

Pracovněprávní autonomie církví a náboženských společností (ve světle zákazu diskriminace)

Vojtěch Jirásko*

Abstrakt: Článek pojednává o problematice pracovněprávní autonomie církví, zejména zaměstnavatelských církevních vztahů s duchovními a laickými zaměstnanci v České republice. Analyzuje autonomii církví v ústavněprávním kontextu se zohledněním vývoje právních přístupů k těmto pracovním vztahům, včetně rozhodování obecných soudů v pracovněprávních sporech. Závěry článku reflektují odlišné přístupy k pracovněprávní autonomii církví v různých právních systémech, přičemž v mezizahrančním exkurzu jsou zmíněny zkušenosti Slovenska, Německa či Spojených států amerických. Zejména je pozornost zaměřena na německou právní úpravu a rozpracovaný systém zvláštních povinností loajality. Klíčovým bodem je hledání hranice mezi duchovním a laickým zaměstnancem, kde souhlas se vstupem do duchovního stavu ovlivňuje právní postavení jednotlivce. Článek dále poukazuje na aktuální judikaturu Evropského soudu pro lidská práva a Soudního dvora Evropské unie.

Klíčová slova: pracovněprávní autonomie církví, duchovní, laický (civilní) zaměstnanec, církev, náboženské společnosti, loajalita v zaměstnání, princip proporcionality

Úvod

Církev a náboženské společnosti, zejména poté Církev římskokatolická, představují významné subjekty na poli zaměstnavatelů v České republice. Přesto zaměstnavatelské vztahy církví zůstávají v jistém skrytu vlastní autonomie, která je garantována v ústavněprávní rovině. Uvedené ovšem neznamená, že by se v rámci vztahů mezi zaměstnanci na straně jedné a církvemi jako zaměstnavateli na straně druhé neobjevovaly sporné otázky vedoucí až k mnohaletým sporům, což je v jistém smyslu dáno hledáním pomyslné hranice jurisdikce obecných soudů.

Nejprve bude pozornost zaměřena na základní vymezení autonomie církví, a to též v přeshraničním srovnání. Důraz bude kladen zejména na unijní východiska, přístup Evropského soudu pro lidská práva a Soudního dvora Evropské unie, dále na slovenský a německý model právní úpravy a mezizahranční srovnání. Společnými zkoumanými prvky přitom budou otázky týkající se statusu duchovních, práva a povinnosti laických zaměstnanců a kompetence obecných soudů k hodnocení těchto pracovněprávních otázek. Dále bude obecně přiblíženo tuzemské pojetí pojmu „duchovní“ a kompetence českých obecných soudů k rozhodování pracovněprávních sporů s církví, a to zejména optikou recentní judikatury soudu ústavního.

* JUDr. Vojtěch Jirásko, advokát spolupracující v advokátní kanceláři Narcis Tomášek a partneři; doktorand ve specializaci Soukromé právo, Právnícká fakulta Univerzity Palackého v Olomouci. E-mail: vojtech.jirasko01@upol.cz. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0396-9899>. Článek vznikl v rámci projektu Studentské grantové soutěže Univerzity Palackého v Olomouci. Název projektu: *Církev a civilní právo se zaměřením na specifika pracovněprávních a odpovědnostních vztahů*, číslo projektu: IGA_PF_2022_009. Článek vznikl ve spojitosti s navazujícím článkem téhož autora *Pracovněprávní autonomie a vymezení pojmu duchovního v římskokatolické církvi*. Za odborné konzultace velmi děkuji ThLic. ICLic. Monice Menke, Th.D. a Dr. theol. habil. Mgr. Jiřímu Dvořáčkovi, Dr. J. C. O.

Výsledkem je uvedení čtenáře do rozmanitosti náhledů na pracovněprávní vztahy v církvi, úskalí těchto vztahů a další konsekvence z těchto vztahů plynoucí. Současně tím bude předložen základ pro další zkoumání, a to jak v otázce vymezení statusu duchovních, tak v otázce působnosti zákoníku práce na zaměstnance v pracovním či služebním poměru k církvi.

Vztahy církví (a náboženských společností) a státu mají obecně mnoho styčných ploch, které byly a jsou předmětem živé diskuse, ať již jde o majetkové vyrovnání s církvemi¹ nebo například výhrady svědomí ve zdravotnictví či u advokátů.² Aktuálně jde též například o diskuse v souvislosti s novelizací zákona o církvích a náboženských společnostech, jejíž návrh předložila vláda Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR 29. 12. 2023.³ Pokud jde ovšem o otázky pracovněprávních vztahů v církvi, stále zůstává prostor pro hlubší diskusi zejména u otázek pracovněprávních vztahů laických zaměstnanců v církvi. Církev mají v mnohém klasické povinnosti jako zaměstnavatelé,⁴ v mnohém se ovšem běžným povinnostem vymykají (mohou stanovit vyšší povinnosti loajality, mohou klást zvláštní požadavky na zaměstnance vzhledem k příslušnému vyznání⁵ atp.). Jednotlivé odlišnosti a zvláštní přístupy napříč právními systémy v oblasti pracovněprávních vztahů budou dále blíže analyzovány. Klíčovým aspektem bude též ratifikace mezinárodní smlouvy mezi Českou republikou a Svatým stolcem o některých právních otázkách, která byla podepsána 24. října 2024.⁶

1. Autonomie církví a náboženských společností

Církev a náboženské společnosti⁷ (též jen „CNS“) představují svébytný a autonomní systém (ve smyslu organizačním,⁸ funkčním⁹ i právním¹⁰). Právní základ vychází z čl. 2 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (též jen „Listina“),¹¹ neboť Česká republika je sekulární stát zaručující náboženskou pluralitu i právo být bez vyznání. V rovině *fori interi* (svoboda vnitřního uspořádání člověka) je svoboda vyznání zakotvena v čl. 15 odst. 1 Listiny, na který

1 POHL, M. Církevní restituce 6 let poté aneb je majetkové vyrovnání s církvemi opravdu nezměnitelné? Reverzibilita církevních restitucí perspektivou práva EU. *Právní rozhledy*. 2019, roč. 27, č. 5, s. 172.

2 Srov. příspěvky Jakuba Nováka a Filipa Křepelky na konferenci Církev a stát 2023. Blíže k tomu ČAPKOVÁ, A. Církev a stát 2023. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2023, roč. 31, č. 3, s. 765.

3 Zák. č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (též jen „z. c. n. s.“). Návrh novely sněmovní tisk č. 613/0.

4 Např. platba pojistného na zdravotní pojištění, atp. Srov. RIGEL, F. *Judikatura NSS: Církev a náboženské společnosti. Soudní rozhledy*. 2019, roč. 25, č. 7–8, s. 218.

5 Do jisté míry úsměvně v tomto kontextu může působit poukázání na paralelu se zákazem konkurence a s vedlejší výdělečnou činností (srov. § 304 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, též jen „z. pr.“), ovšem u laických zaměstnanců v církvi ani tuto eventualitu nelze vyloučit.

6 Ministerstvo zahraničních věcí ČR, tisková zpráva, dostupné z: https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/mezinarodni_smlouvy/aktualne/smlouva_mezi_ceskou_republikou_a_svatym.html.

7 Pojmové rozlišení církve a náboženské společnosti má význam religionistický a teologický, nikoli právní. Obecně lze za církev označit náboženskou pospolitost, která vychází z křesťanské tradice. Ostatní uskupení jsou poté označována jako náboženské společnosti, přičemž stát do označení přímo nezasahuje. Viz KRÍŽ, J. § 3 [Základní pojmy]. In: KRÍŽ, J. *Zákon o církvích a náboženských společnostech. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 42.

8 Uspořádávají své vnitřní organizační poměry, rozhodují o ustavování do funkcí.

9 CNS ve funkčním pojetí materiálně naplňují své poslání, realizují víru prostřednictvím vnějších projevů.

10 Vnitřní normy CNS tvoří formální základ pro samotné uspořádání a fungování společenství.

11 Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, Listina základních práv a svobod.

navazuje čl. 16 Listiny v rovině *fori externi* (svoboda projevat své náboženství nebo víru). Ochrana svobody myšlení, svědomí a náboženského vyznání vychází též z čl. 9 EÚLP.¹² Z uvedeného je odvozena též samotná autonomie CNS uspořádat své vnitřní poměry bez zásahu státu.¹³ Konkrétní úprava je poté obsažena v zákoně o církvích a náboženských společnostech (též jen „z. c. n. s.“).¹⁴

Pokud jde o personální otázky, pracovněprávní autonomie CNS dopadá primárně na duchovní, neboť podstatou je myšlenka, dle které by stát neměl vnucovat určitému společenství, kdo, kdy a za jakých podmínek může realizovat náboženské obřady a plnit další důležité úkoly v rámci příslušné komunity.¹⁵ Sekundárně ovšem v jisté míře může dopadat autonomie CNS též i na další pracovníky v rámci církve.¹⁶

1.1 Unijní východiska

Unijní úprava je rámována zejména směrnicí, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.¹⁷ Směrnice se hlásí k uznání autonomie CNS, kdy si jednotlivé státy samostatně mohou upravit (v rámci širšího prostoru pro uvážení) normativní podmínky pro uplatňování zvláštních požadavků na výkon povolání v církvích. Dle čl. 4 odst. 1 směrnice se státy mohou odchýlit od obecného konceptu zákazu diskriminace, „*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*“.¹⁸ V tuzemském právu je poté odrazem směrnice § 6 odst. 4 zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), zakládající výjimku v případě, pokud jde o uplatnění práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání k CNS, pokud „*z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti*“. Pojmy jako *podstatný, určující a přiměřený* (profesní požadavek), *s legitimním cílem* jsou podhoubím pro judikaturní praxi Soudního dvora Evropské unie.

Napětí mezi státem a církví je historickým fenoménem, se kterým se musí vypořádat každá epocha. Nejedná se o problém pouze tuzemský či střeoevropský, jako spíše mezi-kontinentální, kdy každá kultura, společnost a země hledá nejhodnější cestu vzájemné koexistence. Poslední dekády ukazují odlišné chápání personálních vztahů a autonomie

¹² Evropská úmluva o ochraně lidských práv. Sdělení č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.

¹³ Čl. 16 odst. 2 Listiny: „*Církev a náboženské společnosti spravují své záležitosti, zejména ustavují své orgány, ustanovují své duchovní a zřizují řeholní a jiné církevní instituce nezávisle na státních orgánech.*“

¹⁴ Celým svým názvem jako „zákon o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů“.

¹⁵ BENÁK, J. Právo svobodně projevat své náboženské vyznání a autonomie církví (čl. 16 odst. 2). Personální otázky. In: KÜHN, Z. – KRATOCHVÍL, J. – KMEC, J. – KOSAŘ, D. a kol. *Listina základních práv a svobod. Velký komentář*. Praha: Leges, 2022, s. 756.

¹⁶ *Ibidem*, s. 758–759.

¹⁷ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.

¹⁸ Navazující druhý odstavec následně upřesňuje možnost odlišného zacházení na základě náboženského vyznání či víry určité osoby.

církvi nejen mezi evropskými státy, ale též napříč právními systémy. Kupříkladu v kontinentálním systému je hovořeno o „právním bermudském trojúhelníku“ mezi státním ústavním soudem, Evropským soudem pro lidská práva (též jen „ESLP“) a Soudním dvorem Evropské unie (též jen „SDEU“), který je charakteristický „labyrintem víceúrovňového práva“.¹⁹ Samotná historická geneze vztahů mezi státem a církví má značný vliv na podobu dnešních normativních základů, a to nejen v pracovněprávních otázkách, avšak historická srovnávací analýza není samotným předmětem textu.²⁰

V rámci zahraničního exkurzu si můžeme přiblížit, jakým způsobem je přistoupeno k normování a přezkoumávání vztahů mezi zaměstnanci a církvemi v jiných právních řádech. Právě přeshraniční srovnání umožňuje v širším kontextu poukázat na rozdílné přístupy a náhledy na fenomén pracovněprávní autonomie církví. Výběr srovnávaných zemí není zcela nahodilý, ale naopak má reprezentovat určitý (pro nás relevantní) koncept přístupů. Ani v jednom případě nejde o právní řád, pro který by bylo charakteristické státní náboženství, ale naopak je patrná státní neutralita. Přiblíženy budou přístupy Spojených států amerických, pro které je charakteristický široký koncept pracovněprávní autonomie církví. Dále budou zkoumány nám dva blízké (historicky) právní řády, a sice „sousedské modely“ na Slovensku a v Německu. Zejména německý přístup stanovení zvláštních povinností loajality (eventuálně možnost jejich přezkumu) může být inspiračním přínosem. Pokud jde o metodologii a odůvodnění komparace, lze jednoznačně parafrázovat Floriana Scholze, který v rámci své srovnávací analýzy církevního (a státního) pracovního práva uvádí, že se nelze omezovat na vnitrostátní pojmy, prameny a perspektivy, které mohou poskytnout jen počáteční orientaci.²¹ Základem musí být zastřešující abstraktní otázka, jako například jakým způsobem cizí právo zohledňuje pracovněprávní autonomii církve v případě zaměstnanců pracujících na základě (soukromoprávních) pracovních smluv.²² Bez ohledu na jistou komparativní výhodu (plynoucí pro státy Evropské unie ze shodného unijně-právního základu) se ovšem „komparativní analýza nemusí legitimizovat tím, že by uváděla konkrétní cíle. Abstraktní snaha o poznání je totiž již jako součást právní vědy podstatným účelem. Srovnávací právo rozšiřuje obzory v tom nejlepším slova smyslu“.²³ Ač provedené srovnání neaspíruje na Scholzem monograficky zpracovanou komparaci (která srovnává úpravy Německa, Francie a Velké Británie), přesto následující část předkládá základní vhled do právních řádů, v nichž se můžeme (legislativně i výkladově) inspirovat, anebo se z nich naopak poučit a vyvarovat se chyb.

1.2 Exkurz k autonomii církví ve Spojených státech amerických

Ve stručnosti lze odkázat na zámořské pojetí typické pro *Spojené státy americké*. Zřejmý příklon k (ryzejší) autonomii církví představovalo jednomyslně přijaté rozhodnutí Nejvyššího soudu USA ve věci *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. Equal Employment Opportunity Commission*, 565 US z 11. 1. 2012, jehož hlavním předmětem byla

¹⁹ LODEMANN, M. *Kirchliche Loyalitätspflichten und die Europäische Menschenrechtskonvention*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag GmbH, 2013, s. 194. SCHOLZ, F. *Kirchliches Arbeitsrecht in Europa*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag GmbH, 2021, s. 23.

²⁰ K tomu srov. např. KAROLA, P. 100 let vztahu státu s církvemi, 100 let křivd a svárů. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 2018, roč. 64, č. 3, s. 31.

²¹ SCHOLZ, F. *Kirchliches Arbeitsrecht in Europa*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag GmbH, 2021, s. 34.

²² *Ibidem*, s. 34.

²³ *Ibidem*, s. 36.

otázka diskriminačního jednání vs. autonomie církve.²⁴ Ač byly v případě *Hosanna-Tabor* u Nejvyššího soudu USA zkoumány čtyři prvky,²⁵ soud odmítl v tomto i v navazujícím rozhodnutí přijmout test, dle kterého by bylo napříště možné jednoduše odlišit, za jakých podmínek se jedná o *duchovní*.²⁶ V návaznosti na to lze odkázat na opět ve většině přijaté (byť nikoli jednomyslně²⁷) rozhodnutí ve věci *Our Lady of Guadalupe School v. Morrissey-Berru*, 591 US z 8. 7. 2020, které konsolidovalo dva případy (*Our Lady of Guadalupe School v. Morrissey-Berru* a *St. James School v. Biel*),²⁸ kdy v obou skutkových případech byla opět řešena diskriminace (věková a zdravotní) vůči zaměstnanci v kontradikci k autonomii

²⁴ Příklad závisel na hodnocení rozvázání vztahu Cheril Perich jako duchovní/učitelky na škole Hosanna-Tabor luteránské evangelické církve, kdy v návaznosti na zdravotní komplikace (narkolepsie – neurologická spánková porucha způsobující náhlé usínání) čerpala Perich volno k rekonvalescenci, avšak při následném návratu do práce jí bylo sděleno, že jí za ní byla zajištěna náhrada a následně (po hrozbě podání žaloby ze strany Perich) s ní byl rozvázán duchovenský poměr. Ve věci bylo hlavním předmětem možné diskriminační jednání versus autonomie církve, kdy v návaznosti na tzv. duchovenskou výjimku bylo konstatováno, že nelze zasahovat do autonomie církve, v jejichž výlučné diskreci zůstává ustanovování duchovních. Tzv. duchovenská výjimka (*Ministerial exception*) představuje doktrínu, dle které je dána výjimka z antidiskriminačních federálních zákonů z důvodu autonomie církve, kdy tato plyne z dodatku č. 1 Ústavy USA (*Constitution of the United States of America*).

²⁵ Za prvé učitelka byla „povolaná učitelka“, tedy nikoli v kategorii laické učitelky. Přesto se nejednalo o ordinovanou (svěcenou) duchovní. Za druhé pozice takového povolaného učitele vyžaduje jistý (6 let trvajících) náboženský výcvik a formální proces pověření. Za třetí přijala formální povolání k náboženské službě a uplatňovala z uvedeného též daňové výhody z toho plynoucí. Za čtvrté povinnosti povolaného učitele odpovídaly roli, která předává poselství církve a zajišťuje plnění jejího poslání.

²⁶ Dle Nejvyššího soudu USA pojem *duchovní* není pojímán jednotně, jeho testování a kvalifikace soudy jsou značně komplikované, neboť pokud by soudy měly přezkoumávat status duchovního, nevyhnutelně musí tzv. nahlédnout za toto označení, tedy zkoumat, co takovéto pozice znamenají. Nadto titul duchovní (*minister*) mnohdy může být pouhým formálním označením, kdy na druhé straně jiné církve nemusí takovéto označení používat, a tedy nelze za uvedené považovat jen „protějšky“ duchovního v podobě kněze, řádové sestry, rabína či imáma. V tomto směru by tedy měly soudy akceptovat to, jak v dobré víře samy církve kvalifikují své duchovní. Skutečnost, že jedna z učitelek nebyla dle svého tvrzení „katolička“, nelze argumentačně přeceňovat do krajnosti, neboť není zřejmé, jak by se uvedené mělo ve své podstatě prokazovat (mělo by se zkoumat, zda je katolík praktikující či nikoli a vést výslech, zda daná osoba pravidelně navštěvuje nedělní bohoslužby?).

²⁷ Rozhodnutí přijato v poměru 9 : 2, kdy soudkyně Sonia Sotomayor přijala nesouhlasné stanovisko, ke kterému se přidala soudkyně Ruth Bader Ginsburg. V tomto disentu bylo poukázáno na skutečnost, že náboženská výjimka dává zaměstnavatelům příliš volnou ruku k diskriminaci z důvodu rasy, pohlaví, těhotenství, věku, handicapu či jiné vlastnosti chráněné zákonem. Kritizuje, že současné rozhodnutí není vystavěno na nosných prvcích *Hosanna-Tabor*, když aktuální rozhodnutí většinu tam uvedených prvků označuje za nikoli nezbytné a staví na základním hledisku, dle kterého je podstatné to, co dělá zaměstnanec. Ač soud zevrubně popsal, v čem spočívá důležitost učitele náboženství (jde o samotnou podstatu předávání víry, dovozeno i překladem slova „rabbi“ jako „učitel“, a proto v dikci soudu i takovýto učitel může být duchovní), přesto došlo k přehlédnutí skutečnosti, že primárně se jednalo o učitele jiných předmětů nežli náboženství (dle záznamů učitelé neměli pověření od arcidiecéze) a tento výklad bude zjevně absurdní u učitelů matematiky, tělocviku nebo informatiky. Pokud učitelé jen zčásti vyučovali náboženství a jinak museli naplnit povinnosti běžných sekulárních norem, je problematické je zbavit veškeré diskriminační ochrany (navíc za situace, kdy zaměstnavatelé nepřinesli žádné náboženské důvody pro legitimizaci diskriminace). Učitelé v tomto případě neprošli žádným podstatným výcvikem a neměli formální pověření k výuce náboženství. Nad to se učitelé nereprezentovali jako funkcionáři či vedoucí role náboženské komunity ani neuplatňovali výhody (daňové, vládní, ceremoniální nebo administrativní) plynoucí jen duchovním představitelům. Ani jedna ze škol přitom nepožadovala, aby učitelé byli katolíci. Disent dovádí uvedené argumentem ad absurdum do roviny úvah nad tím, že by učitelé (ač by nebyli katolíky a ač by jim bylo zakázáno účastnit se svátostných bohoslužeb) přesto byli duchovními i jen pro výkon pouhého dohledu nad studenty církevní školy, což má být zcela za hranou logiky i zákona. Rozhodnutí přitom může mít vážné důsledky pro další profese (lektory, táborové vedoucí, zdravotní sestry, pracovníky sociálních služeb, podnikové právníky, pracovníky pro styk s médií a mnoha dalších), kteří pracují pro náboženské instituce a kteří mohou být vystaveni jakékoli diskriminaci (z důvodů irelevantních pro náboženské zásady jejich zaměstnavatelů). Citované rozhodnutí je vnímáno jako hluboce nespravedlivé, neboť v důsledku jeho přijetí hrozí mnoha zaměstnancům zánik antidiskriminační ochrany, což nebude možné dlouhodobě ignorovat, zejména v tak pluralitní společnosti, jako je ta v USA. Dostupné z: https://www.supremecourt.gov/opinions/19pdf/19-267_1an2.pdf.

²⁸ Rozhodnutí celým názvem *Our Lady of Guadalupe School v. Agnes Morrissey-Berru St. James School v. Darryl Biel*, as *Personal Representative of the Estate of Kristen Biel*. Dostupné z: https://www.supremecourt.gov/opinions/19pdf/19-267_1an2.pdf.

církví, která jako stěžejní v uvedených případech převážila. Jak bude poukázáno dále, zásadní problém spočívá právě ve vymezení pojmu *duchovní*.

1.3 Exkurz k autonomii církví dle ESLP a SDEU

Evropský soud pro lidská práva nevykládá oproti Nejvyššímu soudu USA autonomii církví v tak širokém smyslu, tento přístup má ovšem svůj vývoj plynoucí od dříve častějších závěrů o nepřijatelnosti rozhodnutí,²⁹ až po závěry založené na poměřování jednotlivých dotčených práv (autonomie církve vs. právo na spravedlivý proces a svobodu projevu³⁰ či soukromý a rodinný život³¹).³² Na některá rozhodnutí bude zvlášť poukázáno v další části.

V bližší analýze k tomu Jakub Kříž předznamenává: „*Výstižně v tomto smyslu charakterizuje postavení duchovních rozhodnutí britské Sněmovny lordů (lorda Templemana) ve věci Davies v. Presbyterian Church of Wales: ‚Povinnosti pastora vůči církvi nemají smluvní povahu ani nejsou vynutitelné. Pastor je povolán a toto své povolání akceptuje. Nezasvěcuje církvi a svému náboženství svůj pracovní život, ale celý svůj život. Jeho povinnosti jsou vymezeny a jeho aktivity předepisovány nikoliv smlouvou, ale svědomím. Je Božím služebníkem.‘*“³³

Aktuální rozhodnutí ESLP ve věci *Țîmpău v. Rumunsko*³⁴ řeší rozvázání pracovního poměru učitelky pravoslavného náboženství na (veřejné) střední škole, ke kterému došlo po odebrání souhlasu k výuce ze strany církevního představeného. ESLP po meritorním projednání konstatoval, že nedošlo k porušení čl. 8 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv (tj. ochrana soukromí, v konkrétním případě v důsledku narušení profesní a společenské pověsti).³⁵

Soudní dvůr Evropské unie taktéž citelným způsobem ovlivňuje diskusi o hranicích autonomie vůle, kdy řada jeho rozhodnutí podléhá citelné kritice.^{36,37} Značnou pozornost

²⁹ Srov. rozhodnutí ESLP ze dne 30. 1. 2001, *E. Dudová a Z. Duda proti České republice*, stížnost č. 40224/98.

³⁰ Rozsudek ESLP ze dne 20. 10. 2009, *Lombardi Vallauri proti Itálii*, stížnost č. 39128/05.

³¹ Rozsudek ESLP ze dne 23. 9. 2010, *Schüth proti Německu*, stížnost č. 1620/03.

³² KŘÍŽ, J. *Autonomie církví*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 95–114.

³³ Rozhodnutí lorda Templemana ve věci *Davies v. Presbyterian Church of Wales*, 1986, ICR 280. Citováno podle CLARKE, R. (ed.). *Fighting for Freedom at the Council of Europe* [draft], s. l. ADF International, 2016, s. 109. Převzato viz KŘÍŽ, J. *Autonomie církví*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 95.

³⁴ Rozsudek senátu čtvrté sekce ESLP ze dne 5. 12. 2023, *Țîmpău proti Rumunsku*, stížnost č. 70267/17.

³⁵ Přestože učitelka náboženství byla v rámci auditů kladně hodnocena, značná část rodičů si stěžovala na její přístup k výuce a následně odhlásili své děti z hodin náboženství a po vedení školy požadovali změnu vyučujícího. V návaznosti k tomu došlo k rozhodnutí arcibiskupa o odebrání oprávnění k výuce náboženství a následně k rozvázání pracovního poměru s učitelkou ze strany školy. Učitelka se domáhala před obecními soudy přezkumu jednak rozvázání pracovního poměru, jednak rozhodnutí arcibiskupa. Vnitřní rozhodnutí církve ovšem obecné soudy odmítly přezkoumávat. Stěžovatelka měla za to, že došlo k narušení čl. 6 Úmluvy (spravedlivý proces), čl. 9 Úmluvy (svoboda myšlení, svědomí a náboženství) a čl. 8 (právo na respektování soukromého a rodinného života). ESLP konstatoval, že došlo k dotčení soukromí stěžovatelky, které bylo ale v souladu se zákonem, sledovalo legitimní cíl (ochrana práv a svobod druhých, zejm. pravoslavné církve na svou autonomii v otázkách, kdo má učit jejím jménem náboženství a dále zejm. ochrana práv dětí a nespokojených rodičů). Soud následně uzavřel věc s tím, že vnitrostátní soudy vzaly v úvahu všechny relevantní faktory, zvažily dotčené zájmy a jejich rozhodnutí se nejeví jako nepřiměřené.

³⁶ V návaznosti na rozhodnutí *Egenberger* srov. HEINIG, H. M. Why Egenberger Could Be Next. In: *VerfBlog* [online]. 19. 5. 2020 [cit. 2023-12-20]. Dostupné z: <https://verfassungsblog.de/why-egenberger-could-be-next/>. DOI: 10.17176/20200520-013153-0.

³⁷ Taktéž je mnohdy hovořeno o postupu *ultra vires*, který může mít mnohé další konsekvence v neaplikovatelnosti rozhodnutí pro překročení kompetencí SDEU. K tomu srov. DONATH, P. B. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Ultra-vires-Kontrolle und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsrecht. *Arbeit Und Recht*. 2021, Vol. 69, No. 9, s. 354–59. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/48734747>.

vzbudilo rozhodnutí ve věci paní *Egenberger*,³⁸ která se ucházela o práci v evangelické diakonii,³⁹ avšak nepostoupila do další fáze výběrového řízení, neboť byla bez evangelického vyznání. Předběžná otázka zněla v tom směru, do jakých podrobností mohou obecné soudy přezkoumávat požadavek církvi (a to v návaznosti na limity již zmiňované antidiskriminační směrnice). SDEU přitom uzavřel, že to není církev, kdo by měl s konečnou platností určovat legitimitu a legálnost požadavku na víru zaměstnance ve vztahu ke konkrétnímu druhu práce, ale jsou to obecné soudy, které by měly zajistit účinný soudní přezkum takového tvrzení církve v souladu s principem proporcionality.⁴⁰ Zákonnost rozdílného zacházení na základě náboženského vyznání je dle závěrů soudu „*podmíněna existencí objektivně ověřitelné přímé souvislosti mezi profesním požadavkem stanoveným zaměstnavatelem a dotýcnou činností*“.⁴¹ Pokud by vnitrostátní právo odporovalo požadavku směrnice, je nezbytné upřednostnit eurokonformní výklad a vnitrostátní normu neaplikovat.

1.4 Exkurz k autonomii církví na Slovensku

Na Slovensku, přestože se jedná o v jistém směru nám nejbližší právní řád, je úprava v lecčem odlišná. Primárně i na vztahy duchovních je explicitně aplikován zákoník práce (takové ustanovení tuzemský právní řád nezná), byť pouze podpůrně / subsidiárně (jen tam, kde zákon, mezinárodní smlouva, smlouva mezi státem a církvemi či vnitřní předpis nestanoví jinak).⁴² Problém poté spočívá v otázce, v jakém rozsahu zákoník práce aplikovat, neboť to již nestanoví ani slovenský zákoník práce a zpravidla ani vnitřní předpisy církvi (aplikuje se úprava minimální mzdy,⁴³ překážek v práci, stravování, vzdělávání či úpravy náhrady škody; naopak se neaplikuje úprava pracovní doby atp.).⁴⁴ Pokud jde o ostatní zaměstnance (ať již zaměstnané přímo v určité církvi nebo v jí zřizované právnické osobě, např. církevní nemocnici, škole, lékárně, zařízení sociálních služeb atp.), aplikuje se

³⁸ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) EU ze dne 17. 4. 2018, *Egenberger*, C-414/16.

³⁹ Obsahovou náplní inzerované práce bylo podílení se na projektu *přípravy stínové zprávy o Mezinárodní úmluvě Organizace spojených národů o odstranění všech forem rasové diskriminace*.

⁴⁰ Dále byla řešena otázka výkladu čl. 4 odst. 2 směrnice ve smyslu terminologie: podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k etice organizace. Obecné soudy totiž zásadně nemohou hodnotit legitimitu samotné etiky příslušné církve, ale mohou ověřovat, zda požadavek z této etiky církve plynoucí je ve vztahu ke konkrétnímu druhu práce podstatný, legitimní a odůvodněný (se zřetelem k této etice). Právě posledně uvedené pojmy *podstatný, legitimní a odůvodněný* poté SDEU vykládá s poukazem na nutnost přihlížet ke konkrétnímu druhu práce (s přihlédnutím k „povaze“ dotčených činností nebo „podmínkám“ jejich výkonu, viz bod 60 an. cit. rozhodnutí). *Podstatná* povaha požadavku značí, že 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. *Legitimní* povaha požadavku znamená zkoumání, zda požadavek sleduje cíl související s uvedenou etikou (ve smyslu výkonu práva církve na autonomii). *Odůvodněná* povaha požadavku představuje podmínku k prokázání ze strany církve, že údajné riziko zásahu do její etiky nebo práva na autonomii je *pravděpodobné a vážné*, a proto zavedení požadavku je *nezbytné*.

⁴¹ Příkladem byly uvedeny a) zvláštní činnosti jako podílení se na: 1) určování etiky, 2) organizaci církve či 3) kazatelském poslání, a dále b) zvláštní podmínky výkonu práce plynoucí z požadavku na zachování důvěryhodnosti církve.

⁴² § 3 odst. 3 zák. č. 311/2001 Z. z., zákoník práce: „*Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa spravujú týmto zákonom, ak tento zákon, osobitný predpis, medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, zmluva uzatvorená medzi Slovenskou republikou a cirkvami a náboženskými spoločnosťami alebo vnútorné predpisy cirkví a náboženských spoločností neustanovujú inak.*“

⁴³ To platí též po změně zákona o financování církvi dle z. č. 370/2019 Z. z. Viz rozsudek Okresního soudu Bratislava III zo dňa 18.03.2022, sp. zn. 24 Cpr/32/2020 a rozsudek odvolacího Krajského soudu Bratislava zo dňa 25. 01. 2023, sp. zn. 7 CoPr/7/2022.

⁴⁴ BARANCOVÁ, H. *Sloboda viery a náboženstva*. Bratislava: Sprint dva, 2019, s. 26, 28–29.

těž zákoník práce, a navíc oproti zaměstnancům jiných necírkevních subjektů je možné na nich požadovat *održování vyšší míry povinnosti loajality* (pokud je druh práce spojen s možným dotčením věroučných otázek církve, např. u gynekologů a zákazu interrupcí, u lékařů ve smyslu eutanázie, pokud by uvedené zákon umožňoval).⁴⁵

V historických souvislostech je ovšem potřeba rozlišovat období před vyhlášením uzavřené mezinárodní smlouvy (konkordátu) mezi Svatým stolcem a Slovenskou republikou (2001)⁴⁶ a mezi Slovenskou republikou a registrovanými církvemi (2001)⁴⁷ a období po vyhlášení, neboť smluvní úprava předznamenala řadu změn. Ač je nezbytné uzavírat s duchovním pracovní poměr (pro různé pracovníprávní nároky a konotace plynoucí z pojistného systému), mají aplikační přednost před zákoníkem práce další prameny.⁴⁸ Ustanovení duchovního ze strany církve je poté předpokladem pro existenci pracovního poměru, kdy v případě odejmutí příslušného oprávnění obecné soudy zkoumají pouze to, zda a) bylo přijato rozhodnutí (o přeložení/odvolání) a b) zda bylo rozhodnutí učiněno oprávněnou osobou.⁴⁹ Uvedené pojetí se blíže podobá tuzemskému historickému přístupu, od kterého bylo (jak bude uvedeno níže) následně ustoupeno. Oproti slovenským podmínkám není v tuzemsku (alespoň prozatím) ratifikována mezinárodní smlouva (konkordát) mezi Českou republikou a Svatým stolcem.⁵⁰

⁴⁵ Ibidem, s. 59–60.

⁴⁶ Ibidem, s. 25: „Základní zmluva uzavretá medzi Svätou stolicou a Slovenskou republikou, podpísaná dňa 24. novembra 2000, ratifikovaná Národnou radou SR dňa 4. decembra 2000 a v Zbierke zákonov vyhlásená 23. augusta 2001 pod číslom 326/2001 Z. z.“

⁴⁷ Ibidem: „Zmluva medzi Slovenskou republikou a registrovanými cirkvami a náboženskými spoločnosťami bola podpísaná dňa 11. apríla 2002 a účinnosť nadobudla vyhlásením v Zbierke zákonov dňa 18. mája 2002.“

⁴⁸ Ibidem, s. 26, 28.

⁴⁹ Ibidem, s. 28, 41. K tomu srov. uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 09. 11. 2011, sp. zn. 3 Cdo 194/2011 či navazující neúspěšné návrhy o obnovu řízení viz rozsudek Krajského soudu v Košicích ze dne 29. 12. 2021, sp. zn. 3CoPr/3/2021.

⁵⁰ NĚMEC, R. Vztah kanonického práva a práva České republiky. *Bulletin advokacie*. 2017, č. 1–2, s. 49. „Konkordát mezi Svatým stolcem a daným státním zřízením mají všechny státy kolem České republiky již řadu let. I Česká republika projednala znění konkordátu se Svatým stolcem, a to dne 27. 5. 2002. Mezinárodní smlouva byla podepsána, ale do dnešního dne nebyla ratifikována Poslaneckou sněmovnou České republiky.“ Nová smlouva mezi Českou republikou a Svatým stolcem byla podepsána dne 24. 10. 2024, avšak k její závaznosti bude nutné, aby s ní obě komory Parlamentu ČR vyslovily souhlas. Přestože lze ocenit snahu vyřešení některých otázek cestou bilaterální dohody, obsahuje navržené znění dohody sporné aspekty. Jde-li o pracovníprávní otázky, čl. 2 odst. 3 *in fine* smlouvy stanoví: *Katolická církev [...] rovněž vybírá, jmenuje a odvolává své duchovní a další osoby přímo zapojené do pastorační činnosti nezávisle na státních orgánech*. Dále je ve smlouvě operováno s termínem *pastorační pracovník*, který má být nadán mj. právem obdobným zpovědnímu tajemství. Není ovšem nikterak zřejmé, jaké všechny osoby lze pod tuto kategorii zahrnout. Jedná se zde tedy nejen o pojmovou nekonzistenci napříč smlouvou (*osoby zapojené do pastorační činnosti a pastorační pracovníci* mohou být stejnou množinou či také nemusí), ale zároveň o pojmovou nekonzistenci a) napříč právním řádem [z. c. n. s. pracuje s termínem *duchovní*], b) nekonzistenci s právem kanonickým [pracuje mj. s termínem *laik a duchovní*], c) nekonzistenci se základním dokumentem Církve římskokatolické, který mj. zahrnuje pojem *pastorační asistenti*, ale nikoli obecně *pastorační pracovníci*. Výkladové či doprovodné materiály smlouva neobsahuje, a proto může být značně komplikované následně přistoupit k odpovědnému výkladu smlouvy, když v základních aspektech není vyjasněna ani působnost (aplikovatelnost) navržených norem (respektive okruhu adresátů, na něž se má aplikovat). Jedná se přitom o aspekty podstatné nejen pro vztah mezi státem a církví římskokatolickou, ale též pro utváření pracovníprávních vztahů v rámci této církve. Spory týkající se výkladu nebo provádění smlouvy dle čl. 14 smlouvy budou řešeny (jen) diplomatickou cestou. Otázka, kdo je, či není *duchovní*, zpravidla náleží do diskrece příslušné církve, zde ovšem je uváděn pojem *pastorační pracovník a další osoby přímo zapojené do pastorační činnosti*. Je přitom nanejvýš vhodné, aby tyto pojmy byly vypořádány konkrétně. Ačkoli to v mezinárodních dokumentech tohoto typu nemusí být obvyklé, je to podstatné za situace, kdy obecné soudy mohou být při výkladu determinovány autonomií církve. Bude-li v této formě smlouva ratifikována, nepřináší se tím lepší výhledy pro vyjasnění pozice a statusu zaměstnanců/pracovníků v římskokatolické církvi.

Slovenský ústavní soud historicky vydal dvě zásadní rozhodnutí, a sice usnesení sp. zn. II. ÚS 128/95 ze dne 10. 10. 1995, které vyloučilo možnost odpovědnosti státu za jednání subjektů jednotlivých církví (což současně znamenalo odmítnutí přezkumu služebních vztahů duchovních obecnými soudy)⁵¹ a následně nález sp. zn. III. ÚS 64/00 ze dne 31. 1. 2000, dle kterého byl vyložen čl. 24 odst. 3 Ústavy Slovenské republiky (též jen „SR“) v tom smyslu, že garantuje CNS možnost vykonávat tam vyjmenované činnosti nezávisle na státu, ale současně přitom nezbavuje povinnost CNS při všech činnostech jednat v souladu s právním řádem SR (konkrétně zde umožnil přezkum rozhodnutí církevních orgánů ve věci služebního poměru duchovních).⁵² Tento obrat neunikl kritice,⁵³ avšak do budoucna se staly závěry nálezu neaplikovatelné právě pro uzavření smlouvy mezi SR a Svatým stolcem.⁵⁴

Pokud jde tedy o pravomoc soudů, tyto jsou v případě duchovních omezeny. Zkoumání vnitřních otázek církve jim nepřísluší. Jmenování a odvolání duchovních ze strany církve obecné soudy zohledňují pouze jako nezbytné předpoklady pro existenci pracovního vztahu. U civilních zaměstnanců je přezkum umožněn v širší rovině a patrně by bylo možné zkoumat zvláštní povinnosti loajality a jejich přiměřenost ve vztahu k vykonávanému druhu práce.

Spory s duchovními tedy nejsou ani na Slovensku zcela ojedinělé, avšak zpravidla nekončí pro jednotlivce s pozitivním výsledkem, neboť pracovní právní autonomie CNS je v tomto směru značně široká. Přesto jsou pracovní právní spory na Slovensku i v tuzemsku charakteristické jistou komplikovaností, která se odráží též v délce soudního řízení (která je v určitých případech shledána i jako nezákonná pro svou nepřiměřenost).⁵⁵

1.5 Exkurz k autonomii církví v Německu se zaměřením na vybrané aspekty (zvláštní povinnost loajality zaměstnance)

V Německu tvoří zaměstnaneckou základnu v církvích přibližně 1,3–1,4 milionu zaměstnanců,⁵⁶ přičemž i z těchto důvodů je patrný doktrinální zájem o tuto problematiku. Většinu zaměstnanců přitom nenajdeme v církevní správě (administrativě), ale spíše v oblasti sociálních služeb (nemocnice; domovy pro handicapované a pro seniory; sociální centra;

⁵¹ Ve věci bylo namítáno dotčení práva manželů (duchovních) u Evangelické církve augusburského vyznání, a to v rovině práva na veřejné projednání a ochranu důstojnosti v případě jejich vyloučení z církve.

⁵² Věcně se projednávalo rozvázání pracovního/služebního poměru s duchovním. Ústavní soud SR konstatoval porušení práva jednotlivce z důvodu diskriminace vůči jiným občanům při soudním uplatňování jeho práv, neboť obecné soudy kanonické právo zohledňovali v právní stránce, a nikoli ve stránce skutkové (tedy tímto povýšili kanonické právo na úroveň právního řádu SR).

⁵³ PŘIBYL, S. Vnitrocírkevní autonomie v rozhodování ústavních soudů České republiky a Slovenské republiky o služebním poměru duchovních. *Revue církevního práva*. 2005, roč. 30, č. 1, s. 53.

⁵⁴ „Základná zmluva uzavretá medzi Svätou stolicou a Slovenskou republikou, podpísaná dňa 24. novembra 2000, ratifikovaná Národnou radou SR dňa 4. decembra 2000 a v Zbierke zákonov vyhlásená 23. augusta 2001 pod číslom 326/2001 Z. z.“ Blíže srov. BARANCOVÁ, H. *Sloboda viery a náboženstva*. Bratislava: Sprint dva, 2019, s. 59–60.

⁵⁵ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 12. 12. 2023, sp. zn. IV. ÚS 457/2023. V tomto směru zkoumané meritorní otázky též komplikuje aspekt možnosti odepření výpovědi s ohledem na mlčenlivost duchovních (i tato procesní otázka byla v řízení před obecnými soudy řešena). K bližší analýze povinnosti mlčenlivosti a jejími přesahy do personálních otázek (vymezení pojmu duchovní) viz připravovaný článek *Pracovní právní autonomie a vymezení pojmu duchovního v římskokatolické církvi*.

⁵⁶ PRÜTTING, H. In: GERMELMANN, C. H. – PRÜTTING, H. – MATTHES, H. Ch. *Arbeitsgerichtsgesetz (Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht)*. 9. Auflage. München: C. H. Beck, 2017, s. 1607.

poradny pro těhotné, manžele a rodiny; zařízení pro drogově závislé atp.).⁵⁷ Současné německé individuální pracovní právo u církví je charakteristické konfliktem mezi vnitrostátním ústavním právem a právem evropským.^{58, 59} Vztahy duchovních, církevních představitelů či členů řeholních řádů obecnými soudy přezkoumávat nelze.⁶⁰ Pokud jde o laické zaměstnance, tj. nikoli duchovní (typicky lékaři, zdravotní sestry, učitelé, sociální pracovníci pracující pro církevní právnické osoby, jako je charita atp.), v tomto směru se německá judikatura historicky vypořádávala s nastavením hranic autonomie církví,⁶¹ kdy nejprve Spolkový pracovní soud deklaroval možnost přezkumu porušení povinnosti loajality zaměstnance (např. lékaře vyjadřujícího se k možnosti legálních potratů), a to konceptem „stupňování“ povinnosti loajality dle povahy druhu práce.⁶² Tento koncept odmítl Spolkový ústavní soud, neboť možnost poměrování povinnosti loajality v rámci „stupňování“ považoval za narušení autonomie církví.⁶³ Obecné soudy tedy nemohly poměřovat, o jaký druh práce se jedná a v jakých konotacích zde může být porušení loajality o vyšší či nižší míře, protože to náleželo jen církvím. Obdobným způsobem bylo postupováno i v rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ve věci vedoucího lékaře (primáře interního oddělení) v katolické nemocnici, se kterým byl rozvázán pracovní poměr poté, co vyšlo najevo, že jeho původní manželství uzavřené dle církevního práva se rozpadlo a lékař uzavřel nový civilní sňatek (aniž by původní manželství bylo v kanonické rovině prohlášeno za neplatné).⁶⁴ Dle církve tímto došlo k narušení nerozlučitelnosti manželství jakožto jednoho ze základních principů katolické víry a morálky. Ve věci následně rozhodoval o předběžné otázce SDEU,⁶⁵ který věc opět hodnotil optikou čl. 4 odst. 2 antidiskriminační směrnice, a došel k závěru, 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 zaměst-*

⁵⁷ REICHOLD, H. Drittes Kapitel: Arbeitsverhältnis der Kirchenbediensteten. § 158 Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts. In: KIEL, H. – LUNK, S. – OETKER, H. (eds). *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2: Individualarbeitsrecht II. 5. Auflage*. München: C. H. Beck, 2021, s. 1440, marg. č. 51.

⁵⁸ SCHOLZ, F. *Kirchliches Arbeitsrecht in Europa*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag GmbH, 2021, s. 114.

⁵⁹ Důležité je zmínit, že k dílčím odchylkám může docházet též v závislosti na podobě úprav každé jednotlivé spolkové země.

⁶⁰ STEIN, P. *Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen*. Frankfurt: Bund-Verlag, 2023, s. 87.

⁶¹ RICHARDI, R. *Arbeitsrecht in der Kirche*. 8. Auflage. München: C. H. Beck, 2020, s. 81–87.

⁶² Rozsudek Spolkového pracovního soudu (Bundesarbeitsgericht) ze dne 21. 10. 1982, sp. zn. 2 AZR 591/80.

⁶³ Usnesení Spolkového ústavního soudu (Bundesverfassungsgericht) ze dne 4. 6. 1985, sp. zn. 2 BvR 1703/83.

⁶⁴ Usnesení Spolkového ústavního soudu ze dne 22. 10. 2014, sp. zn. 2 BvR 661/12. Tímto rozhodnutím byl odmítnut závěr obecných soudů, že se u lékaře jednalo o méně závažné porušení povinnosti loajality, které nemuselo odůvodnit rozvázání pracovního poměru, neboť ve věci soud přihlížel ke skutečnosti, že církevní zaměstnavatel již určitou dobu měl povědomí o novém manželském svazku lékaře (tímto měl Spolkový pracovní soud bagatelizovat hodnocení církve o narušení povinnosti loajality, a tím i zasáhnout do autonomie a sebeurčení církve).

⁶⁵ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) EU ze dne 11. 9. 2018, *IR v. JQ*, C-68/17.

nanci 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.*

V kontextu shora uvedeného následně rozhodoval opětovně Spolkový pracovní soud, který se tímto odklonil od dosavadního pojetí hranic autonomie církví, neboť uzavřel, že povinnosti loajality k respektování posvátného a nerozlučného charakteru církevního sňatku nepředstavuje legitimní požadavek zaměstnavatele na osobní způsobilost žalobce, a to s ohledem na jeho pracovní zařazení vedoucího lékaře (v porovnání k absenci takových požadavků i u jiných obdobných vedoucích lékařů, kteří nejsou katolického vyznání).⁶⁶

Aktuálně je v německém právu diskutována otázka (navazující na rozhodnutí SDEU *Egenberger*), zda církevní zaměstnavatel⁶⁷ může rozvázat pracovní poměr v případě, že zaměstnanec z příslušné církve vystoupí. Rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů může být problematické zejména v situaci, kdy zaměstnavatel paušálně nepožaduje, aby všichni jeho zaměstnanci byli členy příslušné církve. Tedy při vstupu do pracovního vztahu je nerozhodné, zda je zaměstnanec katolík, evangelík, agnostik či ateista. Pokud ovšem šlo o katolíka, který následně z církve vystoupil, dle vnitřních předpisů bylo možné z těchto důvodů pracovní vztah rozvázat (a to v jistém smyslu sankčně jako důsledek porušení povinností zaměstnance).

Optikou antidiskriminační směrnice není zřejmé, zda lze ospravedlnit takovéto odlišné zacházení mezi zaměstnancem, který nikdy nebyl členem příslušné církve (a může být nadále zaměstnáván) a zaměstnancem, který již není členem příslušné církve, neboť z ní vystoupil (a nemůže již být z těchto důvodů dále zaměstnáván). V této věci byla předložena předběžná otázka SDEU, který bude hodnotit tuto citlivou otázku.⁶⁸ Jedná se přitom

⁶⁶ Rozsudek Spolkového pracovního soudu ze dne 20. 2. 2019, sp. zn. 2 AZR 746/14.

⁶⁷ Za církevního zaměstnavatele lze ve stručnosti označit zaměstnavatele, který se uspořádáním a systémem vnitřních předpisů podřizuje příslušné církvi (v podrobnostech viz níže).

⁶⁸ Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 1. 2. 2024, sp. zn. 2 AZR 196/22. Žena, u níž došlo k rozvázání pracovního vztahu, pracovala jako konzultant (poradce) v oblasti těhotenství u církevní právnické osoby. Dle vnitřního nařízení katolické církve, které bude analyzováno níže, bylo důvodem k rozvázání pracovního vztahu vystoupení z církve. V předmětné době v těhotenské poradně byli zaměstnáni čtyři katolíci a dva evangelíci zaměstnanci. Přestože její kolegové nemuseli být katolíci, vůči ní byla tato podmínka (s ohledem na předchozí vztah k církvi) vyžadována. Nalézací i odvolací soud shledaly výpověď jako neplatnou (rozsudek Pracovního soudu ve Wiesbadenu ze dne 10. 6. 2020, sp. zn. 2 Ca 288/19 a rozsudek Státního pracovního soudu Hesenska ze dne 1. 3. 2022, sp. zn. 8 Sa 1092/20). Spolkový pracovní soud řízení přerušil a položil SDEU předběžnou otázku (týkající se souladu vnitrostátního práva s právem unijním). Zaměstnankyně uváděla jako důvod k vystoupení z církve skutečnost, že diecéze Limburg požadovala (vedle státní církevní daně) zvláštní církevní poplatek od osob, které žijí s „*dobře vydělávajícím partnerem, který je jiného vyznání*“. Zaměstnavatel naopak argumentoval ztrátou důvěry k zaměstnankyni (včetně obav z dalšího naplňování etických požadavků zaměstnavatele a katolické církve), neboť zaměstnankyně svým postupem (vystoupením z církve) měla explicitně projevit, že s touto církvi nechce mít již nic společného. Spolkový pracovní soud má za to, že není ukončení státně-právního členství v církvi samo o sobě neloajálními jednáním zaměstnance, které by odůvodňovalo rozvázání pracovního vztahu k církvi (resp. církevnímu zaměstnanci). Přestože z kán. 209 § 1 CIC plyne povinnost zachovávat společenství církve, pokud by se mělo jednat o pracovní povinnost (ve smyslu požadavku na zaměstnance), tato by mohla být účinně stanovena vnitřními předpisy pouze tehdy, pokud by byla odůvodněna odbornými požadavky v konkrétním případě. Nad to vystoupení z církve je projevem neveřejným, který je znám pouze příslušné církvi a zaměstnavateli (z daňových důvodů). Pokud by byl odchod z církve spojen s medializací a byl šířen nevhodným způsobem, mohlo by se jednat o proticírkevní, a tedy i neloajální jednání odůvodňující rozvázání pracovního vztahu. Je tedy potřebné rozlišovat mezi loajálními chováními v duchu etiky církve a loajálními chováními vůči

o otázku nacházející se v samotném jádru pracovněprávní autonomie církví v Německu. Spolkový ústavní soud totiž v minulosti akcentoval, že tzv. odpadlictví od víry představuje jedno z nejzávažnějších provinění proti náboženství a jednotě církve,⁶⁹ přičemž setrvání v pracovním vztahu s takovou osobou je pro církev neslučitelné, a to jednak z důvodu samotné důvěryhodnosti (autenticity) církve navenek, jednak pro ztrátu důvěry vůči danému zaměstnanci.⁷⁰ Paradoxně obdobná otázka mohla již být SDEU vyřešena, avšak v důsledku následného uznání neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se stala předběžná otázka bezpředmětnou.⁷¹ V tomto směru teprve budoucnost ukáže, jakým způsobem se hranice autonomie církví v Německu vykrystalizuje.⁷²

Pokud jde o další prvky charakteristické německému pojetí pracovněprávní autonomie církví, lze uvést, že projevem práva na sebeurčení církve je mj. i možnost organizovat své vztahy v soukromo-autonomních formách (církve si sama může vytvořit vnitřní řád typický například pro řeholní život), avšak pokud jsou pracovní vztahy podřízeny státnímu soukromému právu, jedná se o volbu práva.⁷³ Pracovní i služební vztahy v církvi jsou zpravidla zakládány pracovní smlouvou,⁷⁴ přičemž zvláštností u duchovních je možnost (plynoucí z historického vývoje církve jako veřejnoprávní korporace) sjednat vztah duchovního jako veřejnoprávní služební vztah (dle zákona o statusu státního zaměstnance),⁷⁵ který ovšem nemůže být obecnými soudy přezkoumáván a řídí se vlastními pravidly.⁷⁶ Pokud dojde k volbě práva ve smyslu podřízení soukromoprávních vztahů s církvi státnímu pracovnímu právu, církev musí zásadně postupovat ve smyslu obecných norem (dle občanského zákoníku, zákona na ochranu před propuštěním⁷⁷ atp.). Katolická církev

organizaci jako zaměstnavateli. S poukazem na rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) EU ze dne 21. 10. 2021, *TC, UB v. Komisia za zaščita ot diskriminacia*, VA, C-824/19, bod 43, Spolkový pracovní soud doplňuje, že „podstatný a určující profesní požadavek musí představovat nikoliv důvod, na němž je založeno rozdílné zacházení, nýbrž vlastnost související s tímto důvodem“. Ve světle antidiskriminační směrnice by základní a rozhodující profesní požadavek měl spíše záviset na druhu práce a podmínkách, za nichž je práce vykonávána (tedy na objektivních a předem určených kritériích). Pro práci v těhotenské poradně dle Spolkového pracovního soudu není objektivně nutné nevystoupit z katolické církve (tedy nutnost zdržet se vystoupení z církve). Na druhé straně je možné na étos organizace založené na náboženských principech nahlížet jako na objektivní požadavek, který by mohl odůvodnit odlišné zacházení, a proto došlo k předložení předběžné otázky SDEU. Současně je žádáno objasnění (pokud shora uvedený požadavek je legitimní), zda existují další požadavky, které by mohly odůvodnit takovéto odlišné zacházení na základě náboženského vyznání ve smyslu antidiskriminační směrnice a Listiny základních práv Evropské unie.

⁶⁹ K tomu srov. kán. 1364 CIC.

⁷⁰ Usnesení Spolkového ústavního soudu ze dne 4. 6. 1985, sp. zn. 2 BvR 1703/83.

⁷¹ Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 21. 7. 2022, sp. zn. 2 AZR 130/21 a rozhodnutí předsedy Soudního dvora EU ze dne 10. 1. 2024, C-630/22.

⁷² Klíčové bude bezesporu rozhodnutí o uvedené předběžné otázce ze strany SDEU, avšak současně může mít vliv i vyústění případu *Egenberger*, neboť v této věci by měl ještě finálně rozhodovat Spolkový ústavní soud (řízení vedeno pod sp. zn. 2 BvR 934/19). Je tedy též otázkou, zda Spolkový ústavní soud uplatní odklon od předchozího rozhodnutí SDEU (pro tuzemské poměry lze odklon vysvětlit ochranou materiálního jádra ústavy), čímž by ovšem v jisté míře utrpěla důvěra v právo a rozhodování SDEU. Nechme se překvapit, zda první rozhodne SDEU či Spolkový ústavní soud. Srov. STOFFELS, M. *Vorabentscheidungsersuchen des BAG zur Kündigung wegen eines Austritts aus der katholischen Kirche*. In: *Beck Community* [online]. 2. 2. 2024 [cit. 2024-05-27]. Dostupné z: <https://community.beck.de/comment/reply/84471>.

⁷³ RICHARDI, R. *Arbeitsrecht in der Kirche*. 8. Auflage. München: C. H. Beck, 2020, s. 55–56.

⁷⁴ SCHOLZ, F. *Kirchliches Arbeitsrecht in Europa*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag GmbH, 2021, s. 93.

⁷⁵ § 140 německé ústavy (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland) ve spojení s čl. 137 odst. 5 německé výmarské ústavy (Weimarer Reichsverfassung) ve spojení s § 2 odst. 2 zákona o statusu státního zaměstnance (Beamtenstatusgesetz).

⁷⁶ § 611a an. německého občanského zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch).

⁷⁷ Kündigungsschutzgesetz.

využila své kompetence⁷⁸ a vydala vnitřní nařízení, kterým normuje oblast pracovního práva v církvi.⁷⁹ Tento předpis (pro církevní službu⁸⁰ v rámci pracovních vztahů) je určující pro všechny zaměstnance v církvi (v širokém smyslu), ať již jsou zaměstnanci konkrétní farnosti, biskupství anebo některé právnické osoby, prostřednictvím které církev plní své poslání (školská zařízení, nemocnice, zařízení sociálních služeb atp.). Vnitřní norma ovšem nedopadá na korporace s převážným ziskovým zaměřením. Prostřednictvím tohoto dokumentu stanoví církev základní východiska církevní služby [a) společné přispívání k tomu, aby instituce mohla plnit svůj díl v poslání církve a dále b) apel na věrohodnost církve v tom smyslu, že zaměstnanci musí založit své jednání na vědomosti toho, že mj. cíle a činnosti instituce, pro kterou pracují, jsou založeny na přesvědčení a morálce a musí být v souladu s právním řádem katolické církve]. Protože je výše uvedené zásadní (zejména s ohledem na povinnosti těchto zaměstnanců), bude rozveden tento vnitřní předpis do větších podrobností. Dále tímto způsobem církev stanoví zejména:

- požadavky na uchazeče o zaměstnání
 - technická kvalifikace a osobní způsobilost plnit svěřené úkoly;
 - u nekatolíků jde o sdílení hodnot, principů a cílů organizace, se kterými musí být seznámeni, aby jim mohli přizpůsobit svůj osobní život a podpisem pracovní smlouvy se k těmto hodnotám hlásí;
- požadavky na zaměstnance – povinnost loajality
 - sdílení hodnot, principů a cílů organizace;
 - pastorační a katechetickou činnost lze svěřit pouze katolíkům, obdobné je to v případě vedoucích osob, které nesou zvláštní odpovědnost za reprezentaci organizace, a tedy i katolické identity;
 - absence proticírkevních činností;
 - požadavky na řádné jednání v souladu s povinností loajality:
 - primárně vyžadováno ve službě;
 - sekundárně též v osobním životě, avšak pouze tehdy, pokud je veřejně vnímatelné/zjistitelné, a pokud porušuje základní hodnoty katolické církve, a tímto narušuje její důvěryhodnost (způsob jakým ovšem lidé žijí svůj život, zejména vztahy v intimní sféře, zůstává mimo rámec právního hodnocení, čímž ovšem nejsou dotčeny zvláštní povinnosti na duchovní, kandidáty na duchovní, členy řeholních společenství);

⁷⁸ Zmocnění biskupů vyplývá z kán. 391 Kodexu kanonického práva (též jen „CIC“): „*Diecézní biskup má právo a povinnost řídit sobě svěřenou diecézi mocí zákonodárnou, výkonnou a soudní podle předpisu práva.*“ Viz Kodex kanonického práva vyhlášený dne 23. 1. 1983 papežem Janem Pavlem II. Dostupné z: <http://web.katolik.cz/feeling/library/Kodex.pdf>.

⁷⁹ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung) vom 20. Oktober 1993 (KA 1993 Nr. 200), zuletzt geändert am 20. Juli 2015 (KA 2015 Nr. 157), auf Grundlages des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022.

⁸⁰ Doktrína pracuje s pojmem společenství služby (*Dienstgemeinschaft*), pro které je charakteristické hlásání evangelia, bohoslužba a služba bližnímu, přičemž každý, kdo je pracovně zapojen do církevních institucí, přispívá k naplnění tohoto poslání církve. Tímto způsobem je specificky nahlíženo na církevní pracovní právo. Srov. REICHOLD, H. Drittes Kapitel: Arbeitsverhältnis der Kirchenbediensteten. § 158 Grundlagen des kirchlichen Arbeitsrechts. In: KIEL, H. – LUNK, S. – OETKER, H. (eds). *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2: Individualarbeitsrecht II. 5. Auflage*. München: C. H. Beck, 2021, s. 1442, marg. č. 56.

- důsledky porušení povinností loajality
 - umožněny postihy (až rozvázání pracovněprávního vztahu) v případě, že s ohledem ke konkrétním okolnostem může jednání zaměstnance objektivně narušit důvěryhodnost církve;
 - za porušení povinností loajality považovány veřejné projevy proti hodnotám uznávaným katolickou církví, zejména
 - veřejná vystoupení proti principům katolické církve (např. propagace potratů nebo xenofobie);
 - očerňování nebo zesměšňování katolické víry, obřadů a liturgie nebo tradic,
 - propagace náboženského a ideologického přesvědčení, které je v rozporu s katolickým učením, zejména během pracovní doby či v souvislosti s plněním služby v církvi;
 - pro katolické zaměstnance taktéž odchod z katolické církve.

Jedná se přitom o relativně nedávno (v roce 2022) aktualizovanou verzi vnitřního předpisu církve, který oproti dřívější verzi (z roku 2015)⁸¹ obsahuje řadu obměn, které svědčí o pojetí výkonu práce v církvi jako o společném směřování (o společném úsilí k tvorbě spolu-obrazu církve), které vyžaduje společné úsilí (oproti dříve striktněji pojatému systému podmínek výkonu práce a důsledků v případě jejich porušení). Zvláštním posunem je v tomto směru například jasné přihlášení se k odmítnutí některých forem diskriminačních jednání. Článek 3 odst. 2 vnitřního předpisu stanoví: *„Různorodost v církevních institucích je obohacením. Všichni zaměstnanci, bez ohledu na své konkrétní úkoly, původ, náboženství, věk, zdravotní postižení, pohlaví, sexuální identitu a způsob života, mohou být představiteli bezpodmínečné Boží lásky, a tím i církve, která slouží lidem. Vyžaduje se pozitivní přístup a otevřenost vůči poselství evangelia a ochota respektovat křesťanský charakter instituce a pomáhat jej uplatňovat v oblasti vlastní odpovědnosti.“* Zvláště je dbáno na podporu kompatibility rodinného života a výkonu práce, ochrany důstojnosti všech osob. Zdůrazněna je též prevence sexuálního násilí. Dále jde například o důraz na vhodnou a transparentní komunikaci napříč organizačním uspořádáním institucí, na ochranu bezpečnosti zdraví při práci, kvalifikační rozvoj zaměstnanců, ochranu osobních údajů⁸² či aktivní přístup k zapojení osob se zdravotní či duševní disabilitou.

Ač jde o formální dokument, který teprve otevírá prostor pro praktickou realizaci, stáje se jedná o značný posun oproti dřívějšímu pojetí, kdy pro srovnání lze odkázat na podmínky původního vnitřního předpisu:⁸³

- požadavky na zaměstnance (vhodnost, schopnost splnit svěřený úkol, příslušnost k církvi),
- povinnost loajality
 - u katolických zaměstnanců jde o rozpoznávání a dodržování zásad katolické víry a morálky;

⁸¹ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (dle posledního znění k 27. 4. 2015).

⁸² Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) vom 29. Dezember 2017.

⁸³ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (dle posledního znění k 27. 4. 2015).

- v případě pastorační a katechetické služby jakož i u zaměstnanců, kteří jsou pověřeni na základě zmocnění církve v podobě tzv. kanonické mise (*Missio canonica*), a dále vedoucích zaměstnanců ve školství se vyžaduje osobní svědectví (života, respektive životního stylu) ve smyslu zásad nauky víry a mravů;
 - u nekatolických zaměstnanců se očekává, že budou respektovat pravdy a hodnoty evangelia a budou je pomáhat prosazovat v instituci a plnit úkoly v církevním duchu;
 - všichni zaměstnanci se musejí zdržet proticírkevního chování a nesmějí ohrozit důvěryhodnost církve a instituce, ve které působí, a to svým osobním životem ani svou službou;
- porušení podmínek věrné služby
- všechna porušení podmínek by měla být primárně vedena k nápravě, kdy posledním možným opatřením je ukončení vztahu;
 - za porušení povinnosti loajality se u všech zaměstnanců považuje:
 - veřejná vystoupení proti principům katolické církve (např. propagace potratů nebo xenofobie);
 - závažná osobní mravní pochybení, která mohou vzhledem ke konkrétním okolnostem objektivně způsobit značné pohoršení ve služební nebo profesní komunitě a mohou tak narušit důvěryhodnost církve;
 - očerňování nebo zesměšňování katolické víry, obřadů a liturgie nebo tradic, dále veřejné rouhání a podněcování k nenávisti a pohrdání vůči náboženství a církvi, dále (církevně-právní) trestné činy proti církevní autoritě a svobodě církve;
 - propagace náboženského a ideologického přesvědčení, které je v rozporu s katolickým učením, zejména během pracovní doby či v souvislosti s plněním služby v církvi;
 - za porušení povinnosti loajality se u katolických zaměstnanců považuje:
 - vystoupení z katolické církve;
 - jednání odpovídající podle kanonického práva distancování se od katolické církve [zejména apostaze (odpadlictví ve smyslu naprostého odmítnutí křesťanské víry) nebo hereze (ve smyslu zatvrzelého odpírání nebo zatvrzelého pochybování o pravdě, ve kterou je nutno věřit)] jakožto (církevně-právní) trestné činy proti náboženství a jednotě církve;
 - uzavření civilního sňatku, pokud by uvedené jednání mohlo (vzhledem ke konkrétním okolnostem) objektivně způsobit značné pohoršení ve služební nebo profesní komunitě, a mohlo tak narušit důvěryhodnost církve, kdy vyvratitelná domněnka je dána v případě pastoračních a katechetických zaměstnanců či zaměstnanců pověřených zvláštním oprávněním církve dle kanonické mise;
 - uzavření registrovaného partnerství.

Pokud jde o evangelické církve, tyto nemají jednotné pojetí shora uvedeného vnitřního předpisu, a je tedy potřebné vycházet z více interních nekodifikovaných pramenů.⁸⁴

⁸⁴ SCHOLZ, F. *Kirchliches Arbeitsrecht in Europa*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag GmbH, 2021, s. 113.

Samotné vymezení práv a povinností církevních zaměstnanců je přitom zcela zásadní, neboť jen tehdy, pokud jsou těmto zaměstnancům před sjednáním pracovního vztahu známy konkrétní povinnosti loajality, mohou být taktéž oprávněně požadovány a pro případ jejich neplnění lze v krajním případě přistoupit až k rozvázání pracovněprávního vztahu. Přesto v tuzemských poměrech takovéto (sjednocující) interní pracovněprávní předpisy nalezneme jen zřídkakdy^{85, 86, 87} (a tyto prozatím nebyly CNS přijaty či v širším rozsahu aplikovány). Německá doktrína přitom dává na tyto dokumenty zvláštní důraz, neboť rámcují pracovněprávní požadavky CNS. Věrohodnost a zvláštní charakter církevních institucí přitom může být zachován jen tehdy, pokud způsob života a chování zaměstnanců i mimo plnění pracovních povinností není v rozporu se základním učením církve.⁸⁸ Německý ústavní soud definuje dva aspekty podstatné při přezkumu rozvázání pracovního poměru s církevním zaměstnancem: a) zda byla církví učiněna a prohlášena určitá povinnost loajality a b) zda zaměstnanec tuto povinnost porušil.⁸⁹ Přesto jsou v přezkumu rozvázání pracovního poměru obecné soudy striktně omezeny, neboť nemohou přezkoumávat obsah a rozsah povinnosti loajality (a to ani v závislosti na druhu práce).⁹⁰ Spolkový ústavní soud na druhé straně konstatuje, že církev v konkrétním případě nemohou klást nepřijatelné/nepřiměřené požadavky na loajalitu svých zaměstnanců, což je ale výjimka, která má být vykládána restriktivně a která pramení z ústavního principu sociálního státu.⁹¹ Široký manévrovací prostor církví je limitován zásadně třemi základní-

⁸⁵ Lze dohledat například úpravu povinnosti loajality v zakladatelských dokumentech lokálních církevních právnických osob, která ale může být v jednotlivých oblastech církevních entit rozdílná. Čl. V. statutu Charity Svitavy: „1. *Orgány Charity jsou ředitel, rada a kontrolní komise. 2. Členové orgánů se přijetím funkce zavazují, že ji budou vykonávat s nezbytnou loajalitou k Charitě i k Církvi a s potřebnými znalostmi a pečlivostí. 3. Ředitel je statutárním orgánem. 4. Ředitele jmenuje a odvolává diecézní biskup. 5. Ředitel je ve vztahu k Charitě ve služebním poměru, tedy ve zvláštním honorovaném vztahu založeném autonomním rozhodnutím církevní autority, jehož obsah je stanoven kanonickým právem a jinými vnitřními předpisy Církve, přičemž tento vztah vyžaduje zvláštní pouto loajality k Církvi, neboť Charita se podílí na poslání Církve a své činnosti uskutečňuje jejím jménem.“ Viz statut Charity Svitavy, IČ: 47490462, evidovaná církevní právnická osoba, s. 3. Dostupné z: <https://svitavy.charita.cz/o-Charite/dokumenty/zakladni-dokumenty-charity-svitavy/?action=download&ald=863>.*

⁸⁶ Pracovněprávní úpravu požadavků zaměstnanců církve obsahuje dále například Církevní řád Církve adventistů sedmého dne: „*Pracovníci sdružení a sboroví činovníci mají být příkladem v dávání desátků – Od starších a dalších činovníků sboru, podobně jako kazatelů a zaměstnanců sdružení a institucí, se očekává, že budou v dávání desátků dobrým příkladem. Kdo tuto zásadu neaplikuje, nemůže nadále působit jako činovník sboru nebo zaměstnanec sdružení. [...] 4. Péče a údržba majetku sboru [...] – Úkolem diakonů a diakonek je zajistit úklid a údržbu modlitebny, stejně jako úklid a úpravu okolí modlitebny. To zahrnuje také zajištění služby údržbářů a úklidu. Velké sbory musejí někdy zaměstnávat správce, který zajistí údržbu a úklid budovy. V takovém případě by diakoni měli výboru sboru doporučit vhodnou osobu, kterou výbor schválí, nebo může výbor sboru pověřit diakony, aby sami určili vhodnou osobu. Výbor sboru musí odsouhlasit rovněž všechna zásadní vydání na opravu modlitebny. Všechny faktury a účty za opravu a údržbu modlitebny, stejně jako platby za elektřinu, plyn, vodu a podobně, výbor předává pokladníkovi sboru k proplacení.“ Církevní řád Církve adventistů sedmého dne, 19. vydání z roku 2016, s. 125, 157–158. Dostupné z: <https://www.casd.cz/wp-content/uploads/2021/05/cirkevni-rad-2016-web.pdf>.*

⁸⁷ V tomto smyslu ovšem není hovořeno o vnitřních předpisech CNS vztahujících se k duchovním, ale laikům (nikoli duchovním). Proto ač například Církev římskokatolická upravuje některé poměry svých nesvěcených duchovních, nejedná se o normu společnou všem (i laickým/civilním) zaměstnancům v církvi. Viz partikulární (místní) zákon brněnské diecéze 2.5. O služebním poměru nesvěcených osob vykonávajících duchovenské služby (dále jen nesvěcené osoby), též jen „PZ.2.5“. Dostupné z: <https://www.biskupstvi.cz/storage/dokumenty/PZ-2-5.pdf>.

⁸⁸ SCHOLZ, F. *Kirchliches Arbeitsrecht in Europa*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag GmbH, 2021, s. 117.

⁸⁹ *Ibidem*, s. 118–123.

⁹⁰ *Ibidem*, s. 118–119.

⁹¹ SCHOLZ, F. *Kirchliches Arbeitsrecht in Europa*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag GmbH, 2021, s. 124 a 126.

mi aspekty, a to obecným zákazem svévole,⁹² dobrými mravy⁹³ a veřejným pořádkem^{94, 95} Obecné soudy tedy provádí dvoustupňový přezkum:

- 1) obecný soud je vázán vnitřními směrnicemi a hodnocením církve, přičemž sám nemůže přezkoumávat, zda došlo k porušení povinnosti loajality, provádí pouze kontrolu věrohodnosti⁹⁶ církve v konotaci s narušením základních zásad právního řádu;
- 2) soud poměřuje v konkrétním případě právo církve na autonomii se základními právy a zájmy propuštěného zaměstnance, kdy pro převážení práv zaměstnance musí být dány dle Floriana Scholze mimořádně závažné důvody, přičemž mezi zohledňované aspekty náleží zejména:
 - a) dlouhá doba zaměstnání;
 - b) pokročilý věk zaměstnance;
 - c) základní práva jednotlivce dotčená stanovenou povinností loajality.⁹⁷

Scholz k tomu trefně podotýká, že státní instituce v tomto směru postrádají teologickou kompetenci k zodpovězení vnitřních otázek církve, nemají totiž *eklesiologický mandát*.⁹⁸ Tento přístup ve značném rozsahu nabourává rozhodnutí SDEU ve věci *IR v. JQ*, a proto neuniklo citelné kritice.⁹⁹

Na druhé straně je potřebné též poukázat na odlišné přístupy, neboť například Peter Stein se staví kriticky k výkladu autonomie církvi v širokém smyslu. Judikatura Spolkového ústavního soudu dle Steina totiž nadměrně proklamuje křesťanské morální hodnoty před státním právem a extrémně rozšiřuje právo církvi na sebeurčení (což je patrné právě v možnostech stanovení značných povinností loajality zaměstnancům).¹⁰⁰ Kritizuje judikaturní přístup, dle kterého si sama církev určuje vlastní limity autonomie, a tedy dochází k založení „interpretačního primátu církvi“, který nepodléhá přezkumu.¹⁰¹ Stát nemůže být ani dle Stephana Rixena neutrální (sekulární), pokud bezvýhradně přijímá hodnocení církvi a k těmto hodnocením zavazuje i obecné soudy, neboť tímto se s takovým právem ztotožňuje a vzdává se své neutrality.¹⁰² Stein dochází k závěru, že církve mohou naplnit svou autonomii dle vlastních měřítek, avšak nemohou určit rozsah této

⁹² Čl. 3 odst. 1 německé ústavy.

⁹³ § 138 odst. 1 německého občanského zákoníku.

⁹⁴ Čl. 6 německé ústavy.

⁹⁵ SCHOLZ, F. *Kirchliches Arbeitsrecht in Europa*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag GmbH, 2021, s. 120.

⁹⁶ Pojem kontrola věrohodnosti (*Plausibilitätskontrolle*) by bylo možné v uvedeném kontextu vnímat jako *přezkoumatelnost, smysluplnost* či *vnitřní koherenci* církve. V rámci samotné kontroly (provedené na základě vírou definovaného sebeporozumění ustavené církve) musí obecné soudy zkoumat, zda se organizace nebo instituce podílí na uskutečňování základního poslání církve, zda je určitá povinnost loajality výrazem principu víry církve a jakou váhu má tato povinnost loajality a její porušení podle sebeporozumění církve. K tomu viz usnesení Spolkového ústavního soudu ze dne 22. října 2014, sp. zn. 2 BvR 661/12.

⁹⁷ SCHOLZ, F. *Kirchliches Arbeitsrecht in Europa*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag GmbH, 2021, s. 126.

⁹⁸ *Ibidem*, s. 119.

⁹⁹ *Ibidem*, s. 148.

¹⁰⁰ STEIN, P. *Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen*. Frankfurt: Bund-Verlag, 2023, s. 19 a 44.

¹⁰¹ *Ibidem*, s. 47.

¹⁰² CLASSEN, C. D. – RIXEN, S. Anmerkung. BVerfG, 22.10.2014 – 2 BvR 66/12. Kündigung seitens des kirchlichen trügers eines Krankenhauses aufgrund der Wiederverheiratung des Arbeitnehmers nach scheidung. *JuristenZeitung*. 2015, Jhrg. 70, Nr. 4, s. 203.

svobody,¹⁰³ a proto pokud má dojít ke spravedlivé rovnováze (mezi právem církve na sebeurčení a právy zaměstnanců), musí být povinnosti loajality přiměřené (zejména ve vztahu k druhu práce) a musí dojít k vyvažování jednotlivých zájmů.¹⁰⁴ Převládající doktrinální názor extrémně (v negativním smyslu) rozšířil právo církvi na samosprávu, kdy v případě úplného zbavení práv zaměstnanců dochází k nepřipustné klerikalizaci.¹⁰⁵ V tomto směru Stein analyzuje konkrétní druhy práce a například v případě učitelů náboženství na státních školách kritizuje trend, dle kterého je za legitimní považován požadavek na příslušnost k danému náboženství – výuka náboženství totiž nemá být reklamou na církev, ale něčím jiným, a proto může být dobrým (nejen dostatečným) učitelem i ten, kdo dokáže výstižně prezentovat náboženství bez ohledu na vlastní přesvědčení.¹⁰⁶

Vedle individuálních práv civilních zaměstnanců v církvi je aktivně řešena též otázka kolektivních práv zaměstnanců v církvi. Jde-li o spory z individuálních pracovněprávních vztahů, jsou tyto řešeny obecnými soudy. Naproti tomu spory z kolektivních pracovněprávních vztahů jsou řešeny církevními pracovními soudy.¹⁰⁷

2. Mezizahraníční srovnání

Základní předložená komparativní analýza nepředstavuje hloubkovou rešerši, ale je spíše nástinem možných přístupů. Z odlišných historických souvislostí (a zkušeností ze vztahů mezi státy a církvemi) následně plynou i odlišné soudobé normativní úpravy a judikатурní závěry v jednotlivých zemích, přičemž možný inspirační rámec je v tomto směru značně determinován a je nezbytné k možným úvahám a námětům přistupovat s jistou obezřetností. Jinými slovy řečeno, nelze bez dalšího přejímat jednotlivé prvky zahraničních úprav bez znalosti tuzemského historického vývoje.

Přesto je vhodné poukázat na některé aspekty, které by mohly vyjasnit pracovněprávní vztahy s církvemi. Prvotně se jedná o slovenský model *explicitní aplikace zákoníku práce na pracovněprávní vztahy v církvi* (a to včetně duchovních). Byť i tento přístup zákonné subsidiární aplikace z. pr. (nestanoví-li zvláštní úprava jinak) představuje možné komplikace při určení hranic, co ještě má být ze z. pr. aplikováno, a co nikoli. V tomto směru jde tedy spíše o základní zákonné vymezení, z nějž mohou církve čerpat (a z nějž taktéž následně plynou výjimky charakteristické zvláštnostem služebního vztahu duchovních). *Vždy je ovšem namístě, aby církve svými interními předpisy upřesnily rozsah aplikovatelnosti z. pr. v případě duchovních.*

¹⁰³ K otázce rozsahu Stein dodává příklad, dle kterého církve mohou zcela naplnit autonomii církvi podle svých vnitřních norem mimo jiné v oblasti bohoslužeb, kde je výhradně na nich, aby určily obsah, čas a místo bohoslužeb. Pokud ovšem hrozí zřícení kostela, je povinností státu takovou bohoslužbu zakázat. STEIN, P. *Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen*. Frankfurt: Bund-Verlag, 2023, s. 172.

¹⁰⁴ STEIN, P. *Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen*, s. 52, 57 a 173.

¹⁰⁵ *Ibidem*, s. 172.

¹⁰⁶ *Ibidem*, s. 230. Dále též viz BOROWSKI, M. *Die Glaubens- und Gewissensfreiheit des Grundgesetzes. Jus publicum, Band 144*. Kiel: Mohr Siebeck Verlag, 2006, s. 731.

¹⁰⁷ Celá koncepce kolektivního pracovního práva v církvi je značně propracována (byť je odlišná od obecného kolektivního práva v Německu). Uvedená úprava vychází z nařízení o zastupování zaměstnanců (*Mitarbeitervertretungsordnung, „MAVO“*) a dále z procesního řádu církevního pracovního soudu (*Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung, „KAGO“*). Věcně spory z kolektivních vztahů zpravidla spočívají v nahrazení souhlasu podnikové rady církevním soudem. Souhlas podnikové rady se zpravidla požaduje při přijímání, zařazování/přeřazování a přemístování zaměstnanců. Blíže srov. PRÜTTING, H. In: GERMELMANN, C. H. – PRÜTTING, H. – MATTHES, H. Ch. *Arbeitsgerichtsgesetz (Beck'sche Kommentare zum Arbeitsrecht)*. 9. Auflage. München: C. H. Beck, 2017, s. 1607.

Pokud jde o německý model, v tomto směru se jeví jako jednoznačně přínosné *upřesnění povinností laických zaměstnanců* (nikoli duchovních). Církve v Německu totiž mohou stanovit zvláštní povinnosti loajality svým zaměstnancům, kdy v tuzemských podmínkách si lze představit zkoumání konkrétních požadavků zaměstnavatele [obvykle v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru dle § 52 písm. f) z. pr.], avšak neexistují jednotné zastřešující předpisy jednotlivých církví. V tomto směru má ovšem česká doktrína i judikatura značný kus cesty před sebou s ohledem na to, že nejprve je v tuzemských podmínkách potřebné vyřešit základní otázku, a sice kdo je duchovní a kdo je civilní (nikoli duchovní) zaměstnanec v církvi. Následně se otevírá prostor pro diskusi, zda církve mohou svým laickým zaměstnancům klást povinnost loajality ve zvýšené míře oproti jiným zaměstnavatelům, což se zdá být jako legitimní nástroj optimalizace pracovních vztahů v církvi. Na druhé straně nelze odejmout obecným soudům možnost přezkoumávat přiměřenost těchto požadavků na loajalitu zaměstnanců, neboť jak bylo v návaznosti na Rixena zmíněno, není to sama církev, která by měla určovat rozsah práva na autonomii církve. V opačném případě totiž sekulární stát naopak rezignuje na svou neutralitu a bezvýhradně se nechává zavazovat církevní interpretací autonomie církví.

Pokud jde o *nalézání a stanovení hranic autonomie církve*, významný dopad mají zejména závěry rozhodnutí SDEU ve věci *Egenberger* a ve věci *IR v. JQ*, z nichž je patrné, že i antidiskriminační závazky členských států plynoucí z unijní úpravy se mohou projevat ve vztazích mezi církvemi. Proto pro případ zkoumání zvláštních povinností loajality u církevních laických (nikoli duchovních) zaměstnanců je potřebné vyhodnotit, zda jde o podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k etice (nauce) organizace. Dále je potřebné v případě rozdílného zacházení na základě náboženského vyznání zkoumat, zda je dána objektivně ověřitelná přímá souvislost mezi profesním požadavkem stanoveným zaměstnavatelem (např. příslušnost k církvi, dodržování povinností loajality) a dotýcnou činností (druhem práce a konkrétní pracovní náplní).

Shora uvedené pnutí a hledání hranic autonomie vůle prozatím nebylo v tuzemských poměrech v soudních rozhodnutích řešeno, přesto pokud v budoucnu taková potřeba nastane, je nezbytné provádět úvahy logikou těž eurokonformního výkladu.

3. Základní vymezení pojmu „duchovní“ a konceptu pracovních vztahů s CNS

Definici pojmu *duchovní* český právní řád nezakotvuje, avšak přesto je vymezení těchto osob zásadní s ohledem na jistá oprávnění, která jsou jim příznána (autonomie při ustanovování, zpovědní tajemství jako zvláštní povinnost mlčenlivosti, možnost realizovat náboženské obřady zakládající civilní práva a povinnosti třetích osob, např. možnost odvádět), kdy konkrétní vymezení osob a podmínky pro vznik definuje již každá CNS samostatně (klíčovým je přitom základní dokument,¹⁰⁸ který je předkládán při registraci CNS).¹⁰⁹

¹⁰⁸ § 10 odst. 2 písm. d) a odst. 3 z. c. n. s. Základní dokument musí obsahovat mimo jiné název CNS, její poslání, sídlo, označení statutárního orgánu (způsob jeho jednání a jeho ustavování a odvolávání), organizační strukturu, způsob ustavování a odvolávání duchovních, způsob schvalování změn základního dokumentu, zásady hospodaření, práva a povinnosti osob hlásících se k CNS.

¹⁰⁹ BENÁK, J. Právo svobodně projevovat své náboženské vyznání a autonomie církvi (čl. 16 odst. 2). Personální otázky. In: KÜHN, Z. – KRATOCHVÍL, J. – KMEC, J. – KOSAŘ, D. a kol. *Listina základních práv a svobod. Velký komentář*. Praha: Leges, 2022, s. 757.

Registrace církve u Ministerstva kultury ČR přitom zakládá oprávnění k realizaci dalších činností, kterými může naplňovat své poslání (vyučovat náboženství na státních školách; pověřit osoby vykonávající duchovenskou činnost k výkonu duchovenské služby v ozbrojených silách České republiky, v místech, kde se vykonává vazba, trest odnětí svobody; konat obřady, při nichž jsou uzavírány církevní sňatky; zřizovat církevní školy; zachovávat povinnost mlčenlivosti duchovními v souvislosti s výkonem zpovědního tajemství nebo s výkonem práva obdobného zpovědnímu tajemství).¹¹⁰

Podstata autonomie CNS spočívá ve vlastním (normativním) uspořádání poměrů společenství, které nemůže být přezkoumáváno (pro nedostatek pravomoci a příslušnosti) obecnými soudy.¹¹¹ Uvedené se přitom týká nejen ustanovování do funkce, ale taktéž ukončení takového vztahu, jak bude přiblíženo v následující části.

Jaké jsou hranice při vymezení pojmu duchovní a kdo je oprávněn definovat a přezkoumávat pojem duchovní bude rozebráno s poukazem na probíhající spory v navazujících částech článku.

Nad to je ovšem otázkou, zda v rámci autonomie církve a práva CNS na vlastní uspořádání (strukturu) a v rámci práva na ustanovení vlastních orgánů je zahrnuta též úplná autonomie personálního uspořádání. Jinými slovy je otázkou, zda vztahy s jakýmkoli personálním substrátem CNS je možné upravit interními předpisy. V této souvislosti se nabízí širší a užší pojetí práva CNS na autonomii, kdy širší pojetí umožňuje jakékoli personální vztahy upravit vnitřními předpisy, a naopak užší pojetí umožňuje personální vztahy upravit vnitřními předpisy jen u duchovních. V tuzemsku se prozatím řešily primárně vztahy CNS s duchovními. Je ovšem namístě vycházet z užšího pojetí. Je důležité se ptát na legitimní cíl, který je sledován personální autonomií církví, kdy v tomto případě je v zásadě nutné, aby CNS disponovaly zpravidla kvalifikovanými, loajálními a blízce smýšlejícími osobami, které budou věrohodnými „svědky víry“ příslušné CNS. Na druhé straně je potřebné hledat meze, kdy v případě nikoli duchovních osob je namístě s ohledem na ochranu uspořádání demokratického právního státu (zejména veřejného pořádku s přihlédnutím k ochranné funkci pracovního práva), aby ostatní personální vztahy k CNS byly uskutečněny v zaměstnaneckém vztahu (v režimu zákoníku práce). U těchto osob je totiž již oslabena důvodnost pro zvláštní formu vztahu, nejde-li o duchovní, ale zpravidla o pozice technicko-hospodářského charakteru.

Vedle samotných *duchovních* tedy církev zaměstnává (ať již „napřímo“ skrze farnosti, sbory, biskupství, či „nepřímo“ prostřednictvím právnických osob církví zřizovaných nebo na ni ekonomicky závislých) laické zaměstnance (nikoli duchovní), jejichž vztahy se v plném rozsahu řídí úpravou v z. pr. V těchto případech je dána pravomoc i příslušnost obecných soudů k rozhodování pracovněprávních sporů. Jak uvádí Aleš Chocholáč, jinak musí být hodnoceny vztahy zaměstnanců církví, kteří nejsou duchovními CNS, kdy historicky byl řešen případ učitelky církevní právnické osoby, která mj. měla poškodit dobré jméno právnické osoby, a proto došlo k rozvázání pracovního poměru.¹¹² Právní jednání bylo ovšem obecnými soudy shledáno jako neplatné, neboť byla dána výpověď z pracovního poměru, aniž by zaměstnavatel požádal příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k tomuto opatření. Podstatné jsou v této souvislosti ovšem dva aspekty:

¹¹⁰ § 7 odst. 1 z. c. n. s.

¹¹¹ V článku je užíván pojem „obecný soud“ a „civilní soud“ promiscue k odlišení od pojmu církevní soud.

¹¹² CHOCHOLÁČ, A. *Zákon o církvích a náboženských společnostech. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 32.

1) *obecné soudy mohou přezkoumávat pracovněprávní spory civilních zaměstnanců, které jsou v pracovním vztahu k církevní právnické osobě [nejde o duchovní, neboť vztah učitelky a školy byl takové povahy, že v něm zcela převládaly prvky pracovněprávní a prvky laické nad prvky duchovními a interněcírkevními]*¹¹³ 2) nad rámec meritorního hodnocení se soud racionálně přihlásil k *respektování povinností loajality* na straně zaměstnance.¹¹⁴ Je tedy zřejmé, že i v tuzemsku bude platit zvláštní povinnost loajality zaměstnance, a to minimálně (primárně) vůči svému zaměstnavateli, odvozeně (sekundárně) poté vůči církvi (zřizovateli právnické osoby). Rozsah sekundárních povinností by ovšem měl být vůči zaměstnanci jasně seznatelný a pokud má být vyžadován, je nanejvýš vhodné zvláštní povinnosti loajality konkrétně specifikovat. Vždy bude tedy potřebné, aby zaměstnanec byl předem řádně s těmito povinnostmi seznámen a současně aby znal důsledky porušení těchto povinností. Obecné soudy ovšem stále musí mít zachovanou kompetenci k hodnocení přiměřenosti takovýchto povinností loajality.

Pokud je uzavřena pracovní smlouva, je v tomto směru zřejmé podřízení režimu zákoníku práce. Pokud by došlo ke vzniku vztahu na základě jiné formy (určené dle autonomie CNS), bylo by namístež zkoumat legitimitu tohoto postupu, jednalo-li by se o nikoli duchovního. S nejvyšší pravděpodobností by tímto došlo k vybočení z autonomie CNS, neboť tato se omezuje *toliko na ustanovování duchovních, nikoliv i na pracovněprávní vztahy s dalšími osobami*.¹¹⁵ *Zásadně by tedy mělo u zaměstnanců (nikoli duchovních) platit východisko podoby základních pracovněprávních vztahů. To ovšem nevyklučuje možnost stanovení zvláštních povinností loajality vůči těmto zaměstnancům*.¹¹⁶

4. Kompetence obecných soudů a podmínky vstupu do duchovního stavu

Míra samostatnosti CNS se projevuje nejen v možnosti vydávat vlastní interní předpisy a těmito nejen svým zaměstnancům, ale i věřícím dávat práva nebo zavazovat ke konkrétním povinnostem, ale taktéž CNS mohou (respektive by měly) své vnitřní předpisy vykládat a v rámci své soudní soustavy aplikovat.

Napětí mezi právem světským a církevním je v otázkách pracovněprávních vztahů patrné z historicky projednávaných případů před obecnými soudy. Jako první lze odkázat na spor, u kterého ze strany Církve československé husitské údajně nebyl platně rozvázán služební poměr duchovního, avšak civilní soudy se otázkou (ne)platnosti rozvázání pracovního (služebního) poměru duchovního nezabývaly a řízení zastavily pro nedostatek pravomoci, což následně aproboval též Ústavní soud: „*Osoby vykonávající duchovenskou činnost ji vykonávají z pověření církví a náboženských společností podle jejich vnitřních*

¹¹³ Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 2008, sp. zn. 21 Co 462/2007.

¹¹⁴ *Ibidem*: „Povinností zaměstnance je mimo jiné i to, aby nejednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (§ 73 odst. 1 písm. d) zákoníku práce). Oprávněným zájmem každého zaměstnavatele (u školské právnické osoby to platí o to více) je péče o jeho dobré jméno na veřejnosti (a u odborné veřejnosti zvláště). Zaměstnanec by se měl proto zdržet takových projevů na veřejnosti, kterými by dobré jméno svého zaměstnavatele a jeho dobrou pověst snižoval a poškozoval nevhodnými slovními výroky. Vždy ovšem záleží na konkrétních okolnostech. Žalovanou tvrzený výrok žalobkyně (pokud by byl prokázán) dobré jméno školy poškodit mohl a nebylo proto vyloučeno, že by takové jednání žalobkyně mohlo být jako porušení pracovní kázně posuzováno.“

¹¹⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 8. 2017, sp. zn. III. ÚS 3591/16.

¹¹⁶ RIGEL, F. Čl. 16 [Právo na náboženské projevy a nezávislost církví na státu]. In: HUSSEINI, F. – BARTOŇ, M. – KOKEŠ, M. – KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod*. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 498, marg. č. 83.

*předpisů a obecně závazných právních předpisů. Církev a náboženské společnosti také posuzují způsobilost osob k výkonu duchovenské činnosti a podle toho určují jejich zařazení. Obecné soudy proto nerozhodují o věcech služebního poměru duchovních k církvi, protože by tím došlo k nepřijatelnému zásahu do vnitřní autonomie církve a do její samostatné a nezávislé rozhodovací pravomoci.*¹¹⁷ U části, kde se v řízení jednalo o dlužnou mzdu, se ovšem nejednalo o zásah do vnitřní autonomie církve a její rozhodovací pravomoci, a proto Ústavní soud předmětná rozhodnutí o zastavení řízení svým nálesem zrušil, v ostatním stížnost zamítl.¹¹⁸

Civilní soudy poté dospěly k závěru, že služební poměr duchovního trvá, což byla předběžná otázka pro učinění závěru o dlužné mzdě. Uvedené již samo o sobě vedlo k zamyšlení, zda dochází k aplikaci vnitřních norem církve, či nikoli (pokud na jedné straně obecné soudy neměly kompetenci rozhodovat o neplatnosti rozvázání služebního poměru s duchovním, ale současně mohly přezkoumávat trvání tohoto vztahu, a tedy nevyhnutelně musely posuzovat i platnost rozvázání uvedeného vztahu). Soudy se s tímto aspektem vypořádaly kreativně, neboť nezkoumaly naplnění důvodů pro rozvázání poměru duchovního dle vnitřních předpisů církve, ale pouze otázku, zda byl učiněn projev vůle k rozvázání vztahu oprávněnou osobou (tj. např. představeným, biskupem atp.). Uvedený přístup ovšem nemohl obstát. Po následném zásahu Ústavního soudu¹¹⁹ bylo vypořádáno, že civilní soudy ani v tomto směru nemohou uvedené přezkoumávat (neboť stran absence pravomoci obecných soudů není rozdíl mezi tím, z jakého důvodu je dána neplatnost rozvázání služebního poměru duchovního, ať již proto, že jednání neučinila oprávněná osoba, anebo proto, že nebyly naplněny vnitřní normy církve),¹²⁰ kdy civilní soudy následně řízení zastavily a věc postoupily k projednání příslušnému orgánu církve.^{121, 122}

Celá koncepce autonomie CNS rozhodovat v otázkách založení a rozvázání vztahu s duchovním je postavena na myšlence dobrovolného vstupu jednotlivce do duchovenského vztahu. Uvedený vztah se vyznačuje vzdáním se mnoha jiných práv, jinak obvykle garantovaných a následně přezkoumatelných obecnými soudy. V tomto směru tedy neposkytnutí ochrany civilními soudy nepředstavuje diskriminaci, ale projev práva zaručeného v Listině, kdy „[v] této souvislosti lze odkázat také např. na usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 20 Cdo 1487/2003 ze dne 30. listopadu 2004, v němž Nejvyšší soud uvádí, že právem zaručená dobrovolnost, svoboda a existence svobodné vůle při vstupu do církevního (služebního) poměru vytváří rozumný (a přijatelný) předpoklad pro úsudek, že není v rozporu

¹¹⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 26. 3. 1997, sp. zn. I. ÚS 211/96.

¹¹⁸ Ibidem. Proti zamítavé části rozhodnutí následně podána stížnost k ESLP, která byla prohlášena za nepřijatelnou. Viz rozhodnutí ESLP ze dne 30. 1. 2001, *E. Dudová a Z. Duda proti České republice*, stížnost č. 40224/98.

¹¹⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 20. 10. 2011, sp. zn. IV. ÚS 3597/10.

¹²⁰ Obdobně též v další skutkové podobné věci, kdy arcibiskup olomoucký odvolal z funkce administrátora římskokatolické farnosti a současně s tím byla dána i výpověď z pracovního poměru. Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 702/2007.

¹²¹ Ústavní stížnost proti rozhodnutím obecných soudů v této linii Ústavní soud odmítl usnesením ze dne 21. 3. 2012, sp. zn. I. ÚS 850/12. Obdobným způsobem bylo rozhodnuto v téže věci projednávané z titulu náhrady škody, která měla vzniknout neplatným rozvázáním služebního poměru (srov. nález Ústavního soudu ze dne 16. 10. 2018, sp. zn. III. ÚS 3910/17). Dále taktéž ve věci téhož subjektu, kdy byla zamítnuta žádost o starobní důchod pro nesplnění podmínek, konkrétně neziskání potřebné doby pojištění 33 let dle § 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (srov. usnesení Ústavního soudu ze dne 16. 2. 2021, sp. zn. III. ÚS 2464/20).

¹²² BENÁK, J. Právo svobodně projevovat své náboženské vyznání a autonomie církví (čl. 16 odst. 2). Personální otázky. In: KÜHN, Z. – KRATOCHVÍL, J. – KMEC, J. – KOSAŘ, D. a kol. *Listina základních práv a svobod. Velký komentář*. Praha: Leges, 2022, s. 757.

s právem (ústavněprávními principy), pakliže je jednání určité osoby zde spojeno se (svobodně) přijímanými, a předem danými, (právními) omezeními pro případ, že má takový poměr zaniknout. Ani podle Nejvyššího soudu tedy obecně nelze mít ničeho proti tomu, jestliže se tato osoba (svobodně) vzdá (určité míry) soudní ochrany služebního poměru, do něhož vstoupila, totiž ochrany prostřednictvím těch právních institutů, jež jsou jinak upraveny jako základní (viz výše zmíněná ustanovení § 61 a násl. zákoníku práce). Shodně považuje Nejvyšší soud za akceptovatelné – k prosazení zvláštního zájmu na zajištění vnitřní autonomie církve – že subjekt církevního právního vztahu (duchovní) přijímá i to, že o zániku jeho poměru k církvi, byť by byl v nikoli nevýznamných znacích připodobnitelný obecnému vztahu pracovnímu, nebudou (vždy) rozhodovat soudy, nýbrž (zásadně) orgány církevní. V téměř rozhodnutí pak Nejvyšší soud též konstatuje, že není důvod nepřijmout ani takové pojetí „nezávislosti na státních orgánech“ (jež vyložil Ústavní soud v dřívější věci účastníků), které zahrnuje stav, kdy jsou soudy vyloučeny z přezkumu aktů, jimiž příslušný církevní orgán podle vnitřních předpisů církve rozhodl, že služební poměr duchovního k církvi skončil.¹²³ Jinými slovy, vstupuje-li osoba dobrovolně do stavu duchovního CNS, tímto dochází k automatickému vzdání se práv (která ač jsou významného rozsahu, sahající v běžných občanských vztazích k hranicím veřejného pořádku, jedná se o dovolené jednání plynoucí z podrobení se normám jiného systemizovaného uspořádání, a sice konkrétní CNS).

V tomto směru je dána též omezená možnost obecných soudů přezkoumávat rozhodnutí o vyloučení z církve, i kdyby tím měla být dotčena osobnost jednotlivce, neboť takovéto rozhodnutí primárně směřuje dovnitř církve, a pokud by soud věcně hodnotil obsah, správnost a pravdivost vyjádření církve, nepřiměřeně by zasáhl do autonomie CNS.¹²⁴ Na druhé straně za situace, kdy církev sama publikuje své rozhodnutí způsobem, který je přístupný i nečlenům společenství, může tímto dojít k nezákonnému zásahu do osobnosti, a takovéto jednání podléhá přezkumu obecných soudů.¹²⁵

Klíčovým ve vztahu k autonomii CNS je plenární náleží Ústavního soudu, který dovozuje zásadu autonomie církvi a náboženských společností „spočívající především v tom, že stát do činnosti církvi a náboženských společností nesmí zasahovat, a pokud se aktivita církvi omezí na vnitřní záležitosti (zejména na organizační členění), není principiálně možno tato opatření přezkoumávat před státními soudy“.¹²⁶

Pokud jde ovšem o spor v otázce, zda jde o duchovního či naopak laického (civilního) zaměstnance v církvi, přistoupil Ústavní soud k *připuštění nikoli interpretace, ale „aplikace“ vnitřních norem církve obecnými soudy*, čímž se do jisté míry odchýlil od svého dřívějšího přístupu. Současně stanovil striktní požadavek na to, aby byl v případě vstupu do duchovenského stavu dán souhlas jednotlivce, neboť tímto svým jednáním se člověk vzdává značného množství svých práv (včetně možnosti přezkumu ze strany obecných soudů). Nepostačí přitom konkludentní souhlas. „Výslovně v něm nemusí být obsažen souhlas se vzdáním se soudní ochrany ve věcech služebního poměru duchovního, případně jednotlivě se všemi dalšími právními důsledky, které s sebou uzavření tohoto poměru nese. Souhlas se vstupem do duchovního stavu však musí být učiněn takovým způsobem, který

¹²³ Nález Ústavního soudu ze dne 20. 10. 2011, sp. zn. IV. ÚS 3597/10.

¹²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 2. 2022, sp. zn. 25 Cdo 1178/2021. Shodně navazující usnesení Ústavního soudu ze dne 24. 1. 2023, sp. zn. III. ÚS 1254/22.

¹²⁵ Ibidem.

¹²⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 6/02.

*nevzbuzuje žádné pochyby o tom, že dotčená osoba tak činí skutečně vědomě a svobodně. Jen tímto způsobem je možno vyvádět ochranu vnitřní autonomie církve či náboženské společnosti před ingerencí veřejné moci na straně jedné a ochranu svobody vyznání jednotlivce před nedobrovolnou participací v duchovním či řeholním stavu a související ztrátou ochrany práv obecnými soudy.*¹²⁷

V tomto směru poté v případě sporu leží břemeno tvrzení i důkazní u církví a náboženských společností. Nastavení shora uvedeného mechanismu ovšem jednoznačně přináší vyšší jistotu a předvídatelnost do pracovních vztahů uzavíraných s církvemi a lze jej tedy jednoznačně kvitovat, byť v jistém směru jde o ingerenci do autonomie církví. Na druhé straně jde o dotčení práva, které je v demokratickém právním státě nezbytné (s ohledem na citelné omezení práv jednotlivců). Současně přitom tento mechanismus zachovává požadavek na co možná nejmenší invazi do sféry autonomie CNS. Dle recentní judikatury jsou to totiž stále církve, které definují, kdo budou jejich duchovní. I uvedené ovšem může mít svá značná úskalí, například za situace, kdy by tím CNS zjevně zneužívala svého postavení, a tedy i práva jako takového.

Autonomie církve ovšem v širokém pojetí zapovídá i jen úvahy obecných soudů o tom, zda CNS svého postavení ve vztahu ke statusu duchovních nezneužívá, čímž se problém dostává na samý počátek a jeho řešení je zacykleno v kruhu. V převážně většině odborného diskursu se ovšem setkáme se závěrem, že takový přístup je jediný možný a jakýkoli jiný by mohl způsobit značné škody a popření základních principů autonomie CNS (což dokládá i tuzemská historická zkušenost). Jako jediný možný se tedy tento závěr jeví také jako jediný správný. Lze si ovšem položit otázku, zda by přesto nebylo namístě, pro případ zjevného narušení principů demokratického právního státu *in concreto* v závislosti na konkrétních skutkových okolnostech případu, uvažovat o změně paradigmatu a pojetí takto širokého vymezení autonomie církví. Byť lze očekávat silně kritické závěry svědčící pro opak, autor necílí k pošlapání základních práv CNS, pouze pokládá řečnickou otázku, zda by nebylo možné najít vhodnější vyvážení (v extrémně výjimečných případech), namísto pomyslné *no go zone*, za kterou církev bere vše (tím, že je v širokém konceptu autonomie nedotknutelná v otázce vymezení hranice duchovních), anebo vše ztrácí (neboť jí světská moc „díkuje“, kdo má být jejím duchovním). Zdravější rovnováha mezi sledovanými zájmy by totiž v určitých případech byla jistě ku prospěchu.

Shora uvedená úvaha vychází primárně ze sporu zaměstnance s římskokatolickou církví, kdy nepanovala mezi stranami shoda, zda zaměstnanec byl duchovní (jak se snažila tvrdit a prokázat církev), anebo nikoli (jak tvrdil zaměstnanec).¹²⁸ Předestřené úvahy jistě budou předmětem dalšího zkoumání.¹²⁹

¹²⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 8. 2017, sp. zn. III. ÚS 3591/16.

¹²⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 8. 2017, sp. zn. III. ÚS 3591/16. Uvedený nález Ústavního soudu vyžaduje v případě vstupu do duchovenského stavu souhlas kandidáta s takovým vstupem. Bod 43 cit. nálezu konstatuje: „Ústavní soud poukazuje na kvintesenciální význam dobrovolného souhlasu se vstupem do duchovního stavu, neboť ten je jednak předpokladem zachování ochrany stěžovatelčiny svobody vyznání, jednak je však i relevantním právním důvodem pro omezení možnosti dovolávat se soudního přezkumu otázek vzniku, změny či zániku služebního vztahu duchovního [srov. Chocholáč, A. Zákon o církvích a náboženských společnostech. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2016, komentář k § 4 odst. 3. ASPI (právní informační systém)].“

¹²⁹ Vnitrocírkevně je možné jednoduše upravit formální procedurou, kdy se nebude realizovat pouze písemné jmenování, ale taktéž bude požadováno písemné potvrzení přijetí jmenování ve smyslu kán. 147 a kán. 179 § 1 CIC. Nad uvedené ovšem musí zůstat zachováno naplnění poučovacích povinností ze strany církve (a to nejen ve formální rovině, ale též v rovině materiální).

Závěr

Přístup k pojmání pracovněprávní autonomie církví je napříč jednotlivými právními systémy odlišný. Přesto lze jisté průsečíky nacházet, a tyto se shodují v nemožnosti přezkumu vztahů mezi církvemi a jejich duchovními. Pokud jde o civilní zaměstnance, v této rovině je již znát značná diverzita přístupů plynoucí mimo jiné z kulturně-historických souvislostí. Pro tuzemské poměry je aktuálně charakteristické hledání hranice mezi duchovním a laickým (nikoli duchovním) zaměstnancem církve. Jak bylo přiblíženo, východiskem je souhlas osoby se vstupem do duchovního stavu, neboť tímto člověk pozbývá značné řady svých práv, včetně ochrany poskytované obecnými soudy.

Pokud jde o německou zkušenost, z této vyplývají hranice stanovené i pro laické (civilní) zaměstnance v církvi. Klíčovým prvkem zůstává v diskusi aspekt věrohodnosti (vnitřní integrity) církve, který tvoří legitimizační důvod široké autonomie církve v pracovněprávních vztazích, a zůstává tak primárním argumentem. Jedině tehdy, pokud si chce církev se svou věroukou „zachovat tvář“ (důvěru), je logické, že musí trvat na dodržování morálních a etických standardů, které tvoří podstatnou část věrouky. V opačném případě totiž hrozí ztráta důvěry v církev jako takovou. Příznačným by se poté stal idiom „kázat vodu a pít víno“. Z těchto důvodů církve důrazně dbají na dodržování autonomie církví v širokém smyslu. Skrze uvedenou autonomii poté církve mohou přistupovat k rozdílnému zacházení, které by jinak bylo označeno za diskriminační. Taktéž církve tímto způsobem mohou stanovovat zvláštní povinnosti loajality vůči svým zaměstnancům (postavené na morálních a etických východiscích učení příslušné církve). Jak ovšem plyne z recentní unijní judikatury SDEU, autonomie církví na druhé straně není bezbřehá a je vždy nezbytné principem proporcionality vyvažovat v kolizích stojící zájmy a práva.

Autonomie CNS je chráněna na více úrovních, přičemž dle plenárního nálezu Ústavního soudu musí tento soud „vycházet z té vnitrostátní či mezinárodněprávní úpravy, která poskytuje vyšší standard ochrany základních práv a svobod. Jestliže v daném případě zaručuje vnitrostátní úprava obsažená v Listině vyšší ochranu práv, než jak je upravují uvedená ustanovení mezinárodních smluv, již z tohoto důvodu musí být aplikována přednostně“.¹³⁰

Zůstává ovšem otevřenou otázkou, jaké jsou hranice vymezení pojmu duchovního a zda v kontextu změn společenského uspořádání, náhledu na autonomii církví v evropském kontextu a s ohledem k vyvažování dalších základních práv zainteresovaných subjektů a veřejného pořádku ve smyslu čl. 16 odst. 4 Listiny nemůže v budoucnu dojít k přezkumu i těchto do jisté míry „vnitrocírkevních otázek“ obecnými soudy.¹³¹

¹³⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 6/02.

¹³¹ Autor navazuje analýzou sporných aspektů určování statusu duchovních v církvi římskokatolické. K tomu blíže v připravovaném článku *Pracovněprávní autonomie a vymezení pojmu duchovního v římskokatolické církvi*.

Labour Law Autonomy of Churches and Religious Communities (with Regard to Prohibition of Discrimination)

Vojtěch Jirásko (<https://orcid.org/0000-0003-0396-9899>)

Abstract: This article discusses the issue of the labour law autonomy of churches, in particular ecclesiastical employment relationships with clerics and laypersons employed in the Czech Republic. It analyses the autonomy of churches within the context of constitutional rights, with reference to the development of legal approaches to these employment relationships, including the decisions of general courts in labour law disputes. The conclusions of the article reflect the different approaches to the labour law autonomy of churches within different legal systems, encompassing an international perspective that also mentions the experiences of Slovakia, Germany and the United States. Attention is focused especially on the German legislation and the elaborated system of special obligations of loyalty. A key point is the search for the boundary between a clerical and lay employee, where consent to accession to clerical status has consequences for the legal status of the individual. The article refers among other factors to the current case law of the European Court of Human Rights and the Court of Justice of the European Union.

Keywords: labour law autonomy of churches, clerical, lay (civil) employee, churches, religious communities, loyalty in employment, principle of proportionality