

17. 4. 2019

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Přiznání výhod vyplývajících z náboženského svátku bez ohledu na náboženské vyznání zaměstnance

Velký senát Soudního dvora Evropské unie v jednom ze svých nejnovějších rozhodnutí, a to ve věci C-193/17, ze dne 22. 1. 2019, jejímž předmětem byla žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podané rakouským Nejvyšším soudem v řízení Cresco Investigation GmbH proti Markusovi Achatzimu, řešil otázku, zda vnitrostátní právní úprava odporuje unijní právní úpravě, pokud přiznává nárok na svátek a náhradu za práci ve svátek pouze zaměstnanci, jenž je příslušníkem určité církve, pro kterou má tento svátek obzvláštní význam, a pokud ano, zda má zaměstnavatel povinnost přiznat nárok na takový svátek, případně náhradu za práci v tento svátek i ostatním zaměstnancům bez ohledu na jejich náboženské vyznání.

## Skutkový stav

V posuzovaném případě zaměstnanci soukromé detektivní agentury, který není příslušníkem žádné z církví uvedené v Arbeitsruhegesetz (zákonu o době odpočinku a dnech pracovního klidu o svátcích, BGBl. 144/1983, dále jen „ARG“), byl upřen nárok na náhradu za práci ve svátek, kterou vykonal na Velký pátek, a z tohoto důvodu se domáhal, aby mu jeho zaměstnavatel zaplatil částku 109,09 eura, navýšenou o úroky.

Podle § 7 odst. 3 ARG je totiž pro příslušníky evangelických církví augsburského a helvétského vyznání, starokatolické církve a evangelicko-methodistické církve (dále jen „církve uvedené v ARG“) Velký pátek „placeným“ svátkem s dobou pracovního klidu v trvání 24 hodin. Pokud příslušník jedné z těchto církví přesto v tento den pracuje, vzniká mu podle § 9 odst. 5 ARG nárok na dodatečnou náhradu mzdy za práci v tento svátek (dále jen „náhrada za práci ve svátek“).



Odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně, který žalobu podanou zaměstnancem zamítl.

Nejvyšší soud Rakouska, kterému byl podán kasační opravný prostředek proti uvedenému rozhodnutí odvolacího soudu, se za dané situace rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru předběžné otázky, a to zda je třeba vykládat čl. 1 a čl. 2 odst. 2 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen „směrnice 2000/78“), v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava představuje přímou diskriminaci, pokud přiznává nárok na svátek a náhradu za práci ve svátek pouze zaměstnanci, jenž je příslušníkem určité církve, pro kterou má tento svátek obzvláštní význam, a pokud ano, zda lze mít za to, že vnitrostátní právní úprava v tomto směru vychází z opatření nutných pro ochranu práv a svobod ostatních lidí či zvláštních opatření ve smyslu čl. 2 odst. 5 a čl. 7 odst. 1 této směrnice, jejichž

účelem je vyrovnávat znevýhodnění související s náboženstvím, nebo zda má zaměstnavatel povinnost přiznat nárok na takový svátek, případně náhradu za práci v tento svátek i ostatním zaměstnancům bez ohledu na jejich náboženské vyznání.

## **Z odůvodnění**

Z čl. 21 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie vyplývá, že se zakazuje jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.

Podle čl. 1 směrnice 2000/78 je jejím účelem stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.

Podle čl. 2 odst. 1 uvedené směrnice se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v čl. 1 této směrnice. Čl. 2 odst. 2 písm. a) této směrnice stanoví, že pro účely čl. 2 odst. 1 této směrnice se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v čl. 1 uvedené směrnice, mezi kterými je uvedeno i náboženské vyznání.

Soudní dvůr pak v tomto ohledu uvedl, že § 7 odst. 3 ARG přiznává Velký pátek jakožto svátek pouze pracovníkům, kteří jsou příslušníky jedné z církví uvedených v ARG. Z toho vyplývá, že nárok na náhradu mzdy za svátek, který podle § 9 odst. 5 ARG může uplatnit pracovník, který byl vyzván, aby v den pracovního klidu pracoval, vzniká pouze těm pracovníkům, kteří na Velký pátek pracují, a to tehdy, jsou-li příslušníky jedné z těchto církví. Právní úprava dotčená ve věci v původním řízení tudíž zakotvuje rozdílné zacházení založené přímo na náboženském vyznání pracovníků. Kritérium pro rozdílné zacházení, které tato právní úprava používá, totiž vychází přímo z příslušnosti pracovníků k určitému náboženskému vyznání.

Příslušné vnitrostátní orgány přitom odůvodňují dobu odpočinku v trvání 24 hodin, jež je přiznávána na Velký pátek pracovníkům, kteří jsou příslušníky jedné z církví uvedených v ARG, významem tohoto dne pro tato náboženská společenství. Nicméně, jak vyplynulo z předkládacího rozhodnutí, přiznání svátku na Velký pátek pracovníkovi, který je příslušníkem jedné z církví uvedených v ARG, není podmíněno tím, aby tento pracovník plnil během tohoto dne určitou náboženskou povinnost, nýbrž pouze formální příslušností tohoto pracovníka k jedné z těchto církví. Tento pracovník tak může s dobou připadající na tento svátek naložit libovolně a využít ji například k odpočinku nebo volnočasovým aktivitám. Situace takového pracovníka se pak v tomto ohledu neliší od situace jiných pracovníků, kteří chtějí využít Velký pátek jako dobu pro odpočinek či volnočasové aktivity, avšak nevzniká jim nárok na odpovídající den pracovního klidu v tento svátek.

Podle čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78 se však tato směrnice nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestným činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí.

Soudní dvůr dále poukázal, že přesným a vymezeným cílem čl. 7 odst. 1 směrnice 2000/78 je připustit opatření, která ačkoliv jsou zdánlivě diskriminační, směřují účinně k odstranění nebo omezení faktických nerovností, které mohou ve skutečnosti existovat v životě společnosti.

V projednávané věci, aniž by bylo třeba určit, zda skutečnost, že se Velký pátek, který je jedním z nejvýznamnějších dnů náboženského vyznání, ke kterému přísluší pracovníci, kteří jsou příslušníky jedné z církví uvedených v ARG, neshoduje s jedním ze dnů pracovního klidu uvedených v § 7 odst. 2 tohoto zákona, představuje znevýhodnění v jejich pracovním životě ve smyslu čl. 7 odst. 1 směrnice 2000/78, však Soudní dvůr uvedl, že v případě vnitrostátní právní úpravy dotčené ve věci v původním řízení nelze mít za to, že obsahuje zvláštní opatření k vyrovnání takového „znevýhodnění“, které by respektovalo zásadu přiměřenosti a v co největším možném rozsahu i zásadu rovnosti.

Dokud tedy vnitrostátní zákonodárce nepřijme opatření znovu nastolující rovné zacházení, má zaměstnavatel povinnost zajistit pracovníkům, kteří nejsou příslušníky jedné z těchto církví, totožné zacházení, jako je zacházení, jež je podle dotčených ustanovení ve věci v původním řízení vyhrazeno pracovníkům, kteří příslušníky jedné z uvedených církví jsou. Z relevantní vnitrostátní právní úpravy však vyplývá, že uvedení pracovníci mají povinnost informovat svého zaměstnavatele o své příslušnosti k jedné z církví uvedených v ARG, aby mu umožnili předvídat jejich pracovní nepřítomnost během Velkého pátku.

Z těchto důvodů Soudní dvůr rozhodl tak, že čl. 1 a čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/78, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládány v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, podle níž je jedním z Velkých pátek svátkem pouze pro pracovníky, kteří jsou příslušníky určitých křesťanských církví, a jedním z výlučně tito pracovníci mají nárok na dodatečnou náhradu ke mzdě za práci vykonanou v tento svátek, pokud v tento den mají pracovat, představuje přímou diskriminaci na základě náboženství. V případě opatření, jež jsou stanovena touto vnitrostátní právní úpravou, nelze mít za to, že jsou nutnými opatřeními pro ochranu práv a svobod ostatních lidí ve smyslu čl. 2 odst. 5 uvedené směrnice, či zvláštními opatřeními, jejichž účelem je vyrovnávat znevýhodnění související s náboženským vyznáním ve smyslu čl. 7 odst. 1 téže směrnice.

Soudní dvůr dále rozhodl, že čl. 21 Listiny základních práv Evropské unie musí být vykládán v tom smyslu, že dokud dotčený členský stát nezmění za účelem znovunastolení rovného zacházení právní úpravu, která přiznává nárok na svátek na Velký pátek pouze pracovníkům, kteří jsou příslušníky určitých křesťanských církví, má soukromý zaměstnavatel, na kterého se tato právní úprava vztahuje, povinnost přiznat nárok na svátek na Velký pátek rovněž ostatním pracovníkům, pokud uvedení pracovníci předem tohoto zaměstnavatele požádali, aby onoho dne nemuseli pracovat, a tudíž i povinnost přiznat těmto pracovníkům nárok na dodatečnou náhradu ke mzdě za práci v tento svátek, nevyhověl-li uvedený zaměstnavatel takové žádosti.

### **Dopady rozhodnutí na české právní prostředí**

Podle § 91 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) jsou dny pracovního klidu dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky. Státní svátky a ostatní svátky, které jsou dny pracovního klidu, jsou vyjmenovány v zákoně o č. [245/2000](#) Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státních svátcích“). Obecně pak platí, že zaměstnavatel může nařídít práci v den pracovního klidu pouze ve výjimečných případech vymezených v § 91 odst. 3 a odst. 4 zákoníku práce. Ostatní práce mohou být vykonávány v obou případech pouze se souhlasem zaměstnance, tedy na základě vzájemné dohody.

Na výjimečnost práce ve svátek pak pamatují i předpisy mzdové, které v souladu s úmluvami Mezinárodní organizace práce přiznávají zaměstnanci mzdové zvýhodnění sváteční práce. Podle § 115 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce ve svátek dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.

Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Ve smyslu § 115 odst. 2 zákoníku práce pak platí, že zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že za práci ve svátek náhradní volno poskytnuto nebude, a v tomto případě má zaměstnanec vedle dosažené mzdy ve svátek nárok i na sváteční příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku. Poskytováním mzdového zvýhodnění za práci ve svátek přitom nejsou dotčeny nároky zaměstnance při práci ve svátek na další příplatky (např. za práci přesčas, mzdové zvýhodnění za práci v noci, za zdraví škodlivé prostředí, za práci v sobotu či v neděli, za směnnost).

Rozlišování mezi jednotlivými kategoriemi svátků je přitom pro pracovní právo bez významu, a to i přesto, že téměř všechny tzv. ostatní svátky mají ryze křesťanský původ. Zaměstnanec se tedy nemůže úspěšně domáhat na základě své náboženské svobody, aby mu zaměstnavatel uznal jako den pracovního klidu den, který není vymezen v zákoně o státních svátcích a kdy dle své víry nesmí pracovat či je povinen konat jiné náboženské úkony (srov. § 81 zákoníku práce). Význam pro pracovní dobu ani pro pracovní právo nemají významné dny, ledaže se zaměstnavatel rozhodne jinak a omluví nepřítomnost zaměstnanců při výkonu práce.

Lze tedy uzavřít, že česká právní úprava přiznává nárok na den pracovního klidu ve svátek, jakož i náhradu za případnou práci ve svátek všem zaměstnancům, a to bez ohledu na jejich náboženské vyznání. V tomto ohledu tedy plně koresponduje s obecným rámcem pro rovné zacházení v zaměstnání ve smyslu čl. 21 Listiny základních práv Evropské unie a směrnice 2000/78, jakož i závěrem vyjádřeným v předmětném rozhodnutí Soudního dvora.

Význam citovaného rozhodnutí pro české právní prostředí spočívá zejména ve skutečnosti, že **zaměstnavatel není oprávněn poskytovat placené volno (nad rámec základní výměry dovolené) pouze na základě příslušnosti zaměstnance k určité církvi**. Takové jednání by bylo diskriminací ve smyslu zákona č. [198/2009 Sb.](#), o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, se všemi důsledky z toho vyplývajícími.

**Mgr. Lenka Kvasničková,**  
advokátní koncipientka

[LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.](#)

Václavská 12  
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700  
e-mail: [office@legalite.cz](mailto:office@legalite.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)

- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)