



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

22. ledna 2019^{*i}

„Řízení o předběžné otázce – Listina základních práv Evropské unie – Článek 21 – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Směrnice 2000/78/ES – Článek 2 odst. 2 písm. a) – Přímá diskriminace na základě náboženského vyznání – Vnitrostátní právní úprava přiznávající určitým pracovníkům den pracovního klidu na Velký pátek – Odůvodnění – Článek 2 odst. 5 – Článek 7 odst. 1 – Povinnosti soukromých zaměstnavatelů a vnitrostátních soudů v případě neslučitelnosti vnitrostátního práva se směrnicí 2000/78“

Ve věci C-193/17,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud, Rakousko) ze dne 24. března 2017, došlým Soudnímu dvoru dne 13. dubna 2017, v řízení

Cresco Investigation GmbH

proti

Markusovi Achatzimu,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, R. Silva de Lapuerta, místopředsedkyně, J.-C. Bonichot, A. Arabadžev, A. Prechal, C. Toader a C. Lycourgos (zpravodaj), předsedové senátů, A. Rosas, M. Ilešič, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda a S. Rodin, soudci,

generální advokát: M. Bobek,

vedoucí soudní kanceláře: R. Şereş, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 10. dubna 2018,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Cresco Investigation GmbH M. Zehetbauer, Rechtsanwältin,
- za M. Achatziho A. Oberederem, Rechtsanwalt,
- za rakouskou vládu G. Hessem, jako zmocněncem,
- za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s P. Gentilim a F. De Lucem, avvocati dello Stato,

* Jednací jazyk: němčina.

- za polskou vládu B. Majczynou, jakož i M. Szwarc a A. Siwek, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi B.-R. Killmannem a D. Martinem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 25. července 2018,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) a článku 1, čl. 2 odst. 2 písm. a), čl. 2 odst. 5 a čl. 7 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Cresco Investigation GmbH (dále jen „Cresco“) a Markusem Achatzim ohledně nároku posledně uvedeného na příplatek za práci v den pracovního klidu vedle mzdy obdržené za práci vykonanou na Velký pátek.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Bod 24 odůvodnění směrnice 2000/78 uvádí:

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

- 4 Článek 1 této směrnice zní takto:

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

- 5 Článek 2 uvedené směrnice stanoví:

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

2. Pro účely odstavce 1 se

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

[...]

5. Tato směrnice se 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.“

6 Článek 7 téže směrnice, nadepsaný „Pozitivní činnost“ v odstavci 1 stanoví:

„Za účelem zajištění plné rovnosti v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovávat nebo přijímat zvláštní opatření pro předcházení nevýhodám souvisejícím [pro předcházení nebo vyrovnávání znevýhodnění souvisejících] s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1 a pro jejich vyrovnání.“

7 Článek 16 směrnice 2000/78 stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby:

- a) byly zrušeny právní a správní předpisy odporující zásadě rovnosti [rovného zacházení];
- b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna ustanovení pracovních nebo kolektivních smluv, vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání a organizací pracovníků a zaměstnavatelů, která odporují zásadě rovného zacházení.“

Rakouské právo

8 V § 1 odst. 1 Arbeitsruhegesetz (zákona o době odpočinku a dnech pracovního klidu o svátcích, BGBl. 144/1983), ve znění použitelném na skutkový stav v původním řízení, (dále jen „ARG“) se stanoví:

„Není-li dále stanoveno jinak, platí tento spolkový zákon pro všechny zaměstnance.“

9 V § 7 tohoto zákona se stanoví:

„(1) Zaměstnanec má ve svátek nárok na nepřetržitou dobu odpočinku, která musí trvat nejméně 24 hodin a musí začínat nejdříve v 0 hodin a nejpozději v 6 hodin daného dne.

(2) Podle tohoto spolkového zákona je svátkem:

1. leden (Nový rok), 6. leden (Tři králové), Velikonoční pondělí, 1. květen (Státní svátek), Nanebevstoupení Páně, svatodušní pondělí, svátek Božího Těla, 15. srpen (Nanebevzetí Panny Marie), 26. říjen (státní svátek), 1. listopad (Svátek všech svatých), 8. prosinec (Neposkvřené početí Panny Marie), 25. prosinec (1. svátek vánoční) a 26. prosinec (Den svatého Štěpána).

(3) Pro příslušníky evangelických církví augsburského a helvetského vyznání, starokatolické církve a evangelicko-metodistické církve je svátkem i Velký pátek.

[...]“

10 Podle ustanovení § 9 téhož zákona:

(1) Neodpracovaný den svátku [...] nemá pro zaměstnance za následek ztrátu nároku na odměnu.

(2) Zaměstnanci náleží taková odměna, jakou by obdržel v případě, že by daný den nebyl dnem pracovního klidu z důvodů uvedených v odstavci 1.

[...]

(5) Zaměstnanec, který během doby odpočinku ve svátek pracuje, má kromě odměny podle odstavce 1 nárok na náležitou odměnu za vykonanou práci, není-li sjednána časová náhrada ve smyslu § 7 odst. 6.“

11 Směrnice 2000/78 byla do rakouského práva provedena zejména Gleichbehandlungsgesetz (zákon o rovném zacházení, BGBl. I, 66/2004). Tento zákon zakotvuje v rámci pracovněprávního poměru zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání či přesvědčení při stanovování výše odměny, jakož i ve vztahu k jiným pracovním podmínkám.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

12 Podle § 7 odst. 3 ARG je pro příslušníky evangelických církví augsburského a helvetského vyznání, starokatolické církve a evangelicko-metodistické 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 nárok na příplatek za práci v tento den pracovního klidu (dále jen „příplatek za práci v den pracovního klidu“).

13 Markus Achatzi je zaměstnancem Cresco, soukromé detektivní agentury, a není příslušníkem žádné z církví uvedené v ARG. Má za to, že mu byl diskriminačně upřen nárok na příplatek za práci v den pracovního klidu, kterou vykonal dne 3. dubna 2015, tj. na Velký pátek, a z tohoto důvodu se domáhá, aby mu jeho zaměstnavatel zaplatil částku 109,09 eura, navýšenou o úroky.

14 Odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně, který žalobu podanou M. Achatzim zamítl.

15 Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud, Rakousko), kterému byl podán kasační opravný prostředek proti uvedenému rozhodnutí odvolacího soudu, předně uvádí, že z třinácti svátků, jež jsou uvedeny v § 7 odst. 2 ARG, souvisí všechny tyto svátky až na dvě výjimky, a sice dny 1. května a 26. října, které nejsou náboženskými svátky, s křesťanstvím, a dva z nich jsou spojeny výlučně s katolickým vyznáním. Dále uvádí, že všechny tyto svátky jsou dny pracovního klidu, za které přísluší všem pracovníkům bez ohledu na jejich náboženské vyznání placené pracovní volno.

16 Předkládající soud dále uvádí, že cílem zvláštního režimu, jenž je stanoven v § 7 odst. 3 ARG, je umožnit příslušníkům církví, na které se toto ustanovení vztahuje, praktikovat své náboženské vyznání o sváteční den, jenž má pro ně obzvláštní význam.

17 Podle předkládajícího soudu je podle § 7 odst. 3 ARG podmíněno udělení dodatečného svátku náboženským vyznáním pracovníků, což vede k tomu, že osoby, které nejsou příslušníky církví uvedených v ARG, mají o jeden placený svátek méně, než příslušníci jedné z těchto církví, což v zásadě zakládá méně příznivé zacházení na základě náboženského vyznání.

18 Předkládající soud se nicméně táže, zda je situace těchto dvou kategorií pracovníků srovnatelná.

19 V tomto ohledu uvádí, že cílem § 7 odst. 3 ARG je umožnit pracovníkům, kteří jsou příslušníky jedné z církví uvedených v ARG, praktikovat náboženské vyznání na Velký pátek, aniž by za tímto účelem museli sjednávat den dovolené se svým zaměstnavatelem. Pracovníci, kteří jsou příslušníky římskokatolické církve, k níž se hlásí většina obyvatel Rakouska, této výhody požívají, neboť svátky, které jsou stanoveny v § 7 odst. 2 ARG a které souvisí s jejich náboženským vyznáním, jsou dny pracovního klidu pro všechny pracovníky.

20 I když navrhovatel v původním řízení netvrdí, že na Velký pátek nebyly zohledněny jeho náboženské potřeby, předkládající soud má nicméně za to, že pro účely posouzení slučitelnosti vnitrostátní právní úpravy, jež je dotčena ve věci v původním řízení, se směrnicí 2000/78 je třeba zohlednit skutečnost, že tato právní úprava nezohledňuje náboženské potřeby určitých pracovníků. Je pravda, že některé

kolektivní smlouvy obsahují ustanovení srovnatelná s § 7 ARG, zejména pokud jde o Den smíření židovské víry či Den reformace evangelických církví, avšak jinak zůstávají pracovníci převážně odkázáni na dobrou vůli svého zaměstnavatele.

- 21 Předkládající soud dále uvádí, že na rozdílné zacházení dotčené ve věci v původním řízení se může ve sporu mezi jednotlivci, o něž se jedná v původním řízení, vztahovat unijní právo pouze tehdy, je-li přímo použitelné. Předkládající soud totiž uvádí, že směrnice 2000/78 byla provedena zákonem o rovném zacházení, jenž nemá přednost před ARG, a že jednoznačné znění § 7 odst. 3 ARG brání výkladu, jenž by byl v souladu s unijním právem a podle kterého by se režim Velkého pátku vztahoval na pracovníky, kteří nejsou příslušníky církví uvedených v ARG.
- 22 Předkládající soud rovněž uvádí, že podle čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78 se uvedená směrnice nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná mimo jiné pro ochranu práv a svobod ostatních lidí, a zdůrazňuje, že podle judikatury Soudního dvora představuje svoboda náboženského vyznání a právo na praktikování náboženského vyznání jeden ze základů demokratické společnosti.
- 23 Uvedený soud se tudíž táže, zda je třeba režim, jenž je stanoven v § 7 odst. 3 ARG, považovat za opatření, jež je nezbytné k ochraně svobody náboženského vyznání a práva na praktikování náboženského vyznání pracovníků, jež jsou příslušníky jedné z církví uváděných v ARG.
- 24 Předkládající soud se dále táže, zda lze dotčené rozdílné zacházení odůvodnit na základě čl. 7 odst. 1 směrnice 2000/78, neboť představuje pozitivní a zvláštní opatření, jehož cílem je předcházet stávajícím znevýhodněním.
- 25 Je pravda, že uvedený soud uvádí, že na rakouském trhu práce v zásadě neexistují strukturální znevýhodnění pracovníků, jež jsou příslušníky jedné z církví uvedených v ARG. Nicméně pokud by byli posledně uvedení pracovníci nuceni pracovat v den, který je z hlediska jejich náboženského vyznání jedním z nejvýznamnějších, zatímco k takové situaci nedochází například u příslušníků římskokatolické církve, jejíž významné svátky jsou dny pracovního klidu pro všechny pracovníky, bylo by to možné považovat za takové znevýhodnění, které má tak § 7 odst. 3 ARG za cíl vyrovnávat.
- 26 Konečně, pokud by Soudní dvůr judikoval, že právní režim Velkého pátku, jenž je stanoven v § 7 odst. 3 ARG, je v rozporu se směrnicí 2000/78, vyvstává otázka, zda musí být tento rozpor odstraněn povinností zaměstnavatele, soukromoprávní společnosti, udělit tento svátek všem svým pracovníkům, přestože rakouský zákonodárce zamýšlel zohlednit požadavky ospravedlněné náboženskými důvody pouze u jedné konkrétně vymezené skupiny pracovníků s cílem hájit zájmy zaměstnavatelů, kteří nesouhlasí s nadměrným rozšířením všeobecného režimu svátků.
- 27 Pokud by dále mělo být konstatováno, že právní režim Velkého pátku není pozitivní činností ani zvláštním opatřením ve smyslu čl. 7 odst. 1 směrnice 2000/78, předkládající soud vznáší otázku, zda takové konstatování nutně znamená, že se ustanovení § 7 odst. 3 ARG nepoužije vůbec a že žádnému pracovníkovi nelze na Velký pátek přiznat nárok na den pracovního klidu ani na příplatek za práci v den pracovního klidu.
- 28 Za těchto podmínek se Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Má být unijní právo, zejména článek 21 [Listiny] ve spojení s článkem 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice [2000/78] vykládáno v tom smyslu, že ve sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v soukromoprávním pracovním poměru odporuje vnitrostátní právní úpravě, podle níž je i Velký pátek svátkem s nepřerušovanou dobou pracovního klidu v trvání nejméně 24 hodin, avšak pouze pro příslušníky evangelických církví augsburského a helvetského vyznání, starokatolické církve

a evangelicko-metodistické církve, a pokud takový pracovník pracuje, vzniká mu kromě nároku na odměnu za práci, která z důvodu svátku odpadla, i nárok na odměnu za práci, kterou vykonal, zatímco jiným zaměstnancům, kteří k těmto církvím nepatří, tento nárok nevzniká?

- 2) Má být unijní právo, zejména článek 21 [Listiny] ve spojení s čl. 2 odst. 5 směrnice [2000/78], vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava uvedená v první otázce, která vzhledem k celkovému počtu obyvatel, z nichž většinu tvoří příslušníci římsko-katolické církve, přiznává práva a nároky pouze poměrně malé skupině příslušníků určitých (jiných) církví, není touto směrnicí dotčena, protože se jedná o opatření, které je v demokratické společnosti nutné pro ochranu práv a svobod ostatních lidí, zejména práva na svobodu náboženského vyznání?
- 3) Má být unijní právo, zejména článek 21 [Listiny], ve spojení s čl. 7 odst. 1 směrnice [2000/78], vykládáno v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava uvedená v první otázce představuje pozitivní a zvláštní opatření ve prospěch příslušníků církví uvedených v první otázce za účelem zajištění jejich úplné rovnosti v pracovním životě, tak aby kvůli svému náboženství nebyli znevýhodňováni nebo aby jim jejich znevýhodnění byla vynahrazena, protože jim tímto způsobem přiznává stejné právo na to, aby ve svátek, který je pro toto náboženství významným svátkem, mohli v pracovní době praktikovat své náboženství, tedy právo, které většině pracovníků náleží na základě jiné vnitrostátní právní úpravy, [z toho důvodu], že svátky náboženství, k němuž se hlásí většina pracovníků, jsou obecně dny pracovního klidu?

Bude-li shledáno, že se jedná o diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice [2000/78]:

- 4) Má být unijní právo, zejména článek 21 [Listiny], ve spojení s článkem 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) a čl. 7 odst. 1 směrnice [2000/78], vykládáno v tom smyslu, že dokud zákonodárce nenastolí právní stav prostý diskriminace, musí soukromý zaměstnavatel všem pracovníkům bez ohledu na jejich náboženskou příslušnost přiznat nároky vztahující se k Velkému pátku, které jsou uvedeny v první otázce, anebo vnitrostátní úpravu uvedenou v první otázce vůbec nelze použít a nároky související s Velkým pátkem, které jsou uvedeny v první otázce, nelze přiznat žádnému pracovníkovi?“

K pravomoci Soudního dvora

- 29) Polská vláda má za to, že podle čl. 17 odst. 1 SFEU se unijní právo nevztahuje na situaci, kdy členský stát stanoví den pracovního klidu, aby umožnil oslavy náboženského svátku, takže Soudní dvůr nemá pravomoc odpovědět na předběžné otázky, jež mu položil předkládající soud.
- 30) V tomto ohledu je třeba uvést, že čl. 17 odst. 1 SFEU stanoví, že Unie uznává postavení, které podle vnitrostátního práva mají církve a náboženská sdružení či společenství v členských státech, a nedotýká se jej.
- 31) Takové ustanovení nicméně neznamená, že by se na rozdílné zacházení obsažené ve vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že určitým pracovníkům se přiznává den pracovního klidu, aby mohli oslavit náboženský svátek, nevztahovala oblast působnosti směrnice 2000/78, a že by otázka, zda je takové rozdílné zacházení v souladu s touto směrnicí, nepodléhala účinnému soudnímu přezkumu.
- 32) Znění článku 17 SFEU totiž v podstatě odpovídá znění Prohlášení č. 11 o postavení církví a nekonfesionálních organizací, připojeného k závěrečnému aktu Amsterodamské smlouvy. Skutečnost, že je toto prohlášení výslovně citováno v bodě 24 odůvodnění směrnice 2000/78 přitom svědčí o tom, že unijní normotvůrce nezbytně zohlednil uvedené prohlášení při přijímání této směrnice (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 57, a rozsudek ze dne 11. září 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, bod 48).

- 33 Dále platí, že článek 17 SFEU zajisté vyjadřuje neutralitu Unie vůči tomu, jak členské státy organizují své vztahy s církvemi a náboženskými sdruženími nebo společenstvími (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 58, a rozsudek ze dne 11. září 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, bod 48). Vnitrostátní ustanovení dotčená ve věci v původním řízení nicméně nemají za cíl organizovat vztahy členského státu s církvemi, nýbrž výlučně přiznat pracovníkům, jež jsou příslušníky určitých církví, dodatečný den pracovního klidu, jenž odpovídá významnému náboženskému svátku pro tyto církve.
- 34 Námitku nepřípustnosti, kterou vznesla polská vláda, je tudíž třeba odmítnout.

K předběžným otázkám

K prvním třem předběžným otázkám

- 35 Podstatou prvních třech otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda je třeba vykládat článek 1 a čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/78 v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, podle níž je jednak Velký pátek svátkem pouze pro pracovníky, kteří jsou příslušníky určitých křesťanských církví, a jednak výlučně tito pracovníci mají nárok na příplatek za práci vykonanou v tento den pracovního klidu, představuje přímou diskriminaci na základě náboženství. Bude-li na tuto otázku odpovězeno kladně, předkládající soud se dále táže, zda lze mít v případě opatření, jež jsou stanovena touto vnitrostátní právní úpravou, za to, že jsou opatřeními nutnými 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 náboženstvím ve smyslu čl. 7 odst. 1 této směrnice.
- 36 Zaprvé je třeba připomenout, že podle článku 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.
- 37 Podle článku 2 odst. 1 uvedené směrnice se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1 této směrnice. Článek 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 článku 1 uvedené směrnice, mezi kterými je uvedeno i náboženské vyznání.
- 38 V tomto kontextu je třeba zaprvé určit, zda z právní úpravy dotčené ve věci v původním řízení vyplývá rozdílné zacházení s pracovníky na základě jejich náboženství.
- 39 V tomto ohledu je třeba uvést, 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 příplatek za práci v den pracovního klidu, 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.
- 40 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.
- 41 Zadruhé je třeba zkoumat, zda se takové rozdílné zacházení vztahuje na kategorie pracovníků, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci.

- 42 V tomto ohledu platí, že požadavek na srovnatelnost situací za účelem určení existence porušení zásady rovného zacházení musí být posouzen s ohledem na veškeré prvky, které je charakterizují [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. července 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, bod 89, a rozsudek ze dne 26. června 2018, MB (Změna pohlaví a důchod), C-451/16, EU:C:2018:492, bod 42].
- 43 Je třeba rovněž upřesnit, že je vyžadováno nikoli to, aby situace byly totožné, ale pouze aby byly srovnatelné, a dále že přezkum této srovnatelnosti musí být proveden nikoli globálním a abstraktním způsobem, ale specifickým a konkrétním způsobem s ohledem na dotýcnou dávku (rozsudek ze dne 19. července 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, bod 25 a citovaná judikatura).
- 44 V projednávané věci ustanovení § 7 odst. 3 ARG přiznává Velký pátek jako dobu nepřetržitého odpočinku o délce 24 hodin pouze pracovníkům, kteří jsou příslušníky jedné z církví uvedených v ARG. Toto ustanovení proto zakládá rozdílné zacházení, pokud jde o přiznání tohoto dne svátku, mezi těmito a ostatními pracovníky.
- 45 V tomto ohledu vyplývá ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, že příslušné vnitrostátní orgány 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.
- 46 Nicméně, jak vyplývá 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.
- 47 Situace takového pracovníka se 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.
- 48 Ze znění § 7 odst. 3 ve spojení s § 9 odst. 5 ARG dále vyplývá, že nárok na příplatek za práci v den pracovního klidu vzniká v případě, že na Velký pátek pracují, pouze pracovníkům, kteří jsou příslušníky jedné z církví uvedených v ARG.
- 49 Vzhledem k finanční povaze dávky, které se týká takové rozdílné zacházení, a skutečnosti, že je neoddělitelně spojena se stanovením Velkého pátku jakožto svátku, je třeba mít rovněž za to, že co se přiznání takové finanční dávky týče, je situace pracovníků, kteří jsou příslušníky jedné z církví uvedených v ARG, srovnatelná se situací všech dalších pracovních bez ohledu na to, jsou-li věřícími či nikoli.
- 50 Jak vyplývá ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, přiznání tohoto příplatku pracovníkovi, který je příslušníkem jedné z uvedených církví, jenž má na Velký pátek pracovat, je totiž podmíněno pouze formální příslušností tohoto pracovníka k některé z těchto církví. Uvedený pracovník má totiž nárok na uvedený příplatek i tehdy, když na Velký pátek pracoval, aniž by pociťoval povinnost či potřebu tento náboženský svátek slavit. Tato situace se tudíž neliší od situace ostatních pracovníků, kteří na Velký pátek pracovali a nevznikal jim nárok na takový příplatek.
- 51 Vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení má tudíž za následek rozdílné zacházení se srovnatelnými situacemi na základě náboženského vyznání. Zavádí tudíž přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.

- 52 Zadruhé je třeba určit, zda lze takovou přímou diskriminaci odůvodnit na základě čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78 nebo čl. 7 odst. 1 uvedené směrnice.
- 53 Podle čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78 se 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.
- 54 Přijetím tohoto ustanovení měl unijní normotvůrce v úmyslu předejít konfliktu mezi zásadou rovného zacházení na jedné straně a potřebou zajistit veřejný pořádek, veřejnou bezpečnost a veřejné zdraví, předcházení protiprávním jednáním, jakož i ochranu individuálních práv a svobod, které jsou nezbytné pro fungování demokratické společnosti, na straně druhé. Tento normotvůrce rozhodl, že v určitých případech vyjmenovaných v čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78 se zásady stanovené touto směrnicí nevztahují na opatření zahrnující rozdíly v zacházení na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice, avšak s tou podmínkou, že tato opatření jsou nutná pro dosažení výše uvedených cílů (rozsudek ze dne 13. září 2011, Prigge a další, C-447/09, EU:C:2011:573, bod 55).
- 55 Kromě toho uvedený čl. 2 odst. 5 musí být vykládán restriktivně, neboť zavádí výjimku ze zásady zákazu diskriminace. K takovému přístupu vede i znění tohoto ustanovení (rozsudek ze dne 13. září 2011, Prigge a další, C-447/09, EU:C:2011:573, bod 56 a citovaná judikatura).
- 56 V projednávané věci je třeba zaprvé uvést, že opatření dotčená v původním řízení, a sice stanovení Velkého pátku jakožto svátku pro pracovníky, kteří jsou příslušníky jedné z církví uvedených v ARG, jakož i přiznání příplatku za práci v den pracovního klidu těmto pracovníkům, pokud mají pracovat během doby odpočinku, jež připadá na tento svátek, jsou stanovena vnitrostátní právní úpravou ve smyslu čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78.
- 57 Zadruhé, jak uvádí předkládající soud, stanovení Velkého pátku jakožto svátku pro pracovníky, kteří jsou příslušníky jedné z církví uvedených v ARG, má za cíl zohlednit mimořádný význam, který pro příslušníky těchto církví mají náboženské oslavy spojené s tímto dnem.
- 58 Je přitom nesporné, že svoboda náboženského vyznání je součástí základních práv a svobod uznávaných unijním právem a pojem „náboženské vyznání“ musí být v tomto ohledu vykládán tak, že zahrnuje jak *forum internum*, tedy vyznání jako takové, tak *forum externum*, tedy veřejné projevy tohoto vyznání (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 28, a rozsudek ze dne 14. března 2017, Bougnaoui a ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, bod 30). Cíl sledovaný rakouským zákonodárcem je tudíž jednoznačně uveden mezi cíli, jež vyjmenovává čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78.
- 59 Zatřetí je třeba rovněž určit, zda jsou tato opatření nutná pro ochranu svobody náboženského vyznání dotčených pracovníků.
- 60 V tomto ohledu je třeba konstatovat, jak na jednání Soudního dvora potvrdila rakouská vláda, že rakouské právo nezohledňuje možnost pracovníků, kteří nejsou příslušníky církví uvedených v ARG, slavit církevní svátek, který není jedním ze svátků uvedených v § 7 odst. 2 ARG, tím způsobem, že by jim udělovalo dodatečný den pracovního klidu, ale tak, že zaměstnavatelé mají vůči svým zaměstnancům povinnost náležitě péče, jež umožňuje posledně uvedeným, aby jim případně vznikl nárok na pracovní nepřítomnost po dobu nezbytnou k výkonu určitých náboženských obřadů.
- 61 Z toho vyplývá, že v případě takových vnitrostátních opatření, jako jsou opatření dotčená ve věci v původním řízení, nelze mít za to, že jsou nutná k ochraně svobody náboženského vyznání ve smyslu čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78.

- 62 Dále je třeba ověřit, zda lze taková ustanovení, jako jsou ustanovení dotčená ve věci v původním řízení, odůvodnit na základě čl. 7 odst. 1 směrnice 2000/78.
- 63 Z posledně uvedeného ustanovení vyplývá, že zásada rovného zacházení nebrání žádnému členskému státu zachovávat nebo přijímat zvláštní opatření pro předcházení nebo vyrovnávání znevýhodnění souvisejících s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1 a pro jejich vyrovnání.
- 64 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 obdobném smyslu viz rozsudek ze dne 30. září 2010, Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, bod 33 a citovaná judikatura).
- 65 Mimoto při určení dosahu každé výjimky z takového individuálního práva, jako je rovné zacházení, je na místě respektovat zásadu proporcionality, která vyžaduje, aby tyto výjimky nepřekročily meze toho, co je vhodné a nezbytné pro dosažení hledaného cíle, a aby byly v co největším možném rozsahu uvedeny v souladu s zásadou rovného zacházení a požadavky takto sledovaného cíle (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. března 2002, Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, bod 39).
- 66 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, je třeba uvést, 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.
- 67 Jak bylo uvedeno v bodě 60 tohoto rozsudku, ustanovení dotčená ve věci v původním řízení totiž přiznávají dobu odpočinku v trvání 24 hodin na Velký pátek pracovníkům, kteří jsou příslušníky jedné z církví uvedených v ARG, kdežto pracovníci, kteří se hlásí k jiným náboženským vyznáním, jejichž významné svátky nepřipadají na svátky, jež jsou stanoveny v § 7 odst. 2 ARG, v zásadě mohou mít pracovní volno ke splnění náboženských obřadů souvisejících s těmito svátky pouze tehdy, když jim je udělí jejich zaměstnavatel v rámci povinnosti náležité péče.
- 68 Opatření dotčená ve věci v původním řízení proto překračují rámec toho, co je nezbytné k vyrovnání takového předpokládaného znevýhodnění, a zavádějí rozdílné zacházení mezi pracovníky, kteří mají plnit srovnatelné náboženské povinnosti, jež nezaručuje respektování zásady rovnosti v co největší možné míře.
- 69 Vzhledem ke všem předchozím úvahám je třeba na první tři otázky odpovědět takto:
- článek 1 a čl. 2 odst. 2 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, podle níž je jednak Velký pátek svátkem pouze pro pracovníky, kteří jsou příslušníky určitých křesťanských církví, a jednak výlučně tito pracovníci mají nárok, pokud v tento den mají pracovat, na příplatek za práci v den pracovního klidu, představuje přímou diskriminaci na základě náboženského vyznání, a
 - v případě opatření, jež jsou stanoveny 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.

Ke čtvrté otázce

- 70 Podstatou čtvrté otázky předkládajícího soudu je, zda je třeba unijní právo vykládat v tom smyslu, že dokud dotčený členský stát nezmění za účelem znovunastolení rovného zacházení právní úpravu, která přiznává nárok na den pracovního klidu 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 den pracovního klidu na Velký pátek rovněž ostatním pracovníkům, a tudíž i přiznat posledně uvedeným, mají-li v uvedený den pracovat, nárok na příplatek za práci v den pracovního klidu.
- 71 Z odpovědi na první tři otázky vyplývá, že směrnicí 2000/78 je třeba vykládat v tom smyslu, že brání takovému rozdílnému zacházení na základě náboženského vyznání, jako je zacházení, jež bylo zavedeno na základě ustanovení dotčených ve věci v původním řízení.
- 72 Je však nutno zaprvé uvést, že podle ustálené judikatury Soudního dvora směrnice sama o sobě nemůže zakládat jednotlivci povinnosti, a není tudíž možno se jí jako takové vůči němu dovolávat. Rozšíření možnosti dovolávat se neprovedených nebo nesprávně provedených směrnic na oblast vztahů mezi jednotlivci by totiž znamenalo přiznat Unii pravomoc stanovovat s okamžitým účinkem povinnosti k tíži jednotlivců, ačkoli Unie má tuto pravomoc pouze tam, kde je jí udělena pravomoc přijímat nařízení (rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 76 a citovaná judikatura).
- 73 Směrnice se tudíž nelze dovolávat ve sporu mezi jednotlivci s cílem vyloučit použití právní úpravy členského státu, která je s touto směrnicí v rozporu (rozsudek ze dne 7. srpna 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 44).
- 74 Nicméně je třeba zadruhé připomenout, že při zohlednění všech pravidel vnitrostátního práva a při uplatnění jím uznaných výkladových metod přísluší vnitrostátním soudům rozhodnout, zda a v jakém rozsahu je možné vykládat vnitrostátní ustanovení v souladu se směrnicí 2000/78, aniž provedou výklad *contra legem* tohoto vnitrostátního ustanovení (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 71, a rozsudek ze dne 11. září 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, bod 63).
- 75 Pokud, jak se jeví z předkládacího rozhodnutí, by předkládající soud nemohl přikročit k takovému konformnímu výkladu, je třeba upřesnit, že zatřetí směrnice 2000/78 sama o sobě nezavádí zásadu rovného zacházení v zaměstnání a povolání, která má zdroj v různých mezinárodních právních nástrojích a ústavních tradicích společných členským státům, ale jejím účelem v této oblasti je jen zavedení obecného rámce pro boj proti diskriminaci z různých důvodů, mezi které patří náboženské vyznání a víra, jak vyplývá z jejího názvu a článku 1 (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 75, a ze dne 11. září 2018, Irm C-68/17, EU:C:2018:696, bod 67).
- 76 Zákaz jakékoli diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry má jakožto obecná zásada unijního práva imperativní povahu. Tento zákaz zakotvený v čl. 21 odst. 1 Listiny stačí sám o sobě k tomu, aby bylo jednotlivcům přiznáno právo uplatnitelné jako takové ve sporu v oblasti, na kterou se vztahuje unijní právo (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 76).
- 77 Pokud jde o imperativní účinek, který vyvolává, článek 21 Listiny se v zásadě neliší od různých ustanovení zakládajících smluv, které zakazují diskriminaci z různých důvodů, i když taková diskriminace vyplývá ze smluv uzavřených mezi jednotlivci (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 77).

- 78 Vnitrostátní soud má tudíž povinnost, i pokud by se mělo ukázat, že nelze podat výklad vnitrostátních ustanovení konformní se směrnicí 2000/78, zajistit soudní ochranu, která pro pracovníky vyplývá z článku 21 Listiny, a zajistit plný účinek tohoto článku.
- 79 Začtvrté je třeba uvést, že podle ustálené judikatury Soudního dvora platí, že pokud byla konstatována diskriminace v rozporu s unijním právem a dokud nebyla přijata opatření znovu nastolující rovné zacházení, lze dodržení zásady rovnosti zaručit pouze tím, že osobám patřícím do znevýhodněné kategorie jsou přiznány stejné výhody, jako jsou ty, jichž požívají osoby patřící do zvýhodněné kategorie. Znevýhodněným osobám tedy musí být poskytnuto stejné postavení, v jakém se nacházejí osoby, jimž daná výhoda svědčí (rozsudek ze dne 9. března 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, bod 66 a citovaná judikatura).
- 80 V takovém případě je vnitrostátní soud povinen nepoužít žádné diskriminační vnitrostátní ustanovení, aniž by byl předtím povinen žádat o jeho zrušení zákonodárce či na něj musel počkat, a na příslušníky znevýhodněné skupiny uplatnit stejný režim, jaký využívají osoby druhé skupiny. Tuto povinnost má nezávisle na ustanovení vnitrostátního práva, která mu přiznávají pravomoc tak učinit (rozsudek ze dne 9. března 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, bod 67 a citovaná judikatura).
- 81 Toto řešení lze však použít pouze tehdy, existuje-li platný referenční systém (rozsudek ze dne 9. března 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, bod 68 a citovaná judikatura).
- 82 Tak je tomu ve věci v původním řízení, neboť režim použitelný na příslušníky církví uvedených v ARG zůstává v případě chybějícího správného uplatnění unijního práva jediným platným referenčním systémem.
- 83 Platí proto, že dokud 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.
- 84 V tomto ohledu je třeba uvést, že z relevantní vnitrostátní právní úpravy vyplývá, že posledně 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.
- 85 Dokud nedojde k nápravě na základě právních předpisů, zaměstnavatel proto podle článku 21 Listiny musí přiznat pracovníkům, kteří nejsou příslušníky žádné z uvedených církví, den pracovního klidu na Velký pátek, pokud tito pracovníci informovali svého zaměstnavatele před tímto dnem o tom, že si v uvedený den nepřejí pracovat.
- 86 Z uvedeného rovněž vyplývá, že pracovník, který není příslušníkem žádné z církví uvedených v ARG, má nárok na zaplacení příplatku stanoveného v § 9 odst. 5 ARG od svého zaměstnavatele, pokud tento zaměstnavatel nevyhoví žádosti pracovníka, který uvedl, že si nepřeje v tento den pracovat.
- 87 Zapáté je třeba připomenout, že povinnosti zaměstnavatele, jak byly připomenuty v bodech 85 a 86 tohoto rozsudku, platí pouze do doby, než vnitrostátní zákonodárce přijme opatření, která znovu nastolují rovné zacházení.
- 88 Platí totiž, že i když jsou členské státy podle článku 16 směrnice 2000/78 povinny zrušit právní a správní předpisy odporující zásadě rovného zacházení, tento článek jim nicméně neukládá povinnost přijmout určitá opatření pro případ porušení zákazu diskriminace, ale ponechává jim svobodu volby mezi různými řešeními vhodnými k uskutečnění sledovaného cíle, jež v závislosti na různých situacích, jež mohou nastat, považují za nejlepší vhodné řešení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. března 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, body 28 a 30).

- 89 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba odpovědět na čtvrtou otázku tak, že článek 21 Listiny 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 posledně uvedení pracovníci předem tohoto zaměstnavatele požádali, aby onoho dne nemuseli pracovat, a tudíž i povinnost přiznat těmto pracovníkům nárok na příplatek za práci v den pracovního klidu, nevyhověl-li uvedený zaměstnavatel takové žádosti.

K nákladům řízení

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

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

- 1) **Článek 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, musí být vykládány v tom smyslu, že vnitrostátní právní úprava, podle níž je jednak Velký pátek svátkem pouze pro pracovníky, kteří jsou příslušníky určitých křesťanských církví, a jednak výlučně tito pracovníci mají nárok na příplatek za práci v den pracovního klidu, 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.

- 2) **Článek 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 posledně uvedení pracovníci předem tohoto zaměstnavatele požádali, aby onoho dne nemuseli pracovat, a tudíž i povinnost přiznat těmto pracovníkům nárok na příplatek za práci v den pracovního klidu, nevyhověl-li uvedený zaměstnavatel takové žádosti.**

Podpisy.

i — Klíčová slova, body 2, 12, 13, 27, 35, 39, 48, 50, 56, 69, 70, 86, 89 a výrok tohoto znění byli po jeho prvním online zpřístupnění předmětem jazykové úpravy.