahu k prvnímu pododstavci článku 4 odst. 2 uvedené směrnice 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 při dodržení ostatních ustanovení směrnice 2000/78, a zejména kritérií stanovených v čl. 4 odst. 2 prvním pododstavci této směrnice, která musí být případně předmětem účinného soudního přezkumu, jak bylo připomenuto v bodě 43 tohoto rozsudku.

47 Na rozdíl od toho, co tvrdily zejména společnost IR a německá vláda, přezkum legality požadavku jednání v dobré víře a s věrností vyžadovaného církví nebo jinou organizací, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, tedy nemůže probíhat pouze s ohledem na vnitrostátní právo, nýbrž musí zohledňovat ustanovení čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78, jakož i kritéria, která jsou v něm stanovena, jejichž dodržování nemůže být vyňato z účinného soudního přezkumu.

48 Článek 17 SFEU tento závěr nemůže vyvrátit. Znění tohoto ustanovení totiž v podstatě odpovídá znění Prohlášení č. 11 o postavení církví a nekonfesních organizací, připojeného k závěrečnému aktu Amsterodamské smlouvy. Skutečnost, že je toto prohlášení výslovně citováno v bodě 24 odůvodnění směrnice 2000/78, přitom svědčí o tom, že unijní zákonodárce nezbytně zohlednil uvedené prohlášení při přijímání této směrnice, zejména jejího čl. 4 odst. 2, jelikož toto ustanovení odkazuje výslovně na vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti platné v den přijetí uvedené směrnice. Kromě toho článek 17 SFEU zajisté vyjadřuje neutralitu Unie vůči tomu, jak členské státy organizují své vztahy s církvemi a náboženskými sdruženími nebo společenstvími, avšak nemůže vést k tomu, že dodržování kritérií stanovených v čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78 nebude podléhat účinnému soudnímu přezkumu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, body 56 až 58).

49 Pokud jde zatřetí o podmínky uplatňování čl. 4 odst. 2 druhého pododstavce směrnice 2000/78, je třeba zdůraznit s ohledem na to, co bylo uvedeno v bodě 46 tohoto rozsudku, že rozdílné zacházení ve vztahu k takovému požadavku na jednání v dobré víře a s věrností etice zaměstnavatele, jako je požadavek dotčený v původním řízení, v jehož případě není pochyb o tom, že je založeno výlučně na vyznání zaměstnanců, musí splňovat zejména kritéria stanovená v čl. 4 odst. 2 prvním pododstavci této směrnice.

50 K tomuto Soudní dvůr rozhodl, že z tohoto ustanovení výslovně vyplývá, že náboženské vyznání nebo víra mohou případně tvořit podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k etice dotčené církve nebo organizace ve smyslu uvedeného ustanovení s přihlédnutím k „povaze“ dotčených činností nebo „podmínkám“ jejich výkonu. Vzhledem k posledně uvedenému ustanovení je proto 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 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, body 62 a 63).

51 Pokud jde konkrétně o tři kritéria stanovená v čl. 4 odst. 2 prvním pododstavci směrnice 2000/78, Soudní dvůr nejprve upřesnil, že použití přídavného jména „podstatný“ znamená, že příslušnost k náboženskému vyznání nebo přistoupení k víře, na nichž je založena etika dotčené církve nebo organizace, musí být zjevně nezbytná z důvodu významu dotčené profesní činnosti pro zvěstování této etiky nebo pro výkon práva této církve nebo této organizace na autonomii, jak je přiznáno v článku 17 SFEU a v článku 10 Listiny (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, body 50 a 65).

52 Soudní dvůr následně uvedl, že použití výrazu „legitimní“ unijním zákonodárcem prokazuje, že zamýšlel zajistit, aby požadavek příslušnosti k náboženskému vyznání nebo přistoupení k víře, na nichž je založena etika dotčené církve nebo organizace, nesloužil ke sledování cíle, který nesouvisí s touto etikou nebo výkonem práva této církve nebo organizace na autonomii (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 66).

53 Konečně výraz „odůvodněný“ znamená nejen to, že přezkum dodržování kritérií uvedených v čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78 může provést vnitrostátní soud, ale také, že církev nebo organizace, která stanovila profesní požadavek, musí ve světle skutkových okolností dané věci prokázat, že údajné riziko zásahu do její etiky nebo práva na autonomii je pravděpodobné a vážné, takže zavedení takového požadavku se jeví nezbytným (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 67).

54 V tomto ohledu musí být požadavek stanovený v čl. 4 odst. 2 prvním pododstavci směrnice 2000/78 v souladu se zásadou proporcionality, což znamená, že vnitrostátní soudy musí ověřit, zda je uvedený požadavek přiměřený a nejde nad rámec toho, co je nezbytné k dosažení sledovaného cíle (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 68).

55 Z úvah uvedených v bodech 49 až 54 tohoto rozsudku vyplývá, že církev nebo jiná veřejná nebo soukromá organizace, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, může zacházet se svými vedoucími zaměstnanci rozdílně, pokud jde o požadavek na jednání v dobré víře a s věrností této etice, v závislosti na jejich příslušnosti k náboženskému vyznání nebo přistoupení k víře této církve nebo této jiné organizace, pouze tehdy, pokud vzhledem k povaze dotyčných pracovních činností nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, tvoří náboženské vyznání nebo víra podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k uvedené etice.

56 V této souvislosti je třeba uvést, že i když nakonec přísluší vnitrostátnímu soudu, který je jediný příslušný pro posouzení skutkových okolností, aby určil, zda uložení požadavku na jednání v dobré víře a s věrností pouze vedoucím zaměstnancům, kteří sdílejí náboženské vyznání nebo víru, na nichž je založena etika dotčené církve nebo organizace, odpovídá podstatnému, legitimnímu a odůvodněnému profesnímu požadavku ve smyslu čl. 4 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 2000/78, je v pravomoci Soudního dvora poskytnout vodítka vycházející ze spisu ve věci v původním řízení, jakož i z písemných a ústních vyjádření, která mu byla předložena, aby témuž soudu umožnil rozhodnout v konkrétním sporu, který mu byl předložen.

57 V projednávaném případě se požadavek dotčený ve věci v původním řízení týká dodržení určitého prvku etiky katolické církve, a sice posvátnosti a nerozlučitelnosti církevního sňatku.

58 Dodržování tohoto pojetí manželství přitom není nezbytným projevem etiky IR vzhledem k pracovním činnostem vykonávaným JQ, a sice poskytování lékařského poradenství a péče v nemocnici a řízení interního oddělení, jehož byl primářem. Nic tedy nenasvědčuje tomu, že by tento prvek byl podstatnou podmínkou pracovní činnosti ve smyslu čl. 4 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 2000/78, což však přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

59 Konstatování, podle kterého dodržování této složky etiky dotyčné organizace nemůže v projednávaném případě tvořit podstatný profesní požadavek, je podpořeno okolností, kterou potvrdila IR na jednání u Soudního dvora a kterou připomenul generální advokát v bodě 67 svého stanoviska, že na místa lékařů zahrnující řídící funkce, obdobná tomu, které zastával JQ, byli přijímáni zaměstnanci IR, kteří nebyli katolického vyznání, a tudíž se na ně nevztahoval tentýž požadavek na jednání v dobré víře a s věrností etice společnosti IR.

60 Dále je třeba poznamenat, že s ohledem na spis předložený Soudnímu dvoru nic nenasvědčuje tomu, že požadavek dotčený v původním řízení je odůvodněný ve smyslu čl. 4 odst. 2 prvního pododstavce směrnice 2000/78. Předkládajícímu soudu však přísluší ověřit, zda IR prokázala, že ve světle skutkových okolností projednávané věci existuje pravděpodobné a vážné riziko zásahu do její etiky nebo jejího práva na autonomii (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 67).

61 Z výše uvedených úvah vyplývá, že na první otázku a na druhou část druhé otázky je třeba odpovědět, že čl. 4 odst. 2 druhý pododstavec směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že:

– církev nebo jiná organizace, jejíž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře a která provozuje nemocniční zařízení zřízené ve formě kapitálové společnosti založené podle soukromého práva, nemůže rozhodnout, že podřídí své vedoucí zaměstnance rozdílným požadavkům na jednání v dobré víře a s věrností této etice v závislosti na tom, jakého jsou tito zaměstnanci vyznání či zda jsou bez vyznání, aniž by toto rozhodnutí mohlo případně podléhat účinnému soudnímu přezkumu, aby bylo zajištěno, že budou splněna kritéria stanovená v čl. 4 odst. 2 této směrnice, a

– rozdílné zacházení s vedoucími zaměstnanci, pokud jde o požadavek na jednání v dobré víře a s věrností uvedené etice, v závislosti na tom, jakého jsou tito zaměstnanci vyznání či zda jsou bez vyznání, je v souladu s uvedenou směrnicí pouze tehdy, pokud vzhledem k povaze dotyčných pracovních činností nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, je náboženské vyznání nebo víra profesním požadavkem, který je podstatný, legitimní a odůvodněný se zřetelem k etice dotčené církve nebo organizace, a je v souladu se zásadou proporcionality, což přísluší ověřit vnitrostátnímu soudu.

K první části druhé otázky

62 Podstatou první části druhé otázky předkládajícího soudu je, zda je podle unijního práva vnitrostátní soud v rámci sporu mezi jednotlivci povinen upustit od uplatnění vnitrostátního ustanovení, které nelze vyložit způsobem, který je v souladu s čl. 4 odst. 2 druhým pododstavcem směrnice 2000/78.

63 V tomto ohledu je třeba připomenout, že s ohledem na všechna pravidla vnitrostátního práva a při uplatnění jím uznaných výkladových metod přísluší vnitrostátním soudům rozhodnout, zda a v jakém rozsahu je možné vykládat vnitrostátní ustanovení, jakým je § 9 odst. 2 AGG, v souladu s čl. 4 odst. 2 směrnice 2000/78, aniž provedou výklad *contra legem* tohoto vnitrostátního ustanovení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 71 a citovaná judikatura).

64 Soudní dvůr kromě toho rozhodl, že požadavek konformního výkladu ukládá vnitrostátním soudům povinnost změnit případně ustálenou judikaturu, vychází-li tato judikatura z výkladu vnitrostátního práva, který je neslučitelný s cíli směrnice (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 72 a citovaná judikatura).

65 Vnitrostátní soud se proto nemůže platně domnívat, že dotčené vnitrostátní ustanovení nelze vyložit v souladu s unijním právem pouze z toho důvodu, že toto ustanovení bylo předtím konstantně vykládáno v rozporu s unijním právem (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 73 a citovaná judikatura).

66 V projednávané věci tedy přísluší předkládajícímu soudu ověřit, zda je vnitrostátní ustanovení dotčené ve věci v původním řízení možné vyložit v souladu se směrnicí 2000/78.

67 V případě, že není možné, aby tento soud takto vyložil vnitrostátní ustanovení dotčené ve věci v původním řízení v souladu se směrnicí, je třeba připomenout, že směrnice 2000/78 sama o sobě nezavádí zásadu rovného zacházení v zaměstnání a povolání, která má zdroj v různých mezinárodních právních nástrojích a ústavních tradicích společných členským státům, ale jejím účelem v této oblasti je jen zavedení obecného rámce pro boj proti diskriminaci z různých důvodů, mezi které patří náboženské vyznání a víra, jak vyplývá z jejího názvu a článku 1 (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 75 a citovaná judikatura).

68 Kromě toho vnitrostátní soud, který se nachází v situaci nadnesené v předcházejícím bodě, musí v rámci svých pravomocí zajistit právní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z unijního práva, a zaručit jeho plný účinek tím, že případně nepoužije jakékoli ustanovení vnitrostátního práva, jež je v rozporu se zásadou zákazu diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry (pokud jde o zásadu zákazu diskriminace na základě věku, viz rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 35).

69 Před vstupem Lisabonské smlouvy v platnost, která přiznala Listině stejnou právní sílu jako Smlouvy, totiž tato zásada vyplývala z ústavních tradic společných členským státům. Zákaz jakékoli diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry tak má imperativní povahu jakožto obecná zásada unijního práva, jež je nyní zakotvena v článku 21 Listiny, a stačí sám o sobě k tomu, aby bylo jednotlivcům přiznáno právo uplatnitelné jako takové ve sporu v oblasti, na kterou se vztahuje unijní právo (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 76).

70 Pokud tedy předkládající soud ve věci v původním řízení konstatuje, že nemůže zajistit konformní výklad dotyčného vnitrostátního ustanovení s unijním právem, musí upustit od použití tohoto ustanovení.

71 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na první část druhé otázky odpovědět tak, že vnitrostátní soud, který rozhoduje o sporu mezi dvěma soukromými subjekty, 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 právní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z obecných zásad unijního práva, jako je zásada zákazu diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, jež je nyní zakotvena v článku 21 Listiny, a zaručit plný účinek práv z nich vyplývajících tím, že případně nepoužije jakékoli odporující vnitrostátní ustanovení.

K nákladům řízení

72 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

1) **Článek 4 odst. 2 druhý pododstavec směrnice Rady 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:**

   – **církev nebo jiná organizace, jejíž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře a která provozuje nemocniční zařízení zřízené ve formě kapitálové společnosti založené podle soukromého práva, nemůže rozhodnout, že podřídí své vedoucí zaměstnance rozdílným požadavkům na jednání v dobré víře a s věrností této etice v závislosti na tom, jakého jsou tito zaměstnanci vyznání či zda jsou bez vyznání, aniž by toto rozhodnutí mohlo případně podléhat účinnému soudnímu přezkumu, aby bylo zajištěno, že budou splněna kritéria stanovená v čl. 4 odst. 2 této směrnice, a**

   – **rozdílné zacházení s vedoucími zaměstnanci, pokud jde o požadavek na jednání v dobré víře a s věrností uvedené etice, v závislosti na tom, jakého jsou tito zaměstnanci vyznání či zda jsou bez vyznání, je v souladu s uvedenou směrnicí pouze tehdy, pokud vzhledem k povaze dotyčných pracovních činností nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, je náboženské vyznání nebo víra profesním požadavkem, který je podstatný, legitimní a odůvodněný se zřetelem k etice dotčené církve nebo organizace, a je v souladu se zásadou proporcionality, což přísluší ověřit vnitrostátnímu soudu.**

2) **Vnitrostátní soud, který rozhoduje o sporu mezi dvěma soukromými subjekty, 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 právní ochranu, která pro jednotlivce vyplývá z obecných zásad unijního práva, jako je zásada zákazu diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, jež je nyní zakotvena v článku 21 Listiny, a zaručit plný účinek práv z nich vyplývajících tím, že případně nepoužije jakékoli odporující vnitrostátní ustanovení.**

Podpisy.