

Pracovněprávní autonomie a vymezení pojmu duchovního v římskokatolické církvi

Vojtěch Jirásko*

Abstrakt: Článek reflektuje pracovněprávní autonomii církví, zejména se zaměřuje na vztahy duchovních a laických zaměstnanců v římskokatolické církvi. Analyzuje vymezení pojmu duchovního a (ne)možnost soudního přezkumu statusu duchovního, a to s přihlédnutím k tuzemské recentní judikatuře. Článek se snaží najít odpovědi na otázky plynoucí z hledání hranice pracovněprávní autonomie církví, zdůrazňuje možná rizika zneužití klasifikace statusu duchovního a upozorňuje na potřebu ochrany zaměstnanců, zejména těch, kteří mohou být chybně označeni za duchovní. Současně jsou zohledněny specifické aspekty ochrany práv zaměstnanců a je upozorněno na možné nespravedlnosti v uspořádání pracovních vztahů v církvi. V rámci přeshraničního srovnání s německou právní úpravou jsou zdůrazněny trestněprávní přesahy související zejména s povinností mlčenlivosti (výjimkou z oznamovací povinnosti, zákazem výslechu), která je vždy spojena s osobou mající status „duchovní“. Závěr článku klade důraz na nutnost kritického posouzení rizik spojených s určováním statusu duchovního a připomíná význam unijní judikatury pro budoucí vývoj v oblasti autonomie církví.

Klíčová slova: autonomie církví, pracovněprávní vztahy, vztahy duchovních a laických zaměstnanců, římskokatolická církev, status duchovního, zdánlivý duchovní, povinnost mlčenlivosti, trestněprávní aspekty, zákaz výslechu, výjimka z oznamovací povinnosti trestného činu

Úvod

Církve a náboženské společnosti (též jen „CNS“) požívají široké autonomie ve smyslu Listiny základních práv a svobod,¹ na kterou navazuje zák. č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech (též jen „z. c. n. s.“).² Uvedené se týká taktéž pracovněprávních otázek a vymezení pojmu duchovní. Výhradně církvím totiž náleží určovat a definovat, kdo bude v jejich pojetí duchovním. Základní koncepční otázky byly již rozebrány v dřívějším článku *Pracovněprávní autonomie církví a náboženských společností (ve světle zákazu diskriminace)*,³ který poskytuje širší kontext ke zkoumané problematice (mimo jiné s poukazem na unijní právní úpravu a základní zahraniční srovnání).

* JUDr. Vojtěch Jirásko, advokát, advokátní kancelář Narcis Tomášek a partneři; doktorand ve specializaci Soukromé právo, Právnické 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: *Církve a civilní právo se zaměřením na specifika pracovněprávních a odpovědnostních vztahů*, číslo projektu: IGA_PF_2022_009. Za odborné konzultace velmi děkuji ThLic. ICLic. Monice Menke, Th.D., a Dr. theol. habil. Mgr. Jiřímu Dvořáčkoví, Dr. J. C. O.

¹ 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 (též jen „Listina“).

² Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů.

³ Článek vznikl v návaznosti na článek téhož autora *Pracovněprávní autonomie církví a náboženských společností (ve světle zákazu diskriminace)*. *Právník*. 2025, roč. 164, č. 1, s. 21–45.

V návaznosti na spor vedený mezi zaměstnancem a římskokatolickou církví o to, zda byl jeho pracovněprávní vztah rozvázán platně či neplatně, se řešilo v rámci předběžné otázky, kdy se jedná o duchovního a kdy naopak o laického (civilního) zaměstnance v církvi.⁴ Uvedené má zcela zásadní konotace v tom smyslu, že služební vztahy duchovních s církví jsou zcela vyloučeny z přezkumu obecných soudů. Prakticky uvedené znamená, že se zde neaplikuje ani ochrana dle zákoníku práce. Oproti tomu vztahy laických (civilních) zaměstnanců se řídí zákoníkem práce a podléhají přezkumu obecných soudů.

V tomto článku bude zaměřena pozornost na hranice autonomie církvi při vymezení pojmu duchovní a bude poukázáno na možná úskalí a rizika plynoucí z možného zneužití klasifikace duchovního. S ohledem na zvláštní charakter každé jednotlivé církve a náboženské společnosti, a tedy s přihlédnutím k vysoké diverzitě možných řešení, bude nyní (i s ohledem na probíhající zmíněný spor) analyzován primárně služební vztah a status duchovních v římskokatolické církvi. Proč je potřebné v případech určení statusu duchovního upozornět a proč je důležité těmto otázkám věnovat pozornost? Zejména z důvodu značného omezení práv duchovních při vstupu do duchovenského stavu.

Nejprve bude předestřeno základní vymezení pracovněprávní autonomie církvi, na což bude navazovat rozbor pojmu duchovní s nastíněním úvahy nad možným *zdánlivým duchovním*.⁵ Dále bude pozornost zaměřena na kleriky (svěcené duchovní) a nesvěcené laiky jako duchovní. Pohled na pojetí duchovního bude následně rozebrán z trestněprávní perspektivy související s povinností mlčenlivosti, která je vztažena výhradně k duchovním, přičemž analýza bude provedena v přeshraničním srovnání s německou právní úpravou. Konečně bude zkoumána též aplikace občanských (světských) předpisů církevními orgány na pracovněprávní vztahy v církvi.

Hledání hranice autonomie církvi v určování pojmu duchovní má ústavněprávní dimenzi, ale současně je potřeba postavit najisto i veskrze praktické otázky typu: Může dojít ke zneužití práva ze strany církve? Jakým způsobem následně přistupovat k pojmu duchovní? Může poté existovat *zdánlivý duchovní*? Jakým způsobem nahlížet na druhy práce technicko-hospodářské a administrativní, respektive mohou být i tyto osoby materiálně duchovním (např. kamapanolog, organolog, personální ředitel)? Je možné najít spojitosti v trestním právu hmotném a procesním (tzv. mlčenlivost duchovních osob)? Jakým způsobem *de lege lata* přistupovat k vymezení pojmu „duchovní“? Na uvedený okruh otázek se článek snaží přinést odpověď, aby tím napomohl k rozvoji doktríny, ale zejména aby pro praxi vyjasnil existující mezery v právu.

1. Římskokatolická církev jako zaměstnavatel

Římskokatolická církev (též jen „ŘKC“ či „církev“) je jedním z největších zaměstnavatelů v České republice s přibližně čtyřmi tisíci zaměstnanci a řadí se tak mezi přední zaměst-

⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 8. 2017, sp. zn. III. ÚS 3591/16.

⁵ Zdánlivý duchovní je osoba, která ač materiálně nenaplnuje podmínky pro status duchovního, je církvi vydávána / považována za duchovního, což může mít mnohé konsekvence. Přestože se materiálně bude nejspíše jednat o (laického) zaměstnance církve, může uvedená kvalifikace osoby jako duchovního znamenat odlišnou jurisdikci (vztah duchovního je normován vnitřními předpisy církve, oproti tomu vztah zaměstnance je normován zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (též jen „zákoník práce“ či „z. pr.“). Takováto chyba v kvalifikaci statusu může zpravidla nastat u technicko-hospodářských zaměstnanců.

navatelské korporace.⁶ V minulosti u ŘKC docházelo jako též u jiných církví⁷ ke sporům o neplatnost rozvázání služebního⁸ poměru duchovního,⁹ přičemž určujícím se ukázal závěr vyslovený Ústavním soudem, dle kterého jsou to církevní orgány, které jsou kompetentní rozhodnout o trvání služebního poměru duchovního a obecné soudy nemají pravomoc o této otázce rozhodovat ani v rámci předběžné otázky ve věci o náhradu dlužné mzdy.¹⁰

Přestože riziko zneužití kompetencí církví má být primárně zkoumáno při registraci církve,¹¹ nelze vyloučit v úvahu připadající excesivní jednání církví i po jejich registraci, byť spíše půjde o pochybení na straně jednotlivců nežli církve jako celku. I přesto je ovšem nezbytné personální vztahy v církvi zkoumat nezaujatě a věcně kriticky.

2. Kdo je duchovní?

V církvi se lze setkat se dvěma způsoby výkonu práce. Jednak se jedná o tzv. „klasické“ zaměstnance, jednak vedle nich církev má své duchovní. Postavení zaměstnanců je normováno zákoníkem práce. Naopak postavení duchovních je natolik specifické, že vyžaduje vlastní úpravu, kterou si svými vnitřními předpisy definuje církev. Zvláštní charakter podmínek výkonu práce u duchovních vyplývá z toho, že církev si sama musí určovat, kdo a za jakých podmínek bude šířit její věrouku, realizovat liturgické úkony a činit další důležité úkoly v životě církve.

Klíčovým problémem, který ovšem doposud nebyl postaven najisto, je vymezení pojmu duchovní. Uvedené se projevilo v rámci sporu o rozvázání pracovního poměru,¹² u kterého

⁶ Mezi tyto lze zařadit společnosti jako Kaufland, Tesco či skupinu PPF. Dle dat z roku 2016 to byly v rámci římskokatolické církve tři až čtyři tisíce zaměstnanců. Viz SURMANOVÁ, K. Církev patří mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v Česku. Dává práci tisícům lidí. In: *Lidovky.cz* [online]. 24. 9. 2016 [cit. 24-05-26]. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/byznys/cirkev-patri-mezí-vyznamne-zamestnavatele-dava-praci-tisicum-lidi.A160924_095745_In_domov_ELE.

⁷ Srov. např. nálezy Ústavního soudu ze dne 26. 3. 1997, sp. zn. I. ÚS 211/96.

⁸ Služební (vhodněji nežli „pracovní“) poměr duchovního je možné terminologicky odvodit mimo jiné z podstaty výkonu činnosti, na kterou namísto jako na výkon závislé „práce“ je nahlíženo jako na „službu“, která přestože vykazuje mnohdy znaky závislé práce, představuje vztah *sui generis* a v pojetí církve je spíše posláním nežli „prací“. Není tím myšlen vztah dle zák. č. 234/2014 Sb., o státní službě. K církevnímu pojetí srov. Kánon (též jen „kán.“) 281 § 1 Kodexu kanonického práva (též jen „CIC“) vyhlášeného dne 23. 1. 1983 papežem Janem Pavlem II. Dostupné z: <http://web.katolik.cz/feeling/library/Kodex.pdf>. Kán. 281 § 1 CIC: „Protože se věnují církevní službě [...]“. Kán. 276 § 1 CIC: *Duchovní jsou povinni ze zvláštního důvodu svým životem usilovat o svatost, neboť přijetím kněžství jsou novým způsobem zasvěceni Bohu a jsou rozdateli Božích tajemství ve službě jeho lidu.* Uvedené ostatně reflektuje též Ústavní soud (v nálezu ze dne 26. 3. 1997, sp. zn. I. ÚS 211/96), který k uvedenému konstatoval: „Služební poměr duchovního vzniká dvoustranným projevem vůle a v zásadě má tedy podobnou smluvní povahu, jako je tomu u pracovníprávních vztahů. Podobně jako u pracovníprávního vztahu také u služebního poměru duchovního je v otázkách vzniku, změny a zániku rozhodováno církevními orgány v podobném postavení, v jakém ve vztahu k zaměstnanci rozhoduje zaměstnavatel. Toto rozhodování se však neděje u služebního poměru podle pracovníprávních předpisů, ale podle církevních řádů schválených k tomu příslušnými orgány církve.“

⁹ 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.

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

¹¹ Právě proces registrace církve má „odfiltrovat“ sekty a společenství, které mj. mohou být zhoubné svým učením a přístupem pro společnost i stát. Tímto způsobem je ovšem v zákoně koncentrováno jisté napětí (vyvažující svobodu projevu náboženského vyznání, autonomie církvi, naopak obavy mezi působením rizikových sekt). Viz CHOCHOLÁČ, A. *Zákon o církvích a náboženských společnostech. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. XV.

¹² Těchto sporů bylo několik, kdy opakovaně byla konstatována neplatnost rozvázání pracovního poměru. BŘEŠŤAN, R. *Nemocniční kaplanka versus arcibiskupství*. Místo pověření k péči o pacienty 11 let soudů. In: *Hlidacipes.org* [online]. 6. 5. 2020 [cit. 2023-08-28]. Dostupné z: <https://hlidacipes.org/nemocnicni-kaplanka-versus-arcibiskupstvi-misto-povereni-k-peci-o-pacienty-11-let-soudu/>.

ale muselo být vypořádáno, zda se vůbec o duchovního jedná či nikoli, neboť i tato otázka byla mezi stranami sporná (zaměstnankyně vykonávala činnost pastorační asistentky a nemocniční kaplanky).¹³ V případě duchovních dochází k určitému vzdání se práva jednotlivce domáhat se ochrany před světskými soudy, avšak u ostatních zaměstnanců církve tento princip neplatí, a proto se ochrany zaměstnankyně domáhala před obecnými soudy.

Z ustanovení kanonického práva¹⁴ a taktéž i z § 2 odst. 3 z. c. n. s.¹⁵ implicitně vyplývá, že *ke vstupu do tzv. duchovenského stavu je zapotřebí souhlasu jednotlivce*. Dle závěru ústavního soudu nepostačí konkludentní souhlas při vstupu do duchovního stavu. „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 nevzbuzuje žádné pochyby o tom, že dotčená osoba tak činí skutečně vědomě a svobodně. Jen tímto způsobem je možno vyvážit 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.“¹⁶ Ve srovnání s obvyklým standardem v pracovněprávních vztazích jde u církvi o velmi silnou výjimku (pokud dochází ke vzdání se práv, obvykle se k tomu nepřihlíží ve smyslu § 4a odst. 4 z. pr.).

Navazující rozhodnutí obecných soudů tedy konstatovala neplatnost rozvázání pracovního poměru, neboť „zaměstnankyně nevyjádřila výslovně, ústně či písemně souhlas se vstupem do služebního poměru duchovního“ (ač po dobu více než deseti let vykonávala funkci pastorační asistentky).¹⁷ V mezidobí byl ovšem opětovně pracovní poměr zaměstnankyně rozvázán, a je tedy znovu před obecnými soudy přezkoumávána platnost rozvazovacího právního jednání.¹⁸

¹³ Zaměstnankyně nesouhlasila s tím, že by se v jejím případě mělo jednat o „duchovní“, kdy jako východisko nebylo možné brát Základní dokument Církve římskokatolické, (Aktuální znění Základního dokumentu Církve římskokatolické ze dne 4. 6. 2020 je dostupné z: https://cbk.cirkev.cz/dokumenty/zakladni-dokument-cirkev-rimskokatolicke_238), neboť uvedený dokument měl být v rozporu s kanonickým právem. Základní dokument totiž stanovil, že pod pojem „duchovní“ náleží též „ostatní osoby vykonávající duchovenskou službu“, např. pastorační asistenti. Oproti tomu dle zaměstnankyně kanonické právo rozlišuje striktně mezi laiky a duchovními, kdy pod pojem duchovní (v užším smyslu) řadí pouze ty osoby, které přijaly svátost svěcení. Viz Nález Ústavního soudu ze dne 30. 8. 2017, sp. zn. III. ÚS 3591/16, bod 16.

¹⁴ Kán. 207 § 1 CIC: „Z božího ustanovení jsou někteří z křesťanů posvátnými služebníky, které právo nazývá duchovní; ostatní se nazývají laikové čili křesťané, kteří nepřijali svátost svěcení. Kán. 228 § 1 a 2 CIC: § 1. Jestliže jsou laici uznáni za vhodné, mohou od duchovních pastýřů být pověřováni těmi církevními úřady a úkoly, které podle právních ustanovení mohou zastávat. § 2. Jestliže laici vynikají náležitými vědomostmi, moudrostí a počestností, jsou způsobilí pomáhat duchovním pastýřům jako znalci nebo poradci i také v poradních sborech podle ustanovení práva.“ Dostupné z: <http://web.katolik.cz/feeling/library/Kodex.pdf>.

¹⁵ § 2 odst. 4 z. c. n. s.: „Každý má právo volit si duchovní nebo řeholní stav a rozhodovat se pro život v komunitách, řádech a podobných společenstvích.“

¹⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 8. 2017, sp. zn. III. ÚS 3591/16, bod 44.

¹⁷ S tímto současně byla konána i funkce nemocniční kaplanky, „kdy jako křesťanka, která nepřijala svátost svěcení, avšak svými vědomostmi, moudrostí a počestností byla způsobilá pomáhat duchovním pastýřům a potřebným osobám, ačkoliv podle náplně práce se nepochybně jedná u žalobkyně i částečně o zcela duchovenskou činnost spočívající v modlitbách s věřícími a poskytování eucharistie a útěchy nemocným, jejich rodinným příslušníkům i zdravotnickému personálu.“ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2019, sp. zn. 21 Cdo 566/2019.

¹⁸ V nedávné době bylo v další větvi sporu rozhodnuto o dovolání, srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 7. 2023, sp. zn. 21 Cdo 1501/2023.

Tímto způsobem byla Ústavním soudem *připuštna nikoli interpretace, ale podmínky „aplikace“ vnitřních norem církve obecnými soudy*, čímž ústavní soud výrazně ustoupil z dřívějšího trendu vyloučení pravomoci obecných soudů k projednávání vnitřních otázek církve, neboť již i v tomto lze spatřovat jistý (byť z důvodů kolize stojících práv oprávněný) průnik do autonomie CNS.¹⁹ Opačný závěr by totiž fakticky znamenal, že všechny osoby, které byť v demonstrativním výčtu Základního dokumentu Církve římskokatolické²⁰ nejsou označeny za duchovní a které církev za duchovní prohlásí, tímto přijdou o soudní ochranu před obecnými soudy.²¹ Je ovšem otázkou, zda s touto skutečností (vyloučením pravomoci obecných soudů) jsou obeznámeni ti, kteří takovýto souhlas nově jednotlivým CNS udělují (tj. kandidáti na duchovní). V tomto směru, ač není v dikci Ústavního soudu požadováno explicitní vzdání se práva na soudní ochranu ve věcech služebního poměru duchovního, je přesto potřebné, aby dotčená osoba tak činila *skutečně vědomě a svobodně*. Pokud má být uvedené rozhodnutí vědomé, je nezbytné, aby tato osoba znala veškeré důsledky a konotace plynoucí z uvedeného vztahu. Přestože tedy není nezbytné, aby v samotném prohlášení bylo vzdání se práva explicitní, je nutné, aby uvedenému prohlášení předcházelo *informované poučení*, které duchovnímu kandidátovi osvětlí alespoň v základních konturách důsledky jeho rozhodnutí (ve dvojí rovině – církevní a civilní). Ač se tedy jedná o zcela jinou nežli medicínskou oblast, lze v uvedeném spatřovat jistou analogii k *informovanému souhlasu* ve smyslu § 28 zák. č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve kterém se zrcadlí projevy mimo jiné autonomie vůle²² a důstojnosti,²³ což bude platit obdobně v případě informovaného poučení o vstupu do duchovenského stavu.

Informační povinnost a důraz kladený na řádné (materiální) poučení zaměstnanců představují prvky, které jsou vlastní soudobému trendu vycházejícímu mimo jiné i z unijní úpravy (zejména směrnice o transparentních a předvídatelných podmínkách²⁴). Ostatně to dokládá i novela zákoníku práce,²⁵ konkrétně revize ustanovení § 37 z. pr. („rozšíření informační povinnosti o nové skutečnosti, zkrácení lhůty pro splnění informační povinnosti na 7 kalendářních dní od vzniku pracovního poměru, zrušení výjimky z informační povinnosti pro pracovní poměry kratší než 1 měsíc, úprava podmínek pro elektronické doručování informace zaměstnanci“).²⁶ Na druhé straně je potřebné apelovat na rozumné hranice poučovací povinnosti, neboť uvedený trend může mít naopak neblahý efekt v podobě

¹⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 8. 2017, sp. zn. III. ÚS 3591/16, bod 33. Benák uvedené považuje za nezdařilé s ohledem k tomu, že odlišení mezi interpretací a aplikací bylo učiněno v té rovině, že obecné soudy měly „povinnost zjistit, jaký je význam pojmu „duchovní uvnitř Církve římskokatolické“. Viz 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. 758.

²⁰ Základní dokument Církve římskokatolické ze dne 4. 6. 2020. Dostupné z: https://cbk.cirkev.cz/dokumenty/zakladni-dokument-cirkev-rimskokatolicke_238.

²¹ Nález Ústavního soudu ze dne 30. 8. 2017, sp. zn. III. ÚS 3591/16, bod 39.

²² DOLEŽAL, T. Právní povaha informovaného souhlasu a následky neúplného poučení z hlediska civilního práva. *Časopis zdravotnického práva a bioetiky*. 2019, roč. 9, č. 1, s. 55.

²³ KOVÁČOVÁ, M. Lidská důstojnost a informovaný souhlas při poskytování zdravotních služeb. *Právní rozhledy*. 2023, roč. 31, č. 17, s. 594.

²⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

²⁵ Srov. zák. č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

²⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 281/2023 Sb.

administrativního „přesycení“ zaměstnavatelů. Uvedené může mít následně dopad i na zaměstnance, vůči kterým bude informační povinnost splněna jen formalisticky (prakticky způsobem: „*zde máte 10 listin A4, podepište a máme vyřízeno*“). Smysl informační povinnosti u duchovních kandidátů v církvi musí být založen na materiálním upozornění na důsledky jejich dalšího jednání. Materiální upozornění (splnění informační povinnosti) tedy nemůže představovat pouhý podpis na listině, ale skutečné předání relevantních informací, na základě kterých se kandidát vědomě a svobodně rozhodne k následnému jednání (o vstupu do duchovenského stavu).²⁷ Duchovní kandidát by měl tedy chápat důsledky svého jednání. Nelze totiž očekávat, že s nimi bez dalšího bude srozuměn, neboť zpravidla půjde o právního laika. Důsledkem absence splnění informační povinnosti ve smyslu § 37 z. pr. může být pokuta do výše 200 000 Kč.²⁸ Oproti tomu absence konkrétní informační povinnosti vůči duchovnímu kandidátovi bude v důsledku znamenat, že jeho budoucí vztah s církví nemůže být kvalifikován jako vztah církve a duchovního.²⁹

Nad to zůstává otevřená otázka, zda vymezení funkce „duchovního“ charakterizuje svěcení (užší pojetí pojmu), anebo zda se duchovním může stát i nevysvěcený laik (širší pojetí pojmu). Ust. § 6 odst. 3 z. c. n. s. rozlišuje pojem „duchovní“ a „laický“ pracovník. Kodex kanonického práva (též jen „CIC“) taktéž rozlišuje na jedné straně „duchovní“ a na straně druhé „laiky“, kdy rozdílnost je dána primárně ve svěcení (které přijímají biskupové, kněží a jáhni³⁰).³¹ Současně ovšem taktéž pro uvedené skupiny platí zcela odlišné pojetí práv a povinností.³² Uvedená otázka představuje hlubší teologicko-právní problém, který nelze vyčerpat pouze výše předestřenými východisky, a je tedy potřebné, aby na tuto otázku bylo odpovězeno uvnitř církve.³³ Na druhé straně zůstává skutečností, že mohou být u některých čtenářů dány jisté pochyby o závěrech a přezkoumatelnosti případného rozhodnutí před církevním soudem za situace, kdy moc zákonodárná, výkonná i soudní je

²⁷ Souhlas se vstupem do duchovenského stavu (respektive samotný akt „vstupu“) současně představuje právní jednání, kterým se osoba vzdává široké množiny svých práv (mj. ochrany dle z. pr. a současně i jurisdikce obecných soudů).

²⁸ § 12 odst. 1 písm. d), odst. 2 písm. c) zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

²⁹ V takovém případě by se mohlo jednat o vztah plynoucí z inominátní smlouvy ve smyslu § 1746 odst. 2 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (též jen „o. z.“), eventuálně v případě naplnění znaků závislé práce o některý ze základních pracovně-právních vztahů v režimu zákoníku práce.

³⁰ Kán. 1009 § 1 CIC.

³¹ Kán. 207 § 1 CIC.

³² V případě laiků kán. 224 an. CIC. V případě duchovních kán. 273 an. CIC.

³³ Z konzultací s ThLic. ICLic. Monikou Menke, Th.D., za které děkuji, vyplynula skutečnost, že Ústavní soud ve zkoumaném rozhodnutí vycházel primárně z českého úředního překladu CIC 1983 (od prof. Zedníčka), který používá pojem „duchovní“ pro překlad slova „clericus“. Uvedené ovšem jiní kanonisté považují za zásadní chybu. Termín *duchovní* je termínem konfesního práva (německy „der Geistliche“), což platí pro duchovní jakékoliv církve a náb. společnosti, zatímco termín „clericus“ v CIC je i v německém překladu CIC uveden jako „der Kleriker“. Kodex tedy nerozlišuje duchovní a laiky, ale kleriky a laiky. Rozsah pojmu klerik je vymezen svěcením. Rozsah pojmu duchovní je vymezen církevním pověřením a v českém konfesním právu jej specifikuje základní dokument ŘKC. Z těchto důvodů je možné za duchovního označit i „neklerika“. Tento výklad potvrzuje i německá doktrína, viz níže. O opačném přístupu ovšem svědčí přístupy jiných autorů, kteří takového rozlišení (při zkoumání rozlišování duchovního povolání) bez dalšího v minulosti nečinili. Hovoří-li o duchovním, pojednávají o svěceném „klerikovi“. Srov. Stanislav Příbyl: „*Pro výběr, svěcení a následné ustanovování duchovních v katolické církvi je příznačná absence nárokovosti; nikdo se nemůže domoci práva stát se duchovním a proti rozhodnutím seminárních představených a vposledu diecézního biskupa anebo řeholního představeného neexistují formální záruky na podání jakéhokoli opravného prostředku ze strany neúspěšného kandidáta.*“ PŘÍBYL, S. Teologické předpoklady autonomie církve při ustanovování duchovních. In: SCHEU, H. Ch. – KRÍŽ, J. – DĚKANOVSKÁ, K. (eds). *Právní postavení náboženských menšin*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013, s. 85 an.

v církevním úřadu (ať již papeže nebo diecézního biskupa) koncertována v jednu osobu (která ovšem obvykle k rozhodovací činnosti disponuje administrativním aparátem a veškerá rozhodnutí nečiní sama bez dalšího).³⁴ Historické právně-filosofické východisko spočívalo jako u moci světské v tom, že obdobně jako „světský panovník byl ustanoven z Boží milosti [...], tak i úřad biskupa zde byl z božského ustanovení [...] a obnášel tedy plnost jurisdikční moci.“³⁵ V tomto směru ale je potřebné akceptovat zcela odlišný materiální základ organizačního uspořádání a pojetí vnitřních předpisů církve (současně též odlišné pojetí nedemokratického principu uvnitř církve oproti demokratickému principu fungování soudobé společnosti), čemuž odpovídá též striktní odlišení pravomoci obecných soudů na straně jedné a soudů církevních na straně druhé. Nad to i v případě církve existuje možnost určitého opravného prostředku (administrativního rekursu³⁶).

Oprávnění církevních orgánů vykládat vlastní interní předpisy dle Kolářové nepředstavuje libovůli za situace, kdy základní vymezení struktury organizace, orgánů a označení duchovních (včetně procesu jejich jmenování a odvolání) je popsáno v základním dokumentu.³⁷ V této rovině vyhodnocení statusu duchovního stále zůstává i dle Kříže v diskreci CNS³⁸ (eventuálně soudů církevních).

2.1 Zdánlivý duchovní jako zranitelná osoba

Zásadní problémem nastává v případě aplikace statusu duchovního na osoby laické (civilní zaměstnance v církvi, kteří i kdyby souhlasili s přijetím do stavu duchovního, materiálně nebudou duchovními, a to ani v pojetí vnitřních předpisů církve – např. účetní označená jako duchovní). Tímto způsobem by totiž došlo k výraznému oslabení právní ochrany civilních zaměstnanců a *de facto* k odejmutí soudní ochrany dle libovůle církve. Uvedený přístup nejenže by odporoval hodnotám a principům, na nichž spočívá právo kanonické i právo světské, ale navíc by vedl ke zcela absurdním závěrům přičítícím se veřejnému pořádku a ve svém důsledku vybočujícím z mezí autonomie církví. V tomto směru by se jednalo o tzv. *zdánlivé duchovní*, kteří ač jsou vydáváni za duchovní, fakticky těmito nejsou a dle druhu práce být ani nemohou. Nejvíce komplikovanou oblast (pohybující se ve sféře mezi duchovními a *zdánlivými duchovními*) představují zaměstnanci označení za duchovní, kteří sice nejsou přímo svěcení – tj. ordinovaní [jáhní, kněží, biskupové (tzv. „klerikové“)], současně nejsou ani *zdánliví duchovní* („účelově“ označení zaměstnanci bez materiální stránky výkonu činnosti duchovních), avšak dle druhu práce mohou být kvalifikováni jako duchovní (pastorační asistent, nemocniční kaplan, atp.), tj. „duchovní v širším smyslu“.

Z jakých dalších důvodů je nezbytné rozlišovat status duchovního od ostatních forem výkonu práce v církvi? Kromě absence možnosti soudního přezkumu obecnými soudy (pro případ vzniku sporu) bude u *zdánlivých duchovních* značný problém i v dalších

³⁴ Ke klasifikaci moci řídící fungující na tzv. principu jednoty, a nikoli tzv. principu dělby moci srov. TRETERA, J. R. – HORÁK, Z. *Církevní právo – 2. přepracované vydání*. Praha: Leges, 2021, s. 102.

³⁵ HRDINA, A. I. Biskup soudcem ve své diecézi. *Revue církevního práva*. 2016, roč. 22, č. 2, s. 10.

³⁶ Kán. 1732 an. CIC.

³⁷ KOLÁŘOVÁ, M. Povaha vnitřních předpisů církve. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 20, č. 2, s. 54.

³⁸ KRÍŽ, J. § 4 [Postavení církvi a náboženských společností]. In: KRÍŽ, J. *Zákon o církvích a náboženských společnostech. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 62.

aspektech. Například při založení pracovněprávního vztahu na základě tzv. „dekretu“³⁹ (namísto pracovní smlouvy) může dle vůle církve kdykoli dojít k jeho „odvolání“ či „zrušení“. V takovém případě, bez dalšího, dochází okamžikem doručení dekretu k rozvázání pracovního poměru zaměstnance, avšak bez toho, aby mu plynula zákonná výpovědní doba.

Zde je ovšem namístě upozornět a vytvořit prostor pro otevřenou diskusi, a to nejen v církevním prostředí (tj. jakým způsobem církev, její představitelé, eventuálně též obecně věřící⁴⁰ vnímají a kvalifikují pojem duchovní), ale též obecně v prostředí světském (z řad doktríny a praxe). Ostatně je to právě hranice mezi aplikací norem církevního a světského práva v oblasti pracovněprávních vztahů, která je dále určující pro ochranu práv jednotlivých zaměstnanců. Je přitom více než zjevné, že i pouhá možnost nezávislé ochrany práv zaměstnanců v pracovněprávních otázkách prostřednictvím obecných soudů by jistě mohla přispět k prevenci před možným zneužitím práva. Nad to nelze rozšiřovat kompetence církevních orgánů za legitimní hranice autonomie církve, pokud by tím mělo dojít k narušení veřejného pořádku či dobrých mravů. Nejde-li o osobu duchovní (ač je za ni církví vydávána), nemůže jí být odepřena alespoň základní možnost přezkumu ze strany obecných soudů. Kupříkladu i dle části německé doktríny (dle Rixena) stát nemůže být neutrálním (sekulárním), pokud bezvýhradně a nekriticky přijímá hodnocení církví a k těmto hodnocením zavazuje i obecné soudy, neboť tímto se s takovým právem ztotožňuje a vzdává se své neutrality.⁴¹

V rámci dílčího shrnutí je možné uvést *kategorie zapojení jednotlivých zaměstnanců – laiků (nikoli kleriků) v církvi*:

- a) civilní zaměstnanci;
- b) civilní zaměstnanci jako *zdánliví duchovní*;
- c) „zaměstnanci“ duchovní.

Ať již se bude jednat a) o civilní zaměstnance, b) civilní zaměstnance jako *zdánlivé duchovní* či c) duchovní v širším smyslu (nesvěcené „zaměstnance“, tj. „nikoli kleriky“), správné zařazení vyžaduje odpovědný přístup církve již při sjednávání takového vztahu, který by se měl vyhnout nedůvodnému zastírání skutečností. Pro případ vzniku sporu se v rámci soudního přezkumu dostáváme k samotné hranici autonomie církví, a proto je potřebné uvažovat, zda by nebylo namístě ve výjimečných případech umožnit tento přezkum. V takovém případě by bylo nutné na jedné straně zkoumat argumenty o kvalifikaci druhu práce (proč daný druh práce přísluší jen duchovním a z jakého důvodu představuje pro církev autonomní sféru), na straně druhé, aby bylo šetřeno práv církve v co možná

³⁹ Kán. 48 an. CIC.

⁴⁰ Což je možné reflektovat s ohledem na proces synodality konaný v letech 2021–2024, který „označuje zvláštní styl, který kvalifikuje život a poslání Církve [...]. Synodalita je v této perspektivě mnohem víc než oslava církevních setkání a biskupských shromáždění nebo záležitost prosté vnitřní správy v církvi; je to specifický modus vivendi et operandi církve, Božího lidu, který zjevuje a dává její podstatu jako společenství, když všichni její členové společně putují, shromažďují se a aktivně se účastní jejího evangelizačního poslání.“ Dostupné z: <https://www.synod.va/en/what-is-the-synod-21-24/about.html>.

⁴¹ CLASSEN, C. D. – RIXEN, S. Anmerkung. BVerfG, 22. 10. 2014 – 2 BvR 66/12. Kündigung seitens des kirchlichen trägers eines Krankenhauses aufgrund der Wiederverheiratung des Arbeitnehmers nach scheidung. *JuristenZeitung*. 2015, Jhrg. 70, Nr. 4, s. 203.

nejvyšší míře. Jinými slovy, měl-li by již nastat soudní přezkum druhu práce u duchovního v širším smyslu, je potřebné tento provést co nejméně invazivně.

Hranice přezkumu je citlivou otázkou a v žádném případě by nemělo být umožněno nedůvodné zasahování státu do výlučné sféry církve. Jak totiž poukazuje Příbyl⁴² či Zechovský,⁴³ historicky k takovýmto nedůvodným zásahům z politických důvodů docházelo (např. v podobě vyžadování státního souhlasu ve smyslu zák. č. 218/1949 Sb.) a z těchto chyb bychom se měli poučit. Na druhé straně je potřebné odlišovat zásah výkonné státní moci (viz výše) a přezkum rozvázání pracovního poměru u laického zaměstnance nikoli duchovního, který je (či může být) účelově označen za duchovního. Pro první skupinu případů (nedůvodné ingerence do sféry církve) neexistují ospravedlnitelné důvody (a to minimálně v demokratické právní společnosti), avšak pro druhou skupinu případů je tomu naopak. *Právní jistota* (předvídatelnost práva), *hodnotová bezrozpornost právního řádu a dále důstojnost a rovnost jednotlivce v právech a povinnostech* jednoznačně svědčí ve prospěch závěru, dle kterého je potřebné umožnit přezkum rozvázání pracovního poměru s církví, nejde-li o duchovní, přičemž je-li dána pochybnost o tom, zda je zaměstnanec duchovním, či nikoli, je potřebné dbát zvýšené opatrnosti.

2.2 Klerikové a řeholní povolání

Pokud jde o ordinované (svěcené) duchovní (tzv. „kleriky“), je patrné, že u těchto osob nemůže být jejich vztah s církví civilními soudy jakkoli hodnocen pro nedostatek kompetencí, a to nikdy – je zde tedy tzv. *absolutní výlučka přezkumu*. Kromě již výše uvedených důvodů totiž platí, že samotnému svěcení zásadně předchází jistá formace (tj. příprava k povolání)⁴⁴ ve spojení se studiem. Následně je tento proces završen samotným přijetím svěcení (jakožto svátosti).⁴⁵ Nad to před tímto svěcením musí dojít k náležitému poučení o samotném svěcení a povinnostech, které z něho plynou.⁴⁶ Uvedený požadavek koreluje s povinností dovozenou obecnými soudy na dobrovolný (a současně informovaně-poučený) vstup laiků do duchovenského stavu. Při samotném svěcení poté (kněžský či jáhen-ský) kandidát slibuje úctu a poslušnost svému biskupovi, přičemž tento akt lze jednoznačně považovat za dostatečný souhlas se vstupem do duchovního stavu. Obdobné je to v případě řeholní slibu u řeholníků a řeholnic.

2.3 Nikoli klerikové

Problém ovšem nastává, jak bylo předestřeno výše, u laických zaměstnanců. Tito zaměstnanci církve zpravidla nepodléhají žádné formaci (byť z podstaty věci bude možné najít

⁴² PŘIBYL, S. Vnitrocírkevní autonomie v rozhodování ústavních soudů České republiky a Slovenské republiky o služebním poměru duchovních. *Revue církevního práva*. 2005, roč. 11, č. 1, s. 45.

⁴³ ZECHOVSKÝ, J. Autonomie církvi a postavení duchovních v České republice. *Revue církevního práva*. 2016, roč. 22, č. 2, s. 92.

⁴⁴ Kán. 1027 CIC: *Kandidáti na jáhenství a kněžství musí být formováni důkladnou přípravou podle předpisu práva.*

⁴⁵ *Svátosti* jsou dle katolické nauky viditelná znamení neviditelné Boží milosti (mimo jiné např. křest, biřmování, svátost smíření či právě svěcení). Viz TRETERA, J. R. – HORÁK, Z. *Církevní právo – 2. přepracované vydání*. Praha: Leges, 2021, s. 218.

⁴⁶ Kán. 1028 CIC: *Diecézní biskup nebo příslušný představený ať se postará, aby kandidáti svěcení, dříve než jsou k němu připuštěni, byli náležitě poučeni o samém svěcení a povinnostech, které z něho plynou.*

výjimky), anebo formace je zcela základního charakteru (v porovnání s několikaletou přípravou u osob svěcených). Současné tito zaměstnanci zpravidla nedávají souhlas se vstupem do duchovního stavu a ani nejsou (materiálně) poučeni o důsledcích takového svého vstupu (respektive alespoň historicky do vydání nálezů sp. zn. III. ÚS 3591/16 tomu tak nebylo). Nad to je klíčovou otázkou, kdo by duchovním *largo sensu* měl být. Kromě ordinovaných osob a řeholních povolání, která byla vypořádána výše jako bezproblémová, se dostáváme k laikům (civilním zaměstnancům církve), u nichž nelze bez dalšího jednoduše uzavřít, kdo bude duchovním, a kdo nikoli, přičemž bude záležet (pro případ vzniku sporu) na církvi, aby vysvětlila, z jakých důvodů považuje uvedeného zaměstnance pro jeho druh práce za duchovního. V tomto směru přitom lze učinit zobecňující závěr, dle kterého duchovním by bylo možné kvalifikovat toho, kdo se aktivně podílí na liturgických úkonech, pastorační a učení církve. Naopak by pod tuto kategorii neměli spadat ti zaměstnanci, které bychom v běžném pracovněprávním prostředí označili za technickohospodářské zaměstnance.

Dokonce lze v jistých případech uvažovat o tom, zda by nebylo namístě „zajít dál“, a sice povolit přezkum i těch pracovních vztahů u zaměstnanců (nikoli duchovních), kteří se sice podílí na liturgických úkonech, pastorační a učení církve, ale pouze takovým způsobem, který ani v případě prosazení ochrany individuálních práv jednotlivce nemůže narušit integritu církve (tedy její věrohodnost navenek). Jinými slovy řečeno by takový přezkum umožnil (například oproti soudobé doktríně v USA⁴⁷) přezkoumat diskriminační rozvázání pracovněprávního vztahu s učitelem v církevní škole, varhaníkem či pastoračním asistentem. Lapidárně řečeno tímto dochází k hledání konkrétní hranice pojmu duchovní, pro níž může být určovatelem *narušení integrity církve*. Pokud obecný soud zasáhne k ochraně práv jednotlivce (např. určí neplatnost rozvázání pracovního poměru, a tím církev „zavazuje“ k dalšímu zaměstnávání takového jednotlivce), je tím současně (u konkrétního druhu práce) reálně ohrožena integrita církve? Pokud ano, bylo možné učinit závěr, že se jedná o duchovního, a nelze tedy jeho vztah k církvi věcně přezkoumávat. V opačném případě by měl být přezkum obecnými soudy umožněn. Navíc poskytnutí individuální ochrany jednotlivci (např. při diskriminaci z důvodů rasy nebo etnického původu, národnosti, státní příslušnosti, věku či zdravotního postižení) by přece nemělo narušit vnitřní uspořádání církve za podmínky, kdy sama církev takové nedůvodné odlišné zacházení v „evangelijním duchu“ zapovídá.⁴⁸ Naopak by tomu bylo v případě diskriminace z důvodu víry a světonázoru (pro některé autory eventuálně pohlaví a sexuální orientace), neboť ve vztahu k těmto otázkám není ani církev, ani společnost jednotná a zde si již lze představit hranici, za kterou může být narušena integrita církve (pro tradiční či konzervativní křídla).⁴⁹ Je nutno poznamenat, že *tradice* tvoří v pojetí církve podstatný

⁴⁷ K tomu srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu USA ze dne 11. 1. 2012 ve věci *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. Equal Employment Opportunity Commission*, 565 US nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu USA ze dne 8. 7. 2020 ve věci *Our Lady of Guadalupe School v. Morrissey-Berru*, 591 US.

⁴⁸ Uvedené doposud nebylo judikaturou obecných soudů postaveno najisto a není ani zřejmé, zda se ochrany vůči církvi lze domáhat prostřednictvím tzv. antidiskriminační žaloby (ve smyslu zák. č. 198/2009 Sb.). Nejedná se přitom o hypotetické úvahy, když například již v roce 2016 řešila veřejná ochránkyně práv otázku diskriminace (duchovního) Roma v církvi, srov. vyjádření veřejné ochránkyně práv ze dne 5. 1. 2017, sp. zn. 810/2016/VOP.

⁴⁹ Přesto by někteří u civilních zaměstnanců mohli namítat, že výluka z diskriminace musí být pojímána striktně ve smyslu čl. 4 Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000. Dostupná z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> (též jen „směrnice“). Tedy jediným přípustným prvkem pro odlišné zacházení je rozdíl

prvek (kulturně společenský, právní i liturgický). Přiznaným limitem uvedené teorie (dle tohoto odstavce) bude ovšem vymezení pojmu „integrita církve“.⁵⁰

Tretera a Horák ke službě laiků v církvi uvádí: „CIC/1983 svěřuje řídící (jurisdikční) moc v církvi pouze těm, kdo přijali svátost svěcení, takže církevní úřady přísluší pouze klerikům.“⁵¹ *Laici spolupracují na výkonu této moci svými službami (ministeria).*

Služby laiků ve farnostech (demonstrativní výčet):

- *kostelník (sakristán),*
- *varhaník a regenschori (ředitel kůru),*
- *pastorační asistenti,*
- *katecheté (učitelé náboženství ve škole nebo na faře),*
- *členové farní rady (pastorační nebo hospodářské nebo obou),*
- *katechista (dříve správce misijní stanice, dnes i jiných nižších útvarů).*

Služby laiků na úrovni diecéze (demonstrativní výčet):⁵²

- *kancléř biskupství,*
- *notáři biskupské kurie,*
- *ekonom diecéze,*
- *členové diecézní rady pro hospodářské záležitosti,*
- *členové diecézní pastorační rady,*
- *advokáti a notáři církevního soudu,*
- *právníci (justiciáři),*
- *další pracovníci biskupské kurie,*
- *učitelé teologické fakulty a diecézních studijních institutů,*
- *ředitel a pracovníci farní, oblastní nebo diecézní charity.*

Služby laiků na úrovni celocírkevní (demonstrativní výčet):

- *členové papežských rad a poradních orgánů,*
- *učitelé papežských univerzit a jiných studijních institutů,*
- *odborní poradci ekumenického koncilu a řádných i mimořádných synodů biskupů.*

v zacházení na základě náboženského vyznání či víry určité osoby. Ostatně uvedené lze dovodit přímo z čl. 4 odst. 2 in fine směrnice: „Tento rozdíl v zacházení se uplatňuje s přihlédnutím k ústavním ustanovením a zásadám členských států, jakož i k obecným zásadám právních předpisů Společenství, a neospravedlňuje diskriminaci na jiném základě.“ Dále srov. *Doporučení veřejného ochránce práv pro zaměstnavatele. Jak se vyhnout diskriminaci na pracovišti*, ze dne 24. 11. 2023, sp. zn. 72/2023/DIS/DST. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/DIS%2072-2023%20CZ.pdf>. Taktéž i *Doporučení veřejného ochránce práv 2023. Nejčastější případy diskriminace na pracovišti a jak se jim vyhnout: praktická příručka práva na rovné zacházení pro zaměstnavatele*, ze dne 7. 12. 2023, sp. zn. 68/2021/DIS/HB, s. 31. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/68-21-DIS-HB-1-final.pdf>.

⁵⁰ Jak tento pojem vymežit a kdo bude k jeho naplnění oprávněn? Nabízí se vypořádání obecným soudem po zohlednění výkladu církve. Uvedené ovšem vyžaduje komplexní zhodnocení. Blíže srov. pozn. 74.

⁵¹ V tomto směru ovšem v církvi probíhá diskuse a tento závěr je zpochybňován, neboť kán. 129 § 2 uvádí: *Ve výkonu této moci mohou spolupracovat věřící laici podle předpisů práva.*

⁵² Zde opět ani uvnitř církve nepanuje jasná shoda, neboť například určité druhy práce (pracovní pozice/funkce) je možné vnímat víceméně způsobem. Na jedné straně jde o služby (*ministeria*) v návaznosti na Apoštolský list papeže Pavla VI. *Ministeria quaedam*. Dostupné z: <http://www.liturgie.cz/shared/clanky/102/1972-Ministeria-quaedam-CZ.pdf>. Na druhé straně je laik nositelem řídící moci (bylo by možné přirovnat k výkonu veřejné funkce). Poté by se například i v případě citovaných druhů práce nejednalo o službu, ale výkon řídící moci (např. kancléř biskupství, notáři biskupské kurie, ekonom diecéze, atp.). Církev tedy může nahlížet na své duchovní v několika rovinách: úřad, služba, svěcenec (klerik).

Jediným církevním úřadem, jehož nositelem jsou laici, je úřad soudce církevního soudu. [...] Trvalé liturgické služby laiků v církvi poté tvoří služba lektora (předčítání mimoevangelijních textů) a akolyty (podávání svatého přijímání).⁵³ Ne všichni uvedení ovšem nezbytně nutně budou vždy duchovní. Lze si totiž představit situace, kdy i pastorační asistent (zajišťující běžně pastorační otázky) bude v konkrétním případě běžným administrativním asistentem.

Taktéž zcela reálně nastane situace, kdy bude zaměstnanec vykonávat úkoly jednak duchovního, ale současně též i laického zaměstnance. V takovém případě (bude-li uvedené tvrzeno i prokázáno) by se mohlo jevit, že byl sjednán dvojí druh práce, avšak v takovém případě nepůjde o dvojí druh práce jednoho (dichotomního) vztahu,⁵⁴ ale bude se jednat o *dva vedle sebe nezávisle stojící vztahy* (pracovní poměr a vedle něj stojící služební poměr). Každý z uvedených vztahů přitom bude podléhat samostatné jurisdikci (obecných soudů a církevních soudů).

Laboratorní podmínky ovšem v praxi nalezneme zřídka, a proto je nezbytné reflektovat situace, kdy civilní zaměstnanec bude postupně pověřován úkoly „duchovní povahy“,⁵⁵ a naopak kdy duchovní „zaměstnanec“ bude stále více vykonávat „světské“ činnosti nespádající do konceptu „druhu práce“ u duchovního.⁵⁶ V takovém případě lze mít za to, že jednorázové činnosti a výkony odpovídající zanedbatelnému rozsahu vůči primární činnosti nepředstavují jakoukoli změnu předmětného vztahu. Naopak pokud by se mělo jednat o dlouhodobější činnosti a výkony (trvajících např. v horizontu měsíců a let), které materiálně mění stávající vztah, je nezbytné uvedené reflektovat taktéž změnou kvalifikace uvedeného vztahu (respektive zohlednit existenci obou na sobě nezávisle stojících vztahů).⁵⁷ Poté je v případě sporu nezbytné *rozhodnout o každém vztahu (poměru) v samostatném režimu dle příslušné jurisdikce*.

⁵³ TRETERA, J. R. – HORÁK, Z. *Církevní právo – 2. přepracované vydání*. Praha: Leges, 2021, s. 112–113.

⁵⁴ Neboť i jen v rámci jedné jurisdikce (obecných soudů) činí značné komplikace, pokud v rámci jednoho pracovněprávního vztahu dojde k výkonu více pracovních pozic (více druhů práce), k tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1960/2021.

⁵⁵ Např. kostelník pověřený jako *mimořádný vysluhovač svatého přijímání* (tedy osoba, která tzv. podává proměněné hostie [eucharistie] věřícím a přislужuje při podávání svatého přijímání), viz kán. 910 § 2 CIC.

⁵⁶ Např. kněz, který vedle vysluhování svátostí zajišťuje administrativní vyřizování dotační agendy (tzv. projektový manažer, který zpracovává žádosti o dotace, dohlíží a kontroluje realizaci projektů). Pastorační asistent, který zajišťuje technicko-administrativní chod farnosti. Jáhen zajišťující údržbu a koordinaci údržby farních budov.

⁵⁷ Jistě bude problematické, zda ve vyšší míře může být administrativní činnost svěřena duchovnímu „zaměstnanci“ bez toho, aniž by došlo ke vzniku paralelního vztahu dle zákoníku práce. Typicky tato otázka může vyvstávat u kleriků, kteří jsou vedle své duchovenské služby pověřeni též hospodařením (dle členění např. ve farnosti, vikariátu/děkanátu, diecézi). Administrátor/farář farnosti totiž běžně jako statutární orgán příslušné územní jednotky bude v rámci své duchovenské činnosti realizovat i administrativní agendu odpovídající církevnímu i občanskému právu (správa farních knih – matriky dle kán. 535 CIC, vyřizování smluvní dokumentace pro běžný chod farnosti dle kán. 532 CIC, etc.). V takovém případě lze mít za to, že u takovýchto kleriků zpravidla nebude docházet ke kumulaci paralelně existujících vztahů (pracovního a služebního), neboť obsahem služebního poměru budou i určité administrativně-technické činnosti. Poté je namístě hledat hranici (určovatele), v jakém případě by k existenci paralelního vztahu u klerika mohlo dojít. V případě administrátora/faráře farnosti by se nabízela taková úvaha, pokud bude určitou administrativně-technickou (a nikoli duchovenskou) činnost realizovat nikoli v příslušné farnosti (vikariátu/diecézi, resp. na území, pro které byl pověřen správou dané jednotky). Zde je přitom namístě upozornit, že ačkoli by měl administrátor/farář farnosti zpravidla spravovat jen jednu farnost, je obvyklé, že z kapacitních důvodů je svěřováno ke správě více farností (srov. kán. 526 § 1 CIC). Určovatelem tedy bude výkon určité činnosti napříč územím, které není svěřeno dané osobě ke správě, a navíc se zpravidla bude jednat o činnosti specifické (pro zvláštní nároky na odbornost – bude tedy záležet na tom, jestli administrátor/farář farnosti v rámci běžné správy farnosti vyřizuje dotace pro opravy jím spravovaných budov, anebo zda

Dalším rozporuplným druhem práce může být varhaník, který na jedné straně představuje „pouhého“ hudebníka (a obvykle též vedoucího sboru), který doprovází liturgie hudební složkou (a jeho pracovní náplň se mimo jiné může podobat umělecké činnosti profesionálních hudebníků ve filharmoních atp.), na straně druhé se tato osoba může jevit jako zásadní článek realizace liturgie. V případě řešeném ESLP ve věci *Schüth v. Německo*⁵⁸ došlo po 14 letech služby varhaníka k rozvázání jeho pracovního poměru u protestantské církve poté, kdy se zjistil jeho nemanželský poměr s jinou ženou, se kterou čekal dítě. ESLP konstatoval zásah do práva na soukromí, když německé soudy aprobovaly rozvázání pracovního poměru.⁵⁹ Na straně jedné stálo právo církve na dodržování povinnosti loajality, na straně druhé právo jednotlivce na soukromý život. ESLP zvláště zohlednil skutečnost, že varhaník má velmi omezené možnosti dalšího pracovního uplatnění a současně přitom nebyl vázán zvýšenými povinnostmi loajality vůči církvi. Kříž k tomu poznamenává, že pohled církve na varhaníky může být odlišný než na „běžné hudebníky“, neboť jejich hudba je spojena s liturgickým děním a je chápána jako posvátná.⁶⁰ Scheu uvedené též kriticky analyzuje a poznamenává, že postup zkoumání přiměřenosti ovšem neřeší hlavní dilema případu Schüth, které „spočívá v tom, že orgán sekulárního státu (národní soud) má hodnotit zvenku, tzn. podle vlastních světských kritérií, vnitřní poměry církve“.⁶¹ Nad to uzavírá, že by bylo nesystémové, pokud by civilní zaměstnanci církve na straně jedné (v rámci ucházení o zaměstnání⁶²) požívali výhod spojených se svou vírou (díky které mohou být preferováni oproti jiným uchazečům), avšak na druhé straně tato výhoda nebyla vyvážena určitou mírou odpovědnosti na straně zaměstnance vůči církvi.⁶³

Pokud jde o další nedávný německý případ rozvázání pracovního poměru s varhaníkem evangelické luteránské církve pro zvažování surogátního mateřství, byla soudy výpověď tentokrát shledána neplatnou, neboť nelze bez dalšího považovat za porušení povinnosti loajality i jen prosté úvahy nad porušením vnitřních předpisů a morálních zásad církve.⁶⁴ Oproti tomu v USA ve věci *Sterlinski v. Catholic Bishop of Chicago* byla bez dalšího preferována autonomie církvi rozhodovat o výběru varhaníků, neboť jde o významný prvek

takto činí opakovaně pro různé farnosti jím nespravované). Na druhé straně i u duchovních (kleriků) a civilních zaměstnanců (laiků), kterým je svěřeno hospodaření s církevním majetkem, je potřebné dbát jak povinností plynoucích z norem církevních (kán. 1282 CIC), tak též i z norem práva občanského (srov. § 159 o. z. a povinnost péče řádného hospodáře), k tomu srov. NĚMEC, R. Malé zamyšlení nad péčí řádného církevního hospodáře z pohledu platného práva a kanonického práva. *Bulletin advokacie*. 2022, č. 6, s. 41.

⁵⁸ Rozsudek ESLP ze dne 23. 12. 2009, *Schüth v. Německo*, stížnost č. 1620/03.

⁵⁹ Soud prvního stupně žalobě na určení neplatnosti vyhověl (varhaník nevykonával pastorační nebo katechetické povinnosti, neměl kanonický mandát a nebyl členem vedoucího personálu). Odvolací soud uvedené rozhodnutí potvrdil, avšak před Spolkovým pracovním soudem byl následně učiněn závěr opačný. Klíčový byl při hodnocení zásah do povinnosti loajality zaměstnance vůči církvi, kdy v případě dalšího zaměstnávání by byla narušena samotná důvěryhodnost církve, pokud jde o závaznost jejích náboženských předpisů a morálních standardů.

⁶⁰ KŘÍŽ, J. *Autonomie církvi*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 95. Kříž vychází z CIKRLÉ, V. Pastýřský list k liturgické hudbě. ACEB 10/1998. Dostupné z: <http://www.musicasacra.cz/documents/a199810c.pdf>; či Sacrosanctum consilium. Konstituce o posvátné liturgii. In: *Dokumenty II. vatikánského koncilu*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2002, odst. 112.

⁶¹ SCHEU, H. Ch. Autonomie církve v pracovněprávních záležitostech jako součást ochrany náboženských menšin. In: SCHEU, H. Ch. – KŘÍŽ, J. – DĚKANOVSKÁ, K. (eds.). *Právní postavení náboženských menšin*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013, s. 79.

⁶² V případě výběrového řízení srov. limity § 316 odst. 4 z. pr. a výčet údajů, na které se lze uchazečů dotazovat.

⁶³ Ibidem, s. 82.

⁶⁴ Uvedené potvrdil soud prvního stupně (srov. rozsudek Arbeitsgericht Braunschweig ze dne 15. 09. 2022, sp. zn. 7 Ca 87/229) a následně i soud odvolací (srov. Landesarbeitsgericht Niedersachsen ze dne 27. 06. 2023, sp. zn. Az. 10 Sa 762/22).

liturgie.⁶⁵ Uvedený přístup jasně zrcadlí soudobé tendence na jedné straně striktně odmítat přezkum vztahů u zaměstnanců v církvi a na straně druhé umožnit alespoň určitý přezkum některých vztahů (zásadně na základě principu proporcionality). Pro tuzemské poměry má autor za to, že pokud není postaveno najisto, zda se jedná o duchovního, je namístě u každého jednotlivého druhu práce zvlášť analyzovat dotčení jednotlivých v kolizi stojících práv a tyto vzájemně poměřovat. Výluka přezkumu z důvodu autonomie církve totiž nemůže být bez dalšího nedůvodně rozšiřována za hranice obecně přípustného (tedy i mimo rámec duchovních osob – srov. bližší výčet sporných profesí⁶⁶).

Argumentace svědčící ve prospěch restriktivního přístupu k autonomii církve, pokud jde o *zdánlivé duchovní*, je následující:

- zaměstnanci zásadně neví, že jsou duchovní a že se vzdávají velkého množství svých práv;
- zaměstnanci se nepodílí na liturgických úkonech, pastoraci a učení církve;
- zaměstnanci se sice podílí na liturgických úkonech, pastoraci a učení církve, ale pouze takovým způsobem, který i v případě prosazení ochrany individuálních práv jednotlivce nemůže narušit integritu církve;
- zaměstnancům není garantován funkční systém ochrany jejich práv v interní rovině církve, a to alespoň v základních mezích (např. z důvodu absence předvídatelnosti pracovního/služebního práva).

Dle shora uvedeného by poté mělo na církvi spočívat nejen břemeno tvrzení, ale i důkazní v aspektech: zda došlo k dobrovolnému vstupu do duchovního stavu; a pro případ rozporů o materiální podstatě pracovní pozice duchovního by mělo být tvrzeno a prokázáno, že se laický pracovník skutečně podílel na duchovní činnosti (naplňující pojem „duchovní“) ve smyslu příslušné církve. Jak k uvedenému uvádí Ústavní soud v již citovaném nálezu ze dne 30. 8. 2017, sp. zn. III. ÚS 3591/16: *„Zákaz interpretace norem vnitřních předpisů církve i náboženských společností ovšem ještě neznamená zákaz jejich aplikace. Ačkoliv tedy obecným soudům bylo zapovězeno samostatně normy kanonického práva*

⁶⁵ Rozhodnutí odvolacího soudu připomíná, že se nechce podílet na hodnocení vnitřních záležitostí církve, kdy v tomto směru vzpomíná též ikonické rozvázání vztahu mezi W. A. Mozartem a salzburským princem arcibiskupem Hieronymem Colloredo (srov. U.S. Court of Appeals for the Seventh Circuit ze dne 8. 8. 2019, sp. zn. 18-2844).

⁶⁶ I vnitrocírkevně je věc diskutována, přičemž v konkrétním případě varhaníků lze nalézt závěry takové, že varhaník (shodně jako kostelník, účetní, správce budov, zahradník, lesník apod.) je zaměstnanec, oproti například pastoračním asistentům. Viz TRETERA, J. R. – HORÁK, Z. *Církevní právo – 2. přepracované vydání*. Praha: Leges, 2021, s. 174. Nad to lze za sporné považovat některé další druhy práce, které mnohdy v praxi bývají označovány jako funkce duchovních [např. archivář, diecézní organolog (odborník ve vztahu k varhanám), správce majetku, člen ekonomické rady, ekonom, diecézní kampanolog (odborník ve vztahu ke zvonům), odborná duchovní asistentka – personalistka a dále ředitelé farních charit, atp.]. Pokud jde spíše o manažerské, administrativní či technicko-odborné profese, a nikoli funkce pastorační, je jistě namístě zvýšená loajalita pro zachovávání vnitřní integrity církve, avšak k tomu velmi dobře poslouží jiné nástroje nežli označení za duchovního, např. právě stanovení zvláštních požadavků na zaměstnance. V případě vedoucích zaměstnanců je církev (shodně jako i u pastoračních a katechetických zaměstnanců) nadána vyšší diskrekcí, oproti tomu u běžných civilních zaměstnanců tomu tak nebude, srov. nálezy Ústavního soudu ze dne 18. 10. 2018, sp. zn. III. ÚS 3910/17: *„Ústavní soud pro úplnost připomíná, že odlišná situace je u (pracovněprávního) poměru civilních zaměstnanců, kteří nepůsobí přímo v pastoračních, katechetických nebo vedoucích funkcích [...]“*. Nešlo ovšem o meritorní hodnocení věci, a proto je nezbytné prozatím k těmto závěrům přistupovat obezřetně (srov. BENÁK, J. *Právo svobodně projevovat své náboženské vyznání a autonomie církve* (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. 759).

vykládat, měly v rámci dokazování povinnost zjistit, jaký je význam pojmu „duchovní“ uvnitř Církve římskokatolické, respektive poskytnout účastníkům řízení možnost navrhnout k tomu důkazy.“ Teprve tehdy, pokud by obecné soudy došly k závěru, že postupem církve dochází ke zjevnému zneužití práva (ve výjimečných případech), by bylo možné konstatovat, že laický zaměstnanec není duchovním, ač byl za něj účelově vydáván. Totiž zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany,⁶⁷ přičemž je patrné, že tento nástroj plynoucí i z čl. 2 odst. 3 Listiny tak jako výjimka z pravidla „musí být uplatňována nanejvýš restriktivně, za posouzení všech okolností konkrétní věci a za pečlivého poměření s jinými obdobně důležitými principy vlastními právnímu řádu, zejména principem právní jistoty (NSS 1 As 70/2008)“,⁶⁸ kdy potřeba užití tohoto nástroje jako *ultima ratio* plyne i ze skutečnosti jisté omezenosti tohoto korektivu (neboť i zákaz zneužití práva může být zneužit).⁶⁹

Nad to si je autor vědom skutečnosti, že obecné soudy ani „světská“ doktrína nemá kompetenci k tomu, aby specifikovala, kdy jde o status duchovního, a kdy nikoli (neboť by tím mohlo dojít k nepřiměřenému zásahu do autonomie církve v tom smyslu, aby si sama určovala tak základní věc, jako je pověření svých duchovních k hlásání věrouky církve). Jakékoli jiné subjekty (než samotné církve) totiž postrádají teologickou kompetenci k zodpovězení vnitřních otázek církve, nemají totiž *eklesiologický mandát*.⁷⁰ Zůstává přitom ale otevřenou otázkou, zda bude uvedené platit vždy, a to i tehdy, pokud vzniknou důvodné pochybnosti o klasifikaci duchovního. V předestřených podmínkách *zdánlivého duchovního* by měl být přezkum umožněn a měl by být proveden formou vyvažování jednotlivých chráněných hodnot. Musí být přitom přihlédnuto ke konkrétnímu druhu práce zaměstnance. Je namístě spíše hledat vhodné cesty nežli diskusi striktně odmítat. Vždy by ovšem měla zůstat východiskem specifikace duchovního ze strany příslušné církve. Je to samotná církev, která by jako první měla osvětlit podstatu i pozadí pojmu duchovní v konkrétním případě, neboť církev disponuje eklesiologickým mandátem. Tento prvotní směr/určovatel ovšem musí v jistých případech podléhat alespoň základnímu přezkumu obecných soudů.

Ač by se v tomto směru jednalo o změnu stávajícího paradigmatu pojetí autonomie církve v pracovněprávních otázkách, jedná se dle autora o *přípustnou úvahu jen v těch nejextrémnějších situacích zjevné nespravedlnosti v konkrétním případě* (v závislosti na zhodnocení skutkových okolností individuální věci). Pokud tato myšlenka autora zůstane nevyslyšena, přichází v úvahu omezená „pomoc“ těmto zaměstnancům, kteří budou účelově označeni za duchovní, ač duchovní (v materiální stránce dle světské optiky) nebudou. V takovém případě totiž nebude právních nástrojů, jak těmto zranitelným skupinám pomoci, a jediným způsobem budou mimoprávní formy v podobě preventivní edukace a zvyšování povědomí o rizicích plynoucích z neuvědomělého vstupu do duchovenského stavu. Zajisté tento duchovenský stav přináší i řadu výhod a benefitů. Na druhé straně je potřeba reflektovat i rizikové stránky vztahů duchovních s církví. Z podstaty věci zůstává otázkou „úhel pohledu“, neboť ty stránky, které mohou být optikou zaměstnance označeny jako stinné/rizikové, budou optikou církve označeny za legitimní a žádoucí. I k této dichotomii je nezbytné přistupovat racionálně a s širším nadhledem.

⁶⁷ § 8 o. z.

⁶⁸ PIPKOVÁ, P. J. § 8 [Zneužití práva]. In: PETROV, J. – VÝTISK, M. – BERAN, V. a kol. *Občanský zákoník*. 2. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2023, marg. č. 4.

⁶⁹ HURDÍK, J. Zneužití práva – z nicoty univerzální zásada? *Právník*. 2019, roč. 158, č. 12, s. 1077.

⁷⁰ SCHOLZ, F. *Kirchliches Arbeitsrecht in Europa*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag GmbH, 2021, s. 119.

Jak uvádí Štefko, ochrana duchovních před nepředvídatelným skončením by měla být dána primárně vnitro-církevně, přičemž k plnému přezkumu obecnými soudy by „mělo dojít u osob nemajících duchovní status, byť konají dílčí pastorační úkoly“, což ale v sobě zahrnuje značné riziko invazivních zásahů do disciplinární politiky CNS.⁷¹ Problém ovšem vyvstává v případě sporu o status duchovního.

Benák připouští existenci tzv. „šedé zóny“, u níž je sice zřejmé, že nejde o duchovní, přesto však není zcela jistý rozsah pracovněprávní autonomie církví, a v takových případech (v návaznosti na tzv. antidiskriminační směrnici⁷² a rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci *Egenberger*⁷³) připouští soudní přezkum, „který by měl směřovat primárně ke zjištění, zda se na příslušnou pracovní pozici vztahuje [...] citovaná výjimka z antidiskriminačního zákona a zda byly dodrženy její meze“. Problémové bude ovšem zpravidla určit onu Benákem zmiňovanou „zřejmost“, že nejde o duchovního. V takové situaci musí nastoupit komplexní hodnocení konkrétního případu.⁷⁴

3. Status duchovního a jeho trestněprávní přesah

Vedle personálních aspektů je správné určení statusu duchovního podstatné i z dalšího hlediska, a sice trestněprávního pojetí výluky z oznamovací povinnosti⁷⁵ a zákazu výsledku,⁷⁶ kdy tato rovina bude předestřena jen obecně, aby tak došlo k dokreslení nezbytnosti úvah nad pojetím statusu duchovního. Diskuse o statusu duchovního v trestněprávní rovině totiž může mnohé napovědět o duchovním v rovině pracovněprávní.

Trestní zákoník umožňuje duchovním zachovávat mlčenlivost o spáchání trestného činu,⁷⁷ pokud a) jde o duchovního církve s tímto zvláštním oprávněním,⁷⁸ a současně b) dozvěděl-li se duchovní o spáchání trestného činu v souvislosti s výkonem zpovědního tajemství nebo v souvislosti s výkonem práva obdobného zpovědnímu tajemství. Tuzemská doktrína přistupuje k pojmu duchovní s odstupem odpovídajícím výše uvedeným

⁷¹ ŠTEFKO, M. Ochrana duchovních před skončením služebního poměru. In: SCHEU, H. Ch. – KŘÍŽ, J. – DĚKANOVSKÁ, K. (eds). *Právní postavení náboženských menšin*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013, s. 72.

⁷² Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000. Dostupná z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.

⁷³ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) EU ze dne 17. dubna 2018, *Egenberger*, C-414/16.

⁷⁴ Bude namístě mj. zohledňovat: kulturní a historické uspořádání příslušného druhu práce (a tedy jeho zasazení do kontextu); soudobý náhled na uvedený druh práce (zejm. jeho přesahy do chodu církve jako takové a potenciál narušení vnitřní integrity, sebe-obrazu a důvěryhodnosti církve v případě závěru o tom, že nejde o duchovního); komparace (s nám blízkými právními řády a případně kulturně blízkými církvemi a náboženskými společnostmi); tuzemská ústavně-právní východiska a unijně-právní vývoj, doktrinální závěry se zohledněním výhod a rizik plynoucích z judikaturou přijatých závěrů. Vedle toho nelze opomíjet práva konkrétního jednotlivce v celé své široké míře shodně jako práva příslušné církve. Závěrečné vyvažování by poté mělo přispět ke zdravému evolučnímu vývoji (a nikoli k revoluci ani k nezdravé rigiditě).

⁷⁵ § 368 odst. 3 věta druhá zák. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník (též jen „tr. z.“): „Oznamovací povinnost nemá také duchovní registrované církve a náboženské společnosti s oprávněním k výkonu zvláštních práv, dozví-li se o spáchání trestného činu v souvislosti s výkonem zpovědního tajemství nebo v souvislosti s výkonem práva obdobného zpovědnímu tajemství.“

⁷⁶ § 99 odst. 2 zák. č. 141/1961 Sb., trestní řád: „Svědék nesmí být vyslýchán též tehdy, jestliže by svou výpověď porušil státem uloženou nebo uznanou povinností mlčenlivosti, ledaže byl této povinnosti příslušným orgánem nebo tím, v jehož zájmu tuto povinnost má, zproštěn.“

⁷⁷ Specifikovaného ve smyslu § 368 odst. 1 tr. z.

⁷⁸ Podmínkou je, aby povinnost mlčenlivosti byla tradiční součástí učení církve a náboženské společnosti nejméně 50 let [§ 7 odst. 1 písm. e) z. c. n. s.], aby uvedené církve prokázala a splnila další zákonem předvídané podmínky [srov. § 11 z. c. n. s.].

úvahám (neboť jen církev je kompetentní naplňovat tento pojem).^{79, 80} Přesto lze zaznamenat náznak možného obsahového hodnocení pojmu, když Šámal a kol. uvádí, výjimka „se vztahuje jen na duchovní, nikoli na další osoby působící v dané registrované církvi nebo náboženské společnosti (např. kostelníka nebo jiného prostého člena církve)“. Optikou přísného pojetí autonomie církví by ovšem bylo možné zpochybňovat závěry o tom, že kostelník není duchovní, neboť k tomuto hodnocení není oprávněn nikdo krom samotné církve. Přesto by bylo možné hlubší diskusi jistě kvitovat. Absence hlubší diskuse plyne patrně i ze skutečnosti, že stávající praxe neměla prozatím potřebu limity pojmu „duchovní“ blíže přezkoumávat.

Kupříkladu německá trestněprávní doktrína se touto oblastí již v minulosti zabývala zevrubněji (což je přirozené při odlišném legislativním zakotvení konceptu výjimky z povinnosti mlčenlivosti a současně jinou kulturně-společenskou situací⁸¹). Základ úpravy je nám blízký v tom směru, že je v určitých případech nezbytné zvažovat, zda a kdo je duchovní církve, na něž má být aplikována výjimka z oznamovací povinnosti⁸² či povinnosti svědčit v trestním řízení.⁸³ Výjimka je dána v případě duchovního, kterému byly skutečnosti/informace sděleny při pastorační činnosti. Kdo je ale duchovní, je stejně jako v tuzemsku složité určit pro rozmanitost jednotlivých církví, přesto se diskuse rozvíjí a například Hanack uvádí, že zákonodárce chtěl patrně primárně obsáhnout teology u uznaných církví,⁸⁴ zejména vysvěcené katolické kněze, vysvěcené protestanské pastory a jmenované židovské rabíny⁸⁵ (v tuzemsku jde o 21 církví, avšak zvláštní práva zachovávat mlčenlivost nemá Federace židovských obcí v České republice⁸⁶). Zejména ve spojení s druhým prvkem (tj. pastorační činnost) dochází následně Hanack k úvaze, že ovšem ne každý teolog nutně musí pro církev vykonávat pastorační činnost, a tedy na každého takového teologa bude dopadat výjimka z povinnosti mlčenlivosti (jejíž podstata se historicky pojí se zpovědním či obdobným tajemstvím), a naopak církve mnohdy pověřují i své laiky k hlásání nauky a mnohdy i k udělování svátostí.⁸⁷ Kněz, pastor či rabín jsou tedy dnes jen určitým vzorkem (podmnožinou) možných duchovních, kdy mezi tyto lze řadit osoby *ad hoc*, např. výjimečně osoby konající nouzový křest,⁸⁸ avšak zpravidla ty osoby „dlouhodobé“, které soustavně vykonávají z pověření církve (zejména po absolvovaném studiu) pastorační úkoly namísto kněží/pastorů (eventuálně vedle nich / s nimi), jsou-li tyto úkoly spojeny se srovnatelnými kompetencemi (hlásání věrouky, udělování

⁷⁹ PROVAZNÍK, J. § 368 [Neoznámení trestného činu]. In: ŠČERBA, F. a kol. *Trestní zákoník*. (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2022, marg. č. 44.

⁸⁰ ŠÁMAL, P. – RIZMAN, S. – TEJNSKÁ, K. § 368 [Neoznámení trestného činu]. In: ŠÁMAL, P. a kol. *Trestní zákoník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 4604, marg. č. 11.

⁸¹ Např. diskuze v souvislosti s muslimskými vězeňskými kaplany. HARMS-DALIBON, L. Surveillance and prayer – comparing Muslim prison chaplaincy in Germany's federal states. *Comparative Migration Studies*. 2017, Vol. 5, No. 1, Article 8. Doi: 10.1186/s40878-017-0051-5.

⁸² § 139 odst. 2 německého trestního zákoníku (*Strafgesetzbuch*).

⁸³ § 53 odst. 1 bod 1 německého trestního řádu (*Strafprozeßordnung*).

⁸⁴ Patrně zde hraje roli déletrvající profesní příprava.

⁸⁵ HANACK, E. W. In: GEPPERT, K. – HANACK, E. W. – KRAUB, M. (et al.). *Strafgesetzbuch. Leipziger Kommentar – §§ 110–145d*. Berlin: De Gruyter, 2009, s. 681.

⁸⁶ ŠÁMAL, P. – RIZMAN, S. – TEJNSKÁ, K. § 368 [Neoznámení trestného činu]. In: ŠÁMAL, P. a kol. *Trestní zákoník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 4605, marg. č. 11.

⁸⁷ HANACK, E. W. In: GEPPERT, K. – HANACK, E. W. – KRAUB, M. (et al.). *Strafgesetzbuch. Leipziger Kommentar – §§ 110–145d*. Berlin: De Gruyter, 2009, s. 682.

⁸⁸ Kán. 861 § 2 CIC.

svátostí, atp.).⁸⁹ V případě pastoračních asistentů poté záleží na konkrétním typu pověření v souladu se statutem Německé biskupské konference (např. na míře zodpovědnosti ve farnosti, kde není k dispozici kněz).⁹⁰

Právě nižší počty svěcených duchovních vedou dle Linga k vyšší potřebě zapojení laiků, což by ve svém důsledku mohlo zdánlivě znamenat citelný zásah do jinak obvyklé ochrany mlčenlivosti (pastorace v nemocnicích, pečovatelských domech, věznicích, atp.),⁹¹ avšak opak bude zpravidla pravdou, neboť i tyto laické zaměstnance bude možné kvalifikovat jako duchovní, a tedy i na ně bude dopadat výjimka z oznamovací povinnosti / povinnosti svědčit. Pro určení statusu duchovního dále Ling zmiňuje některé teorie/přístupy jako například *argument svrchovanosti úřadu*, neboť jen ten, koho církev pověří, může být jejím duchovním a současně nelze předpokládat, že by privilegium mlčenlivosti konkrétní osoby mělo být přiznáno proti vůli církve samotné (respektive jeho příslušného orgánu).⁹² Současně ovšem Ling upozorňuje na to, že nelze *apriori* předpokládat, že by státu (respektive obecným soudům) bylo bráněno v tom, aby pojem duchovní definovaly dle konkrétních okolností případu, neboť nejde o pojem vnitrocírkevní, ale právní pojem konfesního práva vytvořený státem.⁹³ Dalším přístupem je *argument funkcí*, dle kterého je potřebné rozlišovat realizované úkoly a funkce osoby v církvi (liturgické zapojení a hlásání věrouky již nenáleží jen biskupům, kněžím a jáhnům, čímž se tento test stává obtížněji realizovatelný).⁹⁴ Dalším přístupem je *argument hierarchických prvků*, který definoval Peters na základě těchto aspektů: a) svěření úřadu církví k naplňování duchovní péče v souladu s vnitřními předpisy církve, a to b) při důrazu na zvláštní odlišení duchovního od zbývajících členů církve (což bylo spojováno s ordinací/svěcením), avšak tuto teorii lze s ohledem na vývoj zapojení laiků považovat za překonanou.⁹⁵ Jako zlomový je poté zmíněn *argument specifické povahy úkolů a míry zodpovědnosti* předestřený již výše u Hanacka, dle kterého za osoby duchovní lze považovat i laické teology (ne kvůli zapojení v liturgii, ale zejména kvůli zapojení v pastorační), a dále též i pastorační asistenty, pokud v komunitě nemají vlastního kněze.⁹⁶ Oproti tomu komunitní asistenti⁹⁷ ovšem nejsou v tomto pojetí

⁸⁹ HANACK, E. W. In: GEPPERT, K. – HANACK, E. W. – KRAUB, M. (et al.). *Strafgesetzbuch. Leipziger Kommentar – §§ 110–145d*. Berlin: De Gruyter, 2009, s. 682.

⁹⁰ Ibidem.

⁹¹ LING, M. A. Geistlicher gem. § 53 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 StPO – eine Standortbestimmung. *Kirche und Recht – KuR*. 2008, Jhrg. 14, s. 73.

⁹² Ibidem, s. 74.

⁹³ LING, M. A. Geistlicher gem. § 53 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 StPO – eine Standortbestimmung. *Kirche und Recht – KuR*. 2008, Jhrg. 14, s. 74.

⁹⁴ Ibidem, s. 75.

⁹⁵ Ibidem, s. 75.

⁹⁶ Ibidem, s. 76.

⁹⁷ Rozdíl pozice pastoračních asistentů (*Pastoralreferenten*) a komunitních asistentů (*Gemeindereferenten*) spočívá v rozdílném druhu práce a v rozdílných kvalifikačních požadavcích na výkon práce. Pastorační asistent musí mít teologické vzdělání a obstarává pastorační ve farnostech, ale současně i v zařízeních sociálních služeb, nemocnicích, věznicích (pro účely povinnosti mlčenlivosti je duchovní). V tuzemských poměrech by bylo možné tyto německé pastorační asistenty označit jako kaplany (nemocniční, vězeňské, atp.). Oproti tomu komunitní asistent nemusí mít teologické vzdělání, ale jen kurz v náboženské výchově, je asistentem ve farnosti, kde pomáhá kněžím a jáhnům, zpravidla přípravou k přístupu ke svátostem, v realizaci výuky náboženství atp. Komunitní asistent není duchovní pro účely povinnosti mlčenlivosti, ale je duchovní v personálních otázkách. Rozvázání pracovněprávního/služebního vztahu bylo v minulosti u komunitních asistentů přezkoumáváno obecnými soudy, které došly k závěru, že výpověď byla učiněna oprávněně – z důvodu odebrání kanonické mise, pro což již důvody nepřezkoumávaly (snad s výjimkou bodu 64 odůvodnění dále cit. rozhodnutí, kde je zkoumáno, zda se nejednalo o nezákonné odvetné opatření za uplatňování práv zaměstnance). Viz rozsudek Spolkového pracovního soudu (*Bundesarbeitsgericht, BAG*) ze dne 10. dubna 2014, sp. zn. 2 AZR 812/12.

duchovní.⁹⁸ S tímto souhlasí též Baumann, který preferuje *argument pastora/pastýře*, dle kterého primárně jde o duchovní osobu, která musí podléhat zvláštní mlčenlivosti, je-li pastorační činnost realizována dle pověření církve, sekundárně poté je duchovním každý, kdo dle pověření církve v rámci veřejnoprávní korporace vykonává pastorační činnost na plný úvazek a jeho pastorační odpovědnost je shodná s odpovědností katolického klerika či evangelického církevního představitele.⁹⁹ Výše uvedené potvrdil ve svém rozhodnutí též Spolkový soudní dvůr, který konstatoval, že „*duchovním ve smyslu [...] trestního řádu je i laik, který nebyl církevně vysvěcen, ale samostatně vykonává jménem církve úkoly vězeňského kaplana na plný úvazek v nápravném zařízení, které spadá do přímé působnosti výkonu pastorační péče*“.¹⁰⁰

Spolkový soudní dvůr dále v minulosti řešil povinnost mlčenlivosti v případě jezidských „kleriků“, kteří vedli smírčí rozhovor mezi rodinou obviněného a rodinou oběti (zavražděného). V tomto případě soud s ohledem na předchozí judikaturní praxi uzavřel, že se jedná o osoby se statusem „duchovní“, avšak druhá podmínka (*pastorační činnosti*) pro možnost odepřít výpověď nebyla splněna. Pastorační činnost totiž „*zahrnuje pouze péči založenou na náboženských motivech a cílech, která slouží k péči o duchovní blaho osoby hledající pomoc, která potřebuje pomoc v životě nebo víře. Nezahrnuje však rozhovory, postřehy či aktivity duchovních v oblasti každodenního života při výkonu pastorační péče bez vztahu k duchovní oblasti. Právo odepřít svědectví proto nelze uznat, pokud se jedná o charitativní, sociální, vzdělávací nebo správní činnost duchovenstva [...]*“.¹⁰¹ Vedení rozhovoru o usmíření ovšem nepředstavovalo pastorační činnost (příčemž pod výjimky z oznamovací povinnosti a výjimky ze zákazu výslechu nespádají běžné aktivity duchovního). Uvedené hodnocení je potřeba vždy činit objektivně a v případě pochybností musí být přihlédnuto k rozhodnutí duchovního na základě jeho svědomí, což je svěreno primárně soudu prvního stupně s předpokladem, že pastorační a nepastorační činnost je odlišitelná (a výpověď přichází v úvahu i jen pro část rozhovoru / pastorační služby).¹⁰²

Hanack a další část doktríny k uvedenému připojuje výhradu, neboť má naopak za to, že pastorační péče se odehrává právě ve formě charitativní, sociální či vzdělávací péče a hranice je tedy značně proměnlivá.¹⁰³

Pro tuzemské poměry jsou zajímavé konsekvence plynoucí ze shora uvedeného. Jednak jde o *oblast personální* (kdo je a není duchovní), současně též o *oblast trestněprávní* (které jednání je kryto povinností mlčenlivosti, neboť je učiněno „*v souvislosti s výkonem zpovědního tajemství nebo v souvislosti s výkonem práva obdobného zpovědnímu tajemství*“¹⁰⁴). Trestněprávní rovina ovšem není těžištěm zkoumané problematiky.¹⁰⁵ Pokud se

⁹⁸ LING, M. A. Geistlicher gem. § 53 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 StPO – eine Standortbestimmung. *Kirche und Recht – KuR*. 2008, Jhrg. 14, s. 76.

⁹⁹ Ibidem.

¹⁰⁰ Rozsudek Spolkového soudního dvora (*Bundesgerichtshof, BGH*) ze dne 11. listopadu 2006, sp. zn. StB 15/06.

¹⁰¹ Rozsudek Spolkového soudního dvora (*Bundesgerichtshof, BGH*) ze dne 15. dubna 2010, sp. zn. 4 StR 650/09.

¹⁰² Ibidem.

¹⁰³ HANACK, E. W. In: GEPPERT, K. – HANACK, E. W. – KRAUB, M. (et al.). *Strafgesetzbuch. Leipziger Kommentar – §§ 110–145d*. Berlin: De Gruyter, 2009, s. 682.

¹⁰⁴ V tomto směru by totiž skutečně bylo možné uvažovat o některých zaměstnancích církve jako duchovních, pokud jsou pověřeni vedením duchovních rozhovorů vycházejících z náboženských motivů a cílů, které slouží k péči o duchovní blaho dotčené osoby, typicky by v takovém případě šlo např. o nemocničního kaplana při vedení duchovních rozhovorů nebo zpovědi. Uvedenou kategorií by mohl naplnit i psycholog či psychiatr při vedení duchovních rozhovorů, budou-li

vrátíme k personálnímu aspektu, jsou pro aplikační praxi inspirativní jednotlivé teorie (argumenty) určení statusu duchovního, kdy výchozím je určení duchovního ze strany církve, přičemž pokud již dojde k pochybnostem, je možné se opírat o *argument specifické povahy úkolů a míry zodpovědnosti*. Taktéž je ovšem nezbytnou otázkou, zda má mít pojem *duchovní* odlišný význam pro účely trestněprávní a pro účely pracovněprávní, přičemž tuto uvažovanou dichotomii je nezbytné odmítnout, neboť s ohledem na jednotnost a bezrozpornost právního řádu by mělo být na pojmy (konfesního práva) nahlíženo jednotně. Na druhé straně je přirozené, že pro účely trestněprávní budou zvažovány další aspekty související s *výkonem zpovědního tajemství* nebo související s *výkonem práva obdobného zpovědnímu tajemství*,¹⁰⁶ tyto ale nezasahují do vymezení působnosti pojmu *duchovní*.

Další zásadní aspekt představuje otázka, zda je nezbytné přezkum statusu duchovního odlišovat v poměrech trestněprávních a pracovněprávních/služebních vztahů, anebo naopak zda je možné přezkum statusu duchovního připustit v obou rovinách. Shodně jako u otázky *působnosti pojmu duchovní* (napříč právními odvětvími), i zde v otázce *možnosti přezkumu pojmu duchovní* (napříč právními odvětvími) je namísto umožnit přezkum v obou právních odvětvích. Jedině tak totiž může být dosaženo kýžené bezrozpornosti právního řádu. Umožnění přezkumu jen v jedné oblasti by mohlo mít neblahé důsledky do oblasti druhé, neboť poté by trestněprávně osoba nebyla duchovní, avšak pracovněprávně by se stále o duchovního jednalo. Riziko takovéto dichotomie, která by přinesla ještě více otázek než odpovědí, je jistě nežádoucí.

Pokud tedy (ač výjimečně) má dojít k přezkumu kvalifikace statusu duchovního, je potřebné umožnit tento přezkum (v mezích nezbytně nutných v demokratickém právním státu) shodně v oblasti trestněprávní i pracovněprávní.

4. Aplikace občanských (světských) předpisů církevními orgány na pracovněprávní vztahy v církvi

Jakým způsobem církevní orgány rozhodují, nejsou-li v pracovněprávních otázkách vnitřní předpisy dostatečné a vyskytne-li se mezera při aplikaci vnitřních předpisů? V pracovněprávních otázkách je totiž CIC strohé.¹⁰⁷ V církvi přitom neexistuje jasný a jednotný přístup k otázce, jaké předpisy (jde-li o interní pracovněprávní otázky) vůbec aplikovat. Je vhodné upozornit, že u svěcených duchovních (tzv. „kleriků“) je tento postup řešen a diskutován

tito zaměstnání v církevních zdravotnických zařízeních, eventuálně církevních právnických osobách, budou-li podléhat zvláštním povinnostem loajality vůči církvi a budou-li pověřeni k duchovenské činnosti.

¹⁰⁵ K tomu srov. ŠTASTNÍK, Š. Rozsah oprávnění zachovávat povinnost mlčenlivosti. In: BENÁK, J. (ed.). *Církev a stát: sborník příspěvků z 19. ročníku konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 50–56. POLÍVKA, Š. *Zpovědní tajemství v církevním právu a v právním řádu ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. KUKLOVÁ, T. Zpovědní tajemství: nedotknutelné ani trestním řízením? *Právo 21* [online]. 13. 5. 2022 [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <https://pravo21.cz/pravo/zpovedni-tajemstvi-nedotknutelne-ani-trestnim-rozenim>.

¹⁰⁶ Bude jistě předmětem dalších diskusí trestněprávní doktríny, kam až sahá výkon práva *obdobného zpovědnímu tajemství*. Jistě bude zajímavou konotací povinnost mlčenlivosti u pečujících profesí, které budou kvalifikovány jako duchovní, a které budou v jistém smyslu bonifikovány oproti jiným pečujícím profesím, které tímto statutem disponovat nebudou. K tomu jinak srov. např. STRÁTEŠKÝ, M. Zamyšlení nad oznamovací povinností psychologů jako pracovníků v pomáhajících profesích. *E-psychologie*. 2017, roč. 11, č. 4, s. 30.

¹⁰⁷ CIC jakožto celosvětová sbírka předpisů nemůže obsáhnout všechny možné pracovněprávní regulace napříč právními systémy, kulturními zvyklostmi, atp. Je tedy záměrně ponechán velký prostor partikulárnímu právu každé místní (lokální) církve.

zevrubně.^{108, 109} V zásadě neřešenou otázkou zůstává působnost předpisů v případě nesvěcených duchovních.

V případě duchovních zůstávalo sporné, zda se jejich služební poměr řídí zákoníkem práce, či nikoli, neboť Nejvyšší správní soud dovodil možnost v rámci autonomie vůle církve podřídit vztah duchovního zákoníku práce,¹¹⁰ a Ústavní soud naopak došel dříve k závěru, že na vznik, změnu a zánik je třeba namísto zákoníku práce aplikovat vnitřní úpravu CNS,¹¹¹ kdy při interpretaci této judikatury například Kolářová dochází k závěru, dle kterého v otázkách vzniku, změny a zániku je *automaticky suspendován zákoník práce, byť by se na něj i církve odvolávaly*.¹¹² Zůstává ovšem otázkou, zda by (i přesto, že uvedený spor budou hodnotit církevní soudy), nemělo být postupováno v dikci zákoníku práce (minimálně tam, kde aplikace nebude v rozporu s božským právem, jakožto korektivem subsidiární aplikace světského práva dle CIC, jak bude uvedeno níže).

Nad to Kolářová odlišuje, zda se jedná o úpravu veřejného práva, která nezasahuje do autonomie církvi a na úpravu (zejm. v zákoníku práce), která zasahuje do autonomie církvi. V prvním případě se práva a povinnosti vyplývající ze zaměstnaneckého poměru aplikují (nezasahují do autonomie církve), naopak jde-li o práva a povinnosti plynoucí ze ZP, poté se tyto neaplikují (zasahují-li do autonomie církve).¹¹³ V tomto směru je ovšem otázka autonomie církvi značně nepředvídatelná (resp. není zřejmá jasná hranice aplikovatelnosti zákoníku práce).

Pracovní právo je svou povahou na pomezí mezi právem veřejným a soukromým, kdy mnoho kogentních norem zákoníku práce chrání veřejný pořádek. Obecné soudy jsou ve značné míře omezeny a nemají pravomoc k projednávání vnitřních sporů církve, na druhé straně církevní soudy postupují dle svých vnitřních předpisů a mohou být vázány (být i z části) též úpravou zákoníku práce. V tomto směru by měly svá rozhodnutí přezkoumatelně odůvodnit.

Jak uvádí Němec, kán. 22 CIC umožňuje „subsidiární“ aplikaci světských (občanských) zákonů: *Světské zákony, na něž odkazuje právo církve, mají v kanonickém právu tytéž účinky, pokud nejsou v rozporu s božským právem a pokud kanonické právo nestanoví jinak*. Problém ovšem nastane při aplikaci korektivu, kterým je rozpor s božským právem, neboť

¹⁰⁸ NĚMEC, D. Propuštění z duchovního stavu podle předpisů Kodexu kanonického práva z r. 1983. *Studia Theologica*. 2012, roč. 14, č. 3, s. 79.

¹⁰⁹ STOKLOSA, M. Procedura propuštění z duchovního stavu podle nejnovějších předpisů apoštolského stolce. *Studia Theologica*. 2012, roč. 14, č. 3, s. 138.

¹¹⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 6. 2006, č. j. 6 Ads 33/2005-52: „Je totiž skutečností, že nikoliv všechny církve a náboženské společnosti, využívající vnitřní autonomie garantované jim ustanovením čl. 16 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, formálně právně staví svůj vztah k duchovním na základ pracovního vztahu ve smyslu zákoníku práce, neboť soubor práv a povinností vyplývajících z takto zakládaných právních vztahů neodpovídá, ba byl by mnohdy v přímém rozporu s pojetím vztahu duchovního a církve, jak ho pojmají samy církve ve svém právu.“

¹¹¹ Usnesení Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2000, sp. zn. III. ÚS 136/2000: „Podobně jako u pracovního vztahu také u služebního poměru duchovního je v otázkách vzniku, změny a zániku rozhodováno příslušnými orgány v podobném postavení, v jakém ve vztahu k zaměstnanci rozhoduje zaměstnavatel. Toto rozhodování se však neděje u služebního poměru podle pracovních předpisů, ale podle vnitřních předpisů schválených k tomu příslušnými orgány Jednoty bratrské.“

¹¹² KOLÁŘOVÁ, M. Služební poměr duchovních církvi a náboženských společností. *Právní rozhledy*. 2011, roč. 19, č. 6, s. 211.

¹¹³ KOLÁŘOVÁ, M. Povaha vnitřních předpisů církve. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 20, č. 2, s. 54. „Ustanovení zákoníku práce se tudíž neaplikují všude tam, kde by představovala zásah do vnitřní autonomie církvi. Jinak tomu bude v otázkách práv a povinností vyplývajících ze zaměstnaneckého poměru a majících dopady do oblasti veřejného práva, které s autonomií církve nesouvisí.“

následně není zřejmé, kdo a za jakých podmínek má uvedený rozpor hodnotit.¹¹⁴ Pokud ovšem dojde k mezeře v právu, v takovém případě je nezbytné mezeru zaplnit dle kán. 19 CIC „[...] použitím obecných právních zásad při uplatnění kanonické umírněnosti, dále pomocí právního pojetí a praxe římské kurie a společného a ustáleného názoru odborníků.“¹¹⁵

Podle výše uvedeného závěru Němce lze dovodit, že by tedy měly církevní orgány postupovat vedle CIC též dle z. pr. Ovšem tento závěr nebude vnitrocírkevně pojímán jednotně (srov. závěry Kolářové výše).

Nad to ovšem lze uvažovat o aplikaci zákoníku práce dle přímé návaznosti na kanonické právo ve smyslu kán. 1286 § 1 CIC, dle kterého jsou správcové majetku „povinni při zadávání práce zachovávat přesně i občanské zákony, které se týkají práce a sociálního života podle zásad zachovávaných v církvi“.

Kromě výše uvedeného přístupu lze v určitých případech zaznamenat též aktivní postup církve k naplnění práva na vlastní sebeurčení a autonomii v personální oblasti nesvěcených duchovních. Konkrétně lze odkázat na partikulární (místní) zákony jednotlivých diecézí, např. partikulární zákon brněnské diecéze 2.5. *O služebním poměru nesvěcených osob vykonávajících duchovenské služby (dále jen nesvěcené osoby)*.¹¹⁶ V rámci tohoto zákona jsou v návaznosti na CIC a Základní dokument Církve římskokatolické rozvedeny konkrétní práva a povinnosti nesvěcených duchovních zaměstnanců církve, a to ať již jde o vznik,¹¹⁷ změnu¹¹⁸ nebo zánik¹¹⁹ služebního poměru, anebo mj. otázky dovolené, rozvržení pracovní doby, překážek v práci, vyslání na zahraniční cesty a odstupné. Ve značné části je přitom odkazováno na subsidiární aplikaci z. pr.

Z již starších zdrojů lze zmínit například též směrnici č. 3/2004 o podmínkách vzniku a zániku služebního nebo pracovního poměru k Arcibiskupství pražskému,¹²⁰ která rozlišovala vznik služebního poměru u duchovních kleriků,¹²¹ duchovních nekleriků¹²² a u vedoucích odborů a speciálních středisek Arcibiskupství pražského (též jen „AP“).¹²³

¹¹⁴ NĚMEC, R. Vztah kanonického práva a práva České republiky. *Bulletin advokacie*. 2017, č. 1–2, s. 49.

¹¹⁵ V podrobnostech srov. HRDINA, A. I. Význam právní teorie pro výuku kanonického práva (se zaměřením na problematiku právních principů). *Acta Universitatis Carolinae Theologica*. 2011, roč. 1, č. 1, s. 89.

¹¹⁶ Partikulární (místní) zákon brněnské diecéze 2.5. *O služebním poměru nesvěcených osob vykonávajících duchovenské služby (dále jen nesvěcené osoby)*, též jen „PZ2.5“. Dostupné z: <https://www.biskupstvi.cz/storage/dokumenty/PZ-2-5.pdf>.

¹¹⁷ § 4 PZ2.5: „Služební poměr nesvěcených osob vzniká písemným Ustanovením diecézního biskupa, které obsahuje zejména dobu ustanovení, označení činnosti (funkce), podřízenost, místo výkonu činnosti, náplň činnosti a rozsah služebního úvazku.“

¹¹⁸ § 5 PZ2.5: „Ke změně služebního poměru dochází, jestliže diecézní biskup změní písemně Ustanovení.“

¹¹⁹ § 6 PZ2.5: „Služební poměr nesvěcených osob končí uplynutím doby ustanovení, ukončením ustanovení diecézním biskupem, písemným vzdáním se ustanovení ze strany nesvěcené osoby, doručením diecéznímu biskupovi nebo dohodou.“

¹²⁰ *Sbírka právních norem arcidiecéze pražské z let 1945–2009*. Praha: Arcibiskupství pražské, 2009, s. 315 an.

¹²¹ Směrnice č. 5/2001. *Sbírka právních norem arcidiecéze pražské z let 1945–2009*. Praha: Arcibiskupství pražské, 2009, s. 314.

¹²² Směrnice č. 2/2004 a na ni navazující Směrnice o služebním poměru křesťanů a křesťanek pověřených zvláštní službou v církvi v Arcibiskupství pražském z roku 2009 (též jen „SOSP 2009“). *Sbírka právních norem arcidiecéze pražské z let 1945–2009*. Praha: Arcibiskupství pražské, 2009, s. 318–320.

¹²³ Zajímavostí je v této souvislosti skutečnost, že směrnice č. 3/2004 stanovila jmenování dekretem u 1) duchovních kleriků, 2) duchovních nikoli kleriků a 3) vedoucích zaměstnanců Arcibiskupství pražského, avšak v případě vedoucích zaměstnanců se nejednalo o duchovní, a proto právě v jejich případě by bylo sporné skončení vztahů v situaci odvolání dekretu (respektive jeho zrušení/odejmutí či vydání nového, kterým se původní ve svých účincích ruší). Nad to SOSP 2009 nekorelovala se směrnicí č. 3/2004, neboť tato ještě počítala se zapojením duchovních nikoli kleriků v pracovním vztahu. Oproti tomu SOSP 2009 již vztah definovala jako služební poměr, ovšem za „přiměřeného“ užití ustanovení z. pr. dle povahy věci.

Pro shrnutí lze tedy odkázat na různé náhledy církve na pracovněprávní/služební vztahy nesvěcených duchovních v církvi:

- 1) vyloučení aplikace z. pr., a to zcela, a současně nahrazení vlastní úpravou církve;
- 2) subsidiární aplikace z. pr. (via kán. 22 CIC);
- 3) zachování plné aplikace z. pr. (via kán. 1286 § 1 CIC);
- 4) vlastní partikulární (místní) úprava církve s aplikací z. pr. na principu delegace (tj. využití jen a pouze tam, kde partikulární zákon výslovně odkazuje do z. pr., a to navíc jen způsobem nikoli „obdobně“, ale jen „přiměřeně“).

Takováto roztržičnost jistě nepřispívá k předvídatelnosti právního postavení nesvěcených duchovních v církvi. Na druhé straně může být tato roztržičnost impulsem k hlubší revizi a sjednocení náhledu na tyto vztahy v církvi.

Závěr

Personální zapojení v církvi může být realizováno na mnoha úrovních, přičemž klíčové je přitom základní zhodnocení, zda jde o osobu duchovní, či nikoli. Jak bylo předestřeno, je v jistých případech možné uvažovat o mezi-kategorii v podobě *zdánlivého duchovního*. Současně je možné provést následující klasifikaci:

- a) klerik
 - svěcený duchovní (biskup, kněz, jáhen)
- b) laik
 - civilní zaměstnanec – nikoli duchovní
 - civilní zaměstnanec – *zdánlivý duchovní*
 - „zaměstnanec“ – duchovní

Shora uvedený rozbor a úvaha nemá vést k narušení integrity autonomie CNS, jako spíše k otevření diskuse a k případné kultivaci pracovněprávního prostředí v církvi, a to primárně ve vztahu k laikům pracujícím pro církev. *Co je bez chvění, není pevné*,¹²⁴ proto necht čtenář sám kriticky zhodnotí dopady do sféry autonomie církve při zohlednění dalších, zejména individuálních, práv dalších zúčastněných osob. Protože samotná otázka stojí na hranici práva kanonického a taktéž i občanského (civilního), necht čtenář promíne autorovy základní znalosti kanonického práva, které není autorovým oborem.

Přesto jak bylo shora analyzováno, je potřebné pro případ vstupu do duchovního stavu, aby kandidát učinil *jasný a poučený souhlas o vstupu do duchovenského stavu* a jeho důsledcích. Tento souhlas by tedy bylo možné přirovnat medicínsko-právnímu informovanému souhlasu, kdy též musí být adresátovi zřejmé, jaké možné důsledky a konotace má další postup.

Pozornost byla taktéž zaměřena na vymezení statusu duchovních (a to primárně v Církvi římskokatolické, kdy přenositelnost závěrů ve vztahu k dalším církvím je tedy nutná jen

¹²⁴ Jak připomíná i název knihy Tomáše Halíka. HALÍK, T. *Co je bez chvění, není pevné: labyrintem světa s vírou a pochybností*. 2. vydání. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2010.

se značnou obezřetností specifik každé jiné církve). Autor si je vědom absence jeho ekleziologického mandátu, a proto argumenty předkládá v rovině právně-filosofických úvah o ochraně zaměstnanců jako možných zranitelných osob v církvi. Poskytnutí ochrany práv církevním zaměstnancům obecnými soudy je teologicky komplikované a zpochybňované, neboť je dovozováno, že spory v církvi by se měly řešit uvnitř církve.¹²⁵ Na druhé straně lze namítat, že i určitý spor může mít teologický pozitivní základ¹²⁶ a může přispět ke zdravému posunu a vývoji společnosti. Nad to, pokud jde o ochranu lidské práce, k této se opakovaně hlásí i papež František, a naopak upozorňuje na úskali klerikalizmu a ještě horšího „klerikalizovaní“ laiků.¹²⁷ Na důstojnost lidské práce lze přitom nahlížet jednak optikou spravedlivého odměňování,¹²⁸ ale taktéž i nediskriminačním přístupem a podmínkami výkonu takové práce. Pro podmínky výkonu závislé práce v církvi je přitom bytostně zásadní správné zařazení zaměstnance ve smyslu určení statusu duchovního.

Ač v doktríně a recentní judikatuře převládá názor o nemožnosti zasahovat do kompetencí církvi v otázce určení, kdo bude jejím duchovním, autor předkládá úvahy o možných rizicích, která z této argumentace plynou. Pokud by totiž mělo dojít ke zjevné nespravedlnosti v uspořádání poměrů mezi stranami sporu, je potřebné i v těchto případech umožnit alespoň určité vyvažování práv a přezkum optikou principu proporcionality. Klíčové to může být u *zdánlivých duchovních*, tedy civilních (laických) zaměstnanců, které církev může účelově označit za duchovní (např. technicko-hospodářský či administrativní zaměstnanec). Bez kritického přístupu k takovému postupu hrozí možnost zneužití a devalvace lidské práce¹²⁹ a práv z výkonu závislé práce plynoucích. Nad to i například v německé doktríně se objevují argumenty, dle kterých stát nemůže být neutrální

¹²⁵ Důvodem je odkaz na Bibli – 1 K 6, 1–7: „Bratři, nestěžujte si jeden na druhého před světskými orgány!“ V souvislosti s tím srov. kritické závěry Tretery ke sporu shora uvedenému: „Velice mě rozrušil případ, že pastorační asistentka žalovala církev před světským soudem. A to již proto, že podle již zmíněného citátu z apoštola Pavla nemají věřící nikdy církev žalovat před světským soudem. Pokud si myslí, že jim někdo ublížil, mají svůj spor přenechat svým spolubratřím i nadřazeným, v církevním správním řízení až po Apoštolský stolec nebo dovolávat se svých práv před církevním soudem kteréhokoli stupně, doma i v Římě. Druhým důvodem, který mě opravdu rozložil, bylo, že zmíněná pastorační asistentka popírá, že je v církvi ve služebním poměru a že se na její postavení vztahuje výlučně kanonické právo. Jsme šťastni, že naše republika je tak spravedlivá, že rozlišuje pracovní poměr a služební poměr a v případě služebního poměru jsou její světské soudy nepřislušné. Jak v případě žalob trvale kverulujícího manželského páru farářů Církve československé husitské potvrdil jak český Ústavní soud, tak Evropský soud pro lidská práva. Ta pastorační asistentka přímo nahrávala těm, kteří by rádi u nás zbavili církev svobody a právní autonomie.“ Viz TRETERA, J. R. Vyjádření lítosti nad onemocněním děkana Katolické teologické fakulty Univerzity Karlovy. A přidavkem něco k zamyšlení, jak by křesťané, kteří si myslí, že jim církev ublížila, měli jednat, aby to bylo v souladu s vírou. *Zrcadlo církve*. 2023, roč. 14, č. 9, s. 13.

¹²⁶ Srov. přednáška rakouského katolického teologa na téma „Spory v Duchu svatém (Několik základů pro křesťanskou kulturu konfliktů)“. SANDLER, W. *Streiten im Heiligen Geist (Einige Grundlagen für eine christliche Konfliktkultur)*. Universität Innsbruck [cit. 2024-01-04]. Dostupné z: <https://www.uibk.ac.at/theol/leseraum/texte/940.html>.

¹²⁷ Nutno chápat ve smyslu vnitřního smýšlení a přístupu jednotlivce, ale i církve v širším smyslu. Srov. GALGANO, M. Papst an Peter und Paul: „Klerikalismus ist Perversion“. In: *Vatican news* [online]. 29. 7. 2022 [cit. 2024-01-04]. Dostupné z: <https://www.vaticannews.va/de/papst/news/2022-06/papst-franziskus-messe-peter-paul-hochfest-klerrikalismus-gruesse.html>. V českém překladu poté záznam homilie papeže Františka při mši svaté ze slavnosti sv. Petra a Pavla dostupný z: <https://www.vaticannews.va/cs/podcast/homilie/2022/06/homilie-papeze-frantiska-pri-msi-svate-ze-slavnosti-sv-petra-a-pavla.html>. V uvedeném kontextu je dán apel na ochranu života, lidského stvoření, důstojnost práce, problémy v rodinách, životní podmínky starých lidí, jinými slovy řečeno byl vznesen apel na kulturu péče.

¹²⁸ MENKE, M. Právo na odměnu za práci v právním řádu katolické církve. In: MORAVČÍKOVÁ, M. – KŘÍŽAN, V. (eds). *Sociální nauka Církve a jej vplyv na pracovní právo*. Praha: Leges, 2015, s. 49–62.

¹²⁹ Přitom nelze přehlížet ani samotnou sociální nauku církve a průniky mezi závěry encyklik papežů a základními principy Mezinárodní organizace práce (mimo jiné v prvcích mzdy, pracovních podmínek, sociálního zabezpečení). K tomu srov. např. BECKETT, P. *Labour Rights and the Catholic Church, The International Labour Organisation, the Holy See and Catholic Social Teaching*. London: Routledge, 2021, s. 92 an.

(sekulární), pokud bezvýhradně a nekriticky přijímá hodnocení církví a k těmto hodnocením zavazuje i obecné soudy, neboť tímto se s takovým právem ztotožňuje a vzdává se své neutrality.¹³⁰

Pokud jde o aplikaci obecných (světských) předpisů na interní vztahy duchovních (nikoli kleriků), bylo předestřeno, že v této rovině ani uvnitř církve nepanuje shoda, čímž je taktéž narušena základní předvídatelnost práva (zejména u zmíněných *zdánlivých duchovních*). I z těchto důvodů je namístě uvažovat o možnosti (byť striktně výjimečného) přezkumu statusu duchovního.

Jakým směrem se v budoucnu budou utvářet hranice autonomie církví záleží v mnohém též na judikatuře Evropského soudu pro lidská práva a Soudního dvora EU, která má značný vliv i v této oblasti.¹³¹ Přestože evropský kontext ovlivňuje pojetí autonomie církví napříč jednotlivými státy, je-li vnitrostátní ústavněprávní ochrana autonomie církví vyšší, je potřebné vycházet primárně z tuzemské úpravy.¹³² Jak bylo ovšem analyzováno, existuje prostor pro omezení autonomie církví v případech, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu veřejné bezpečnosti a pořádku, zdraví a mravnosti nebo práv a svobod druhých.¹³³ Že by k takovému zásahu mělo dojít jen výjimečně (za striktních podmínek při vyvažování ústavněprávních hodnot) je vhodné zopakovat a s tím odkázat do roviny jednoduchého práva a jeho principů. Lze totiž legitimně požadovat též to, aby tímto přístupem a výkladem nedošlo ke krutosti nebo bezohlednosti urážející obyčejné lidské cítění.¹³⁴

¹³⁰ CLASSEN, C. D. – RIXEN, S. Anmerkung. BVerfG, 22. 10. 2014 – 2 BvR 66/12. Kündigung seitens des kirchlichen trägers eines Krankenhauses aufgrund der Wiederverheiratung des Arbeitnehmers nach scheidung. *JuristenZeitung*. 2015, Jhrg. 70, Nr. 4, s. 203.

¹³¹ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) EU ze dne 17. dubna 2018, *Egenberger*, C-414/16. Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) EU ze dne 11. září 2018, *IR v. JQ*, C-68/17.

¹³² Nález Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 6/02.

¹³³ Čl. 16 odst. 4 Listiny.

¹³⁴ § 2 odst. 3 o. z.

Labour Law Autonomy and the Definition of the Concept of a Clergyman in the Roman Catholic Church

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

Abstract: The article reflects upon the labour law autonomy of churches, focusing especially on the relationships of clerical and lay employees within the Roman Catholic church. It analyses the definition of the concept of cleric and the (im)possibility of the judicial review thereof, with reference to the recent case law in the Czech Republic. The article attempts to find answers to questions ensuing from the search for the limits of the labour law autonomy of churches, emphasising the potential risks of abuse of the classification of clerical status, and highlights the need for protection of employees, particularly those who may be erroneously (and perhaps purposely) designated as clerics. At the same time, it takes into account aspects of protection of employee rights, and draws attention to potential injustices in the configuration of employment relationships within the church. A cross-border comparison with the German legislation accentuates criminal law overlaps especially in connection with the obligation to maintain confidentiality (exception from the obligation to report a crime, prohibition of interrogation), which is always associated with persons having “clerical” status. The conclusion of the article places emphasis upon the necessity of a critical assessment of the risks in connection with the definition of clerical status, and provides a reminder of the significance of the European Union case law for the future development in the field of autonomy of churches.

Keywords: autonomy of churches, employment relations, relations between clerics and lay employees, Roman Catholic Church, clerical status, apparent clerics, duty of confidentiality, criminal law aspects, prohibition of interrogation, exception to the obligation to report a crime