



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 22 stycznia 2019 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej – Artykuł 21 –
Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Dyrektywa 2000/78/WE – Artykuł 2 ust. 2
lit. a) – Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na religię – Przepisy krajowe przyznające niektórym
pracownikom dzień urlopu w Wielki Piątek – Względy uzasadniające – Artykuł 2 ust. 5 – Artykuł 7
ust. 1 – Obowiązki pracodawców prywatnych i sądu krajowego wynikające z niezgodności prawa
krajowego z dyrektywą 2000/78

W sprawie C-193/17

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie
prejudycjalnym, złożony przez Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy, Austria) postanowieniem z dnia
24 marca 2017 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 13 kwietnia 2017 r., w postępowaniu:

Cresco Investigation GmbH

przeciwko

Markusowi Achatziem,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, R. Silva de Lapuerta, wiceprezes, J.C. Bonichot, A. Arabadjiev,
A. Prechal, C. Toader i C. Lycourgos (sprawozdawca), prezesi izb, A. Rosas, M. Ilešič, M. Safjan,
D. Šváby, C. Vajda i S. Rodin, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Bobek,

sekretarz: R. Šereš, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 10 kwietnia 2018 r.,
rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Cresco Investigation GmbH przez M. Zehetbauer, Rechtsanwältin,
- w imieniu M. Achatziego przez A. Oberedera, Rechtsanwalt,
- w imieniu rządu austriackiego przez G. Hessego, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu włoskiego przez G. Palmieri, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną
przez P. Gentilego oraz F. De Lucę, avvocati dello Stato,

* Język postępowania: niemiecki.

- w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę, M. Szwarc oraz A. Siwek, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez B.R. Killmanna oraz D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 25 lipca 2018 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) oraz art. 1, art. 2 ust. 2 lit. a), art. 2 ust. 5 i art. 7 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Cresco Investigation GmbH (zwaną dalej „Cresco”) a Markusem Achatzim w przedmiocie jego prawa do otrzymania dodatku do wynagrodzenia pobieranego za pracę świadczoną w Wielki Piątek.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Motyw 24 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„Unia Europejska w swojej deklaracji nr 11 w sprawie statusu kościołów i organizacji niewyznaniowych, załączonej do aktu końcowego traktatu amsterdamskiego, w wyraźny sposób uznała, że uznaje i nie narusza statusu, z którego korzystają na mocy prawa krajowego kościoły i stowarzyszenia lub wspólnoty religijne w państwach członkowskich, oraz że szanuje w równym stopniu status organizacji filozoficznych i niewyznaniowych. Uwzględniając powyższe, państwa członkowskie mogą utrzymywać lub wprowadzać zgodne z prawem i uzasadnione postanowienia szczególne dotyczące podstawowych wymagań zawodowych, które mogą być stawiane w odniesieniu do prowadzenia działalności zawodowej”.

- 4 Artykuł 1 tej dyrektywy brzmi następująco:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

- 5 Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

- a) dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

[...]

5. Niniejsza dyrektywa nie narusza środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób”.

6 Artykuł 7 tejże dyrektywy, zatytułowany „Działanie pozytywne”, przewiduje w ust. 1:

„W celu zapewnienia całkowitej równości w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla utrzymywania lub przyjmowania przez państwo członkowskie szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności, u podstaw których leży jedna z przyczyn określonych w art. 1 [zapobiegać niedogodnościom, u podstaw których leży jedna z przyczyn określonych w art. 1, lub wyrównywać je]”.

7 Artykuł 16 dyrektywy 2000/78 przewiduje:

„Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania, aby:

- a) zniesione zostały przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania;
- b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania zawarte w umowach lub układach zbiorowych, regulaminach wewnętrznych przedsiębiorstw, jak również w statutach regulujących wykonywanie wolnych zawodów oraz w statutach organizacji pracowników i pracodawców, zostały uznane za nieważne lub zostały zmienione”.

Prawo austriackie

8 Paragraf 1 ust. 1 Arbeitsruhegesetz (ustawy o czasie wolnym od pracy, BGBl. 144/1983), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych sprawy w postępowaniu głównym (zwanej dalej „ARG”), stanowi:

„O ile poniżej nie postanowiono inaczej, niniejsza ustawa federalna obowiązuje w odniesieniu do wszelkiego rodzaju pracowników”.

9 Paragraf 7 tej ustawy przewiduje:

„(1) Pracownik w dni wolne od pracy ma prawo do nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze co najmniej 24 godzin, który może rozpocząć się najwcześniej o północy, a najpóźniej o godzinie 6 tego dnia wolnego od pracy.

(2) W rozumieniu niniejszej ustawy federalnej dniami wolnymi od pracy są:

1 stycznia (Nowy Rok), 6 stycznia (Trzech Króli), Poniedziałek Wielkanocny, 1 maja (święto państwowe), Wniebowstąpienie, poniedziałek Zielonych Świątek, Boże Ciało, 15 sierpnia (Wniebowzięcie), 26 października (święto narodowe), 1 listopada (Wszystkich Świętych), 8 grudnia (Niepokalane Poczęcie), 25 grudnia (Boże Narodzenie) i 26 grudnia (św. Szczepana).

(3) Dla członków Kościołów ewangelickich wyznania augsburskiego i helweckiego, Kościoła starokatolickiego i Kościoła ewangelicko-metodystycznego dniem wolnym od pracy jest także Wielki Piątek.

[...]”.

10 Zgodnie z § 9 teje ustawy:

„(1) Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w odniesieniu do pracy, która nie mogła być świadczona ze względu na dzień wolny od pracy.

(2) Pracownikowi należy się takie wynagrodzenie, jakie otrzymałby on, gdyby nie zaistniał brak możliwości świadczenia pracy wynikający z wymienionych w ust. 1 powodów.

[...]

(5) Jeżeli nie zostało uzgodnione wyrównanie czasu pracy w rozumieniu § 7 ust. 6, pracownikowi, który wykonuje pracę w trakcie okresu odpoczynku w dni wolne od pracy, oprócz wynagrodzenia z ust. 1 przysługuje roszczenie o wynagrodzenie za wykonaną pracę”.

11 Dyrektywa 2000/78 została transponowana do prawa austriackiego w szczególności przez Gleichbehandlungsgesetz (ustawę o równym traktowaniu, BGBl. I, 66/2004). Ustawa ta ustanawia zasadę niedyskryminacji w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na religię lub przekonania, przy ustalaniu wynagrodzenia oraz pozostałych warunków pracy.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

12 Na mocy § 7 ust. 3 ARG Wielki Piątek jest odpłatnym dniem wolnym od pracy, z okresem odpoczynku w wymiarze 24 godzin, dla członków Kościołów ewangelickich wyznania augsburskiego i helweckiego, Kościoła starokatolickiego i Kościoła ewangelicko-metodystycznego (zwanymi dalej „Kościołami wskazanymi w ARG”). Jeżeli członek któregoś z tych Kościołów pracuje jednak w tym dniu, ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia za ten dzień wolny od pracy (zwanego dalej „dodatkiem za dzień wolny od pracy”).

13 Markus Achatzi jest pracownikiem Cresco, agencji prywatnych detektywów, i nie jest członkiem żadnego z Kościołów wskazanych w ARG. Uważa on, że został w dyskryminujący sposób pozbawiony dodatku za dzień wolny od pracy za pracę świadczoną w dniu 3 kwietnia 2015 r., w Wielki Piątek, i domaga się z tego tytułu od pracodawcy zapłaty 109,09 EUR wraz z odsetkami.

14 Sąd apelacyjny zmienił wyrok sądu pierwszej instancji, którym oddalono powództwo wniesione przez M. Achatziego.

15 Rozpoznając środek odwoławczy wniesiony przez Cresco od tego orzeczenia sądu apelacyjnego, Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy, Austria) zauważył najpierw, że na 13 dni wolnych od pracy wymienionych w § 7 ust. 2 ARG wszystkie – z wyjątkiem dnia 1 maja i 26 października, które są pozbawione jakiegokolwiek charakteru religijnego – mają związek z chrześcijaństwem, przy czym dwa z nich są związane wyłącznie z katolicyzmem. We wszystkie te dni wolne od pracy wszyscy pracownicy są odpłatnie zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy, niezależnie od ich przynależności religijnej.

16 Sąd odsyłający podkreśla następnie, że specjalne uregulowanie przewidziane w § 7 ust. 3 ARG ma na celu umożliwienie członkom każdego z Kościołów wskazanych w tym przepisie wykonywania praktyk religijnych w dzień świąteczny mający dla nich szczególne znaczenie.

- 17 Zdaniem sądu odsyłającego § 7 ust. 3 ARG uzależnia przyznanie dodatkowego dnia wolnego od pracy od religii pracowników, co ma taki skutek, że osobom nienależącym do Kościołów wskazanych w ARG przysługuje o jeden odpłatny dzień wolny od pracy mniej niż członkom któregoś z tych Kościołów, co zasadniczo stanowi mniej korzystne traktowanie ze względu na religię.
- 18 Sąd odsyłający zastanawia się jednak na tym, czy sytuacja tych dwóch kategorii pracowników jest porównywalna.
- 19 Zauważa on w tym względzie, że § 7 ust. 3 ARG zmierza do umożliwienia pracownikom, którzy są członkami któregoś z Kościołów wskazanych w ARG, wykonywania ich praktyk religijnych w Wielki Piątek bez konieczności uzgodnienia z ich pracodawcą dnia urlopu w tym celu. Z tej możliwości korzystają zaś pracownicy, którzy są stanowiącymi większość społeczeństwa austriackiego członkami Kościoła rzymskokatolickiego, z uwagi na to, że dni wolne od pracy, o których mowa w § 7 ust. 2 ARG i które przypadają w ich święta religijne, mają wszyscy pracownicy.
- 20 Jednakże, mimo że powód w postępowaniu głównym nie utrzymuje, iż jego potrzeby religijne nie zostały uwzględnione w odniesieniu do Wielkiego Piątku, wspomniany sąd odsyłający uważa, że dla celów oceny zgodności przepisów krajowych rozpatrywanych w postępowaniu głównym z dyrektywą 2000/78 należy wziąć pod uwagę okoliczność, że potrzeby religijne niektórych pracowników nie są uwzględniane przez te przepisy. Wprawdzie niektóre układy zbiorowe zawierają przepisy podobne do § 7 ARG, zwłaszcza w odniesieniu do Dnia Pojednania obchodzonego w judaizmie lub Święta Reformacji obchodzonego w Kościołach protestanckich, lecz w innych przypadkach pracownicy są w dużym stopniu zdani na życzliwość swojego pracodawcy.
- 21 Sąd odsyłający zauważa ponadto, że odmienne traktowanie rozpatrywane w postępowaniu głównym mogłoby podlegać prawu Unii w ramach sporu między podmiotami prywatnymi takiego jak w sprawie głównej tylko w razie, gdyby prawo to miało bezpośrednie zastosowanie. Podkreśla on w istocie, że dyrektywa 2000/78 została transponowana na mocy ustawy o równym traktowaniu, której nie przysługuje żadne pierwszeństwo przed ARG, a jasne brzmienie § 7 ust. 3 ARG stoi na przeszkodzie wykładni zgodnej z prawem Unii, która rozszerzyłaby uregulowanie dotyczące Wielkiego Piątku na pracowników niebędących członkami Kościołów wskazanych w ARG.
- 22 Sąd odsyłający wskazuje również, że zgodnie z art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 nie narusza ona środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne między innymi dla ochrony praw i wolności innych osób, i podkreśla, iż zgodnie z orzecznictwem Trybunału wolność religii i swoboda wykonywania praktyk religijnych należą do podstaw społeczeństwa demokratycznego.
- 23 Wspomniany sąd zastanawia się zatem, czy uregulowanie przewidziane w § 7 ust. 3 ARG należy uznać za środek konieczny do ochrony wolności religii i swobody wykonywania praktyk religijnych pracowników będących członkami któregoś z kościołów wskazanych w ARG.
- 24 Sąd odsyłający zastanawia się ponadto, czy rozpatrywane odmienne traktowanie może być uzasadnione na podstawie art. 7 ust. 1 dyrektywy 2000/78 w zakresie, w jakim stanowi ono pozytywny i szczególnie środek mający wyeliminować istniejące niedogodności.
- 25 Wspomniany sąd podkreśla, że wprawdzie na austriackim rynku pracy nie istnieją co do zasady strukturalne niedogodności w odniesieniu do pracowników, którzy są członkami któregoś z Kościołów wskazanych w ARG, jednakże zmuszanie tych pracowników do świadczenia pracy podczas jednego z najważniejszych dni w ich religii, podczas gdy nie jest tak w przypadku na przykład członków Kościoła rzymskokatolickiego, którego wielkie święta stanowią dni wolne od pracy dla wszystkich pracowników, może być uważane za taką niedogodność, której zrekompensowanie miałby wtedy na celu § 7 ust. 3 ARG.

- 26 Wreszcie, w razie gdyby Trybunał orzekł, że przewidziane w § 7 ust. 3 ARG ustawowe uregulowanie dotyczące Wielkiego Piątku narusza dyrektywę 2000/78, powstałoby pytanie, czy naruszenie to należy zrekompensować poprzez nałożenie na pracodawcę, spółkę prawa prywatnego, obowiązku zapewnienia wszystkim pracownikom w tym dniu dnia wolnego od pracy, mimo że ustawodawca austriacki zamierzał do wzięcia pod uwagę wymogów uzasadnionych względami religijnymi tylko w odniesieniu do dokładnie wyznaczonej grupy pracowników w celu ochrony interesów pracodawców stojących na przeszkodzie nadmiernemu rozszerzeniu ogólnego uregulowania dotyczącego dni wolnych od pracy.
- 27 Ponadto, w razie gdyby należało stwierdzić, że ustawowe uregulowanie dotyczące Wielkiego Piątku nie stanowi pozytywnego działania lub szczególnego środka w rozumieniu art. 7 ust. 1 dyrektywy 2000/78, sąd odsyłający stawia sobie pytanie, czy stwierdzenie to powinno prowadzić do całkowitej niemożności stosowania § 7 ust. 3 ARG, wobec czego żadnemu pracownikowi nie przysługiwałby w Wielki Piątek dzień wolny od pracy lub dodatek za dzień wolny od pracy.
- 28 W tych okolicznościach Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy) postanowił zawiesić postępowanie i przedstawić Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:
- „1) Czy wykładni prawa Unii, w szczególności art. 21 [karty] w związku z art. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy [2000/78] należy dokonywać w taki sposób, że w przypadku sporu prawnego między pracownikiem i pracodawcą w związku z prywatnym stosunkiem pracy pozostaje z nim w sprzeczności uregulowanie prawa krajowego, zgodnie z którym Wielki Piątek tylko dla członków Kościołów ewangelickich wyznania augsburskiego i helweckiego, Kościoła starokatolickiego i Kościoła ewangelicko-metodystycznego jest także dniem wolnym od pracy z nieprzerwanym okresem odpoczynku w wymiarze co najmniej 24 godzin, a w przypadku wykonywania pracy przez pracownika mimo wolnego dnia, poza roszczeniem o wynagrodzenie w związku z niewykonywaniem pracy w dniu wolnym od pracy, przysługuje także roszczenie o wynagrodzenie za wykonaną pracę, lecz nie przysługuje ono innym pracownikom, którzy nie są członkami tych Kościołów?
- 2) Czy wykładni prawa Unii, w szczególności art. 21 [karty] w związku z art. 2 ust. 5 dyrektywy [2000/78], należy dokonywać w taki sposób, że przedstawione w pytaniu pierwszym uregulowanie krajowe, które – w odniesieniu do łącznej liczby ludności i przynależności jej większości do Kościoła rzymskokatolickiego – przyznaje tylko stosunkowo małej grupie członków określonych (innych) Kościołów prawa i roszczenia, nie jest objęte zakresem zastosowania tej dyrektywy z tego powodu, iż chodzi o środek, który jest konieczny w społeczeństwie demokratycznym, by chronić prawa i wolności innych, w tym zwłaszcza prawo do swobody wykonywania praktyk religijnych?
- 3) Czy wykładni prawa Unii, w szczególności art. 21 [karty] w związku z art. 7 ust. 1 dyrektywy [2000/78], należy dokonywać w taki sposób, że przedstawione w pytaniu pierwszym uregulowanie krajowe stanowi pozytywny i szczególny środek na rzecz członków wymienionych w pytaniu pierwszym Kościołów w celu zapewnienia całkowitego zrównania ich praw w życiu zawodowym, aby zapobiec gorszemu traktowaniu tych członków ze względu na ich religię lub je zrekompensować, jeżeli w jego efekcie przyznane im zostaje takie samo prawo do wykonywania praktyk religijnych w trakcie czasu pracy w ważne dla tej religii święto, jakie zgodnie z innym uregulowaniem krajowym przysługuje większości pracowników z uwagi na to, że dni świąteczne w religii wyznawanej przez większość pracowników generalnie są wolne od pracy?

W razie udzielenia twierdzącej odpowiedzi w kwestii dyskryminacji w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy [2000/78]:

- 4) Czy wykładni prawa Unii, w szczególności art. 21 [karty] w związku z art. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) i art. 7 ust. 1 dyrektywy [2000/78], należy dokonywać w taki sposób, że prywatny pracodawca dopóty, dopóki ustawodawca nie stworzył sytuacji prawnej wolnej od dyskryminacji, powinien zapewnić wszystkim pracownikom, niezależnie od wyznawanej przez nich religii, przedstawione

w pytaniu pierwszym prawa i roszczenia w odniesieniu do Wielkiego Piątku, czy też przedstawione w pytaniu pierwszym uregulowanie krajowe generalnie nie powinno być stosowane, tak że omówionych w pytaniu pierwszym praw i roszczeń odnośnie do Wielkiego Piątku nie należy przyznawać żadnemu pracownikowi?”.

W przedmiocie właściwości Trybunału

- 29 Rząd polski uważa, że na mocy art. 17 ust. 1 TFUE przyznanie przez państwo członkowskie dnia wolnego od pracy w celu umożliwienia obchodzenia święta religijnego nie jest objęte prawem Unii, wobec czego Trybunał nie jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytania prejudycjalne, które skierował do niego sąd odsyłający.
- 30 W tym względzie należy zauważyć, że art. 17 ust. 1 TFUE przewiduje, że Unia szanuje status przyznany na mocy prawa krajowego kościołom i stowarzyszeniom lub wspólnotom religijnym w państwach członkowskich i nie narusza tego statusu.
- 31 Przepis ten nie skutkuje jednak tym, by odmienne traktowanie zawarte w przepisach krajowych przewidujących przyznanie niektórym pracownikom dnia wolnego od pracy w celu umożliwienia obchodzenia święta religijnego zostało wykluczone z zakresu stosowania dyrektywy 2000/78 oraz by zgodność takiego odmiennego traktowania z tą dyrektywą nie podlegała skutecznej kontroli sądowej.
- 32 Po pierwsze, brzmienie art. 17 TFUE odpowiada bowiem w istocie brzmieniu deklaracji nr 11 w sprawie statusu kościołów i organizacji niewyznaniowych, załączonej do aktu końcowego traktatu z Amsterdamu. Okoliczność zaś, że w art. 24 dyrektywy 2000/78 bezpośrednio powołano się na tekst tej deklaracji, niezbitnie pokazuje, że prawodawca Unii siłą rzeczy musiał uwzględnić ten akt w kontekście przyjmowania tej dyrektywy (zob. podobnie wyroki: z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 57; z dnia 11 września 2018 r., IR, C-68/17, EU:C:2018:696, pkt 48).
- 33 Po drugie, art. 17 TFUE stanowi wprawdzie wyraz neutralności Unii względem sposobu, w jaki państwa członkowskie regulują swoje stosunki z kościołami, organizacjami i wspólnotami religijnymi (wyroki: z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 58; z dnia 11 września 2018 r., IR, C-68/17, EU:C:2018:696, pkt 48), jednakże przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym nie mają na celu uregulowania stosunków między państwem członkowskim a kościołami, lecz jedynie mają na celu udzielenie pracownikom będącym członkami niektórych Kościołów dodatkowego dnia wolnego od pracy przypadającego w ważne dla tych Kościołów święto religijne.
- 34 Zarzut braku właściwości podniesiony przez rząd polski należy zatem oddalić.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie trzech pierwszych pytań

- 35 Poprzez trzy pierwsze pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 1 i art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepisy krajowe, na mocy których, po pierwsze, Wielki Piątek jest dniem wolnym od pracy tylko dla pracowników będących członkami niektórych Kościołów chrześcijańskich, a po drugie, jedynie ci pracownicy mają prawo – jeżeli są zobowiązani pracować w ten dzień wolny od pracy – do dodatku za dzień wolny od pracy, ustanawiają bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię. W razie odpowiedzi twierdzącej sąd ten pyta się również, czy środki przewidziane przez te przepisy krajowe

można uznać za środki konieczne do ochrony praw i wolności innych osób w rozumieniu art. 2 ust. 5 wspomnianej dyrektywy lub za szczególne środki mające zrekomensować niedogodności, u podstaw których leży religia, w rozumieniu art. 7 ust. 1 tej dyrektywy.

- 36 W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że w myśl art. 1 dyrektywy 2000/78 celem tego aktu jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania.
- 37 Zgodnie z art. 2 ust. 1 wspomnianej dyrektywy „zasada równego traktowania” oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy uściśla, że do celów jej art. 2 ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 tejże dyrektywy, wśród których widnieje religia.
- 38 W tym kontekście należy, po pierwsze, określić, czy z ustawodawstwa rozpatrywanego w postępowaniu głównym wynika odmienne traktowanie pracowników ze względu na wyznawaną przez nich religię.
- 39 W tym względzie należy zauważyć, że § 7 ust. 3 ARG przyznaje prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek tylko pracownikom będącym członkami któregoś z Kościołów wskazanych w ARG. Wynika stąd, że dodatek za dzień wolny od pracy, do którego może zgłaszać roszczenie na mocy § 9 ust. 5 ARG pracownik zobowiązany do wykonywania swojej działalności zawodowej w dzień wolny od pracy, przysługuje pracownikom, którzy wykonują swoją działalność zawodową w Wielki Piątek, tylko jeśli są oni członkami któregoś z tych Kościołów.
- 40 Tym samym ustawodawstwo rozpatrywane w postępowaniu głównym wprowadza odmienne traktowanie, które jest bezpośrednio oparte na religii pracowników. Kryterium różnicowania, które jest stosowane przez to ustawodawstwo, wynika bowiem bezpośrednio z przynależności pracowników do określonej religii.
- 41 Po drugie, należy zbadać, czy takie odmienne traktowanie dotyczy kategorii pracowników znajdujących się w porównywalnych sytuacjach.
- 42 W tym względzie w celu ustalenia, czy ma miejsce naruszenie zasady równego traktowania, oceny wymogu związanego z podobieństwem sytuacji należy dokonywać z uwzględnieniem całościowej charakterystyki tych sytuacji, w szczególności w świetle przedmiotu i celu przepisów krajowych ustanawiających dane rozróżnienie [zob. podobnie wyroki: z dnia 16 lipca 2015 r., CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, pkt 89; z dnia 26 czerwca 2018 r., MB (Zmiana płci i emerytura), C-451/16, EU:C:2018:492, pkt 42].
- 43 Należy również uściślić, po pierwsze, że nie tyle wymaga się, by sytuacje były identyczne, lecz by były one porównywalne, oraz, po drugie, że badanie porównywalności powinno zostać dokonane nie w sposób ogólny i abstrakcyjny, lecz w sposób szczególny i konkretny w odniesieniu do danego świadczenia (wyrok z dnia 19 lipca 2017 r., Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 44 W niniejszym przypadku § 7 ust. 3 ARG przyznaje w Wielki Piątek nieprzerwany okres odpoczynku w wymiarze 24 godzin tylko pracownikom będącym członkami któregoś z Kościołów wskazanych w ARG. Przepis ten ustanawia odmienne traktowanie w odniesieniu do przyznania dnia wolnego od pracy pomiędzy tymi pracownikami a wszystkimi pozostałymi pracownikami.

- 45 W tym względzie z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że okres odpoczynku w wymiarze 24 godzin przyznany w Wielki Piątek pracownikom będącym członkami któregoś z Kościołów wskazanych w ARG jest uzasadniony przez właściwe organy krajowe znaczeniem, jakie taki dzień ma dla tych wspólnot religijnych.
- 46 Jednakże, jak wynika z postanowienia odsyłającego, przyznanie dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek pracownikowi będącemu członkiem któregoś z Kościołów wskazanych w ARG nie podlega warunkowi wywiązania się przez pracownika z określonego obowiązku religijnego w ciągu tego dnia, lecz jest zależne wyłącznie od formalnej przynależności wspomnianego pracownika do któregoś z tych Kościołów. Pracownik ten ma zatem swobodę dysponowania według własnego uznania okresem przypadającym w ten dzień wolny od pracy, na przykład dla celów odpoczynku i rekreacji.
- 47 Sytuacja takiego pracownika nie różni się w tym zakresie od sytuacji innych pracowników pragnących dysponować okresem odpoczynku lub rekreacji w Wielki Piątek, którym nie przysługuje jednak odpowiedni dzień wolny od pracy.
- 48 Co więcej, z łącznej lektury § 7 ust. 3 i § 9 ust. 5 ARG wynika, że tylko pracownikom będącym członkami któregoś z Kościołów wskazanych w ARG może przysługiwać dodatek za dzień wolny od pracy, jeśli pracują w Wielki Piątek.
- 49 Przy uwzględnieniu finansowego charakteru świadczenia, którego dotyczy takie odmienne traktowanie, oraz nierozzerwalnego związku łączącego go z przyznaniem dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek, należy również uznać, że co się tyczy przyznania takiego świadczenia finansowego, sytuacja pracowników będących członkami któregoś z Kościołów wskazanych w ARG jest porównywalna z sytuacją pozostałych pracowników, niezależnie od tego, czy są oni wyznawcami jakiejś religii, czy nie.
- 50 Jak bowiem wynika z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, przyznanie takiego dodatku będącemu członkiem któregoś ze wspomnianych Kościołów pracownikowi, który jest zobowiązany pracować w Wielki Piątek, zależy wyłącznie od formalnej przynależności tego pracownika do któregoś z tych Kościołów. Wspomniany pracownik jest zatem uprawniony do wspomnianego dodatku, jeśli pracował w Wielki Piątek, choć nawet nie odczuwał obowiązku lub potrzeby obchodzenia tego święta religijnego. Jego sytuacja nie różni się zatem od sytuacji pozostałych pracowników, którzy pracowali w Wielki Piątek, nie będąc uprawnionymi do takiego dodatku.
- 51 Z powyższego wynika, że ustawodawstwo krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym skutkuje odmiennym traktowaniem porównywalnych sytuacji w zależności od religii. Wprowadza ono zatem bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.
- 52 W drugiej kolejności należy ustalić, czy taka bezpośrednia dyskryminacja może być uzasadniona na podstawie art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 lub art. 7 ust. 1 tej dyrektywy.
- 53 Po pierwsze, zgodnie z art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 nie narusza ona środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób.
- 54 Przyjmując ten przepis, prawodawca Unii zamierzał zapobiegać, w dziedzinie zatrudnienia i pracy, konfliktom między z jednej strony zasadą równego traktowania a z drugiej strony potrzebą zapewnienia porządku, bezpieczeństwa i zdrowia publicznego, zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym oraz ochrony praw i wolności indywidualnych, niezbędnych dla funkcjonowania demokratycznego społeczeństwa, a także konflikty takie rozstrzygać. Prawodawca ten uznał, że w niektórych przypadkach wymienionych w art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 zasady w niej ustanowione

nie mają zastosowania do środków powodujących odmienne traktowanie z przyczyn wymienionych w art. 1 tej dyrektywy pod warunkiem jednak, że środki te są niezbędne dla osiągnięcia wymienionych celów (wyrok z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in., C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 55).

- 55 Ponadto wspomniany art. 2 ust. 5, jako że wprowadza odstępstwo od zakazu dyskryminacji, powinien być interpretowany ściśle. Sformułowania użyte w tym przepisie również prowadzą do takiego wniosku (wyrok z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in., C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 56 W niniejszym przypadku należy podkreślić, po pierwsze, że środki rozpatrywane w postępowaniu głównym, a mianowicie uznanie Wielkiego Piątku za dzień wolny od pracy dla pracowników będących członkami któregoś z Kościołów wskazanych w ARG oraz przyznanie tym pracownikom dodatku za dzień wolny od pracy, w razie gdy są oni zobowiązani pracować podczas okresu odpoczynku przypadającego w ten dzień wolny od pracy, są przewidziane w przepisach krajowych w rozumieniu art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78.
- 57 Po drugie, jak zauważa sąd odsyłający, przyznanie dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek pracownikom będącym członkami któregoś z Kościołów wskazanych w ARG ma na celu uwzględnienie szczególnego znaczenia dla członków tych Kościołów uroczystości religijnych związanych z takim dniem.
- 58 Jest zaś bezsporne, że wolność religii należy do praw i podstawowych wolności uznanych w prawie Unii, przy czym pojęcie „religii” należy interpretować jako obejmujące zarówno forum internum, czyli fakt posiadania przekonań, jak i forum externum, czyli publiczne uzewnętrznianie wyznawanej wiary religijnej (zob. podobnie wyroki: z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 28; a także z dnia 14 marca 2017 r., Bougnaoui i ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, pkt 30). Wynika z tego, że cel zamierzony przez ustawodawcę austriackiego znajduje się wśród tych, które zostały wymienione w art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78.
- 59 Należy jeszcze ustalić, po trzecie, czy takie środki są konieczne do ochrony wolności religii rozpatrywanych pracowników.
- 60 W tym względzie trzeba stwierdzić, że jak to potwierdził rząd austriacki na rozprawie przed Trybunałem, możliwość obchodzenia przez pracowników nienależących do Kościołów wskazanych w ARG święta religijnego nieprzypadającego w jednym z dni wolnych od pracy wymienionych w § 7 ust. 2 ARG jest uwzględniona w prawie austriackim nie przez przyznanie dodatkowego dnia wolnego od pracy, lecz zasadniczo za pomocą obowiązku dbałości pracodawców o dobro ich pracowników, w ramach którego ci ostatni mają możliwość uzyskania w stosownym przypadku prawa do powstrzymania się od pracy na czas konieczny do odprawienia pewnych obrzędów religijnych.
- 61 Wynika stąd, że środków krajowych takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym nie można uznać za konieczne do ochrony wolności religii w rozumieniu art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78.
- 62 Po drugie, należy sprawdzić, czy przepisy takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym mogą być uzasadnione na mocy art. 7 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 63 Z tego ostatniego przepisu wynika, że zasada równości traktowania nie stoi na przeszkodzie utrzymywaniu lub przyjmowaniu przez państwo członkowskie w celu zapewnienia całkowitej równości w życiu zawodowym szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności, u podstaw których leży jedna z przyczyn określonych w art. 1 tej dyrektywy.

- 64 Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy 2000/78 ma ściśle określony cel, ograniczający się do zezwolenia na środki, które – jakkolwiek z pozoru dyskryminacyjne – zmierzają w istocie do usunięcia lub zmniejszenia faktycznych nierówności mogących występować w życiu społecznym (zob. analogicznie wyrok z dnia 30 września 2010 r., Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 65 Ponadto przy określaniu zakresu jakiegokolwiek odstępstwa od prawa jednostki, takiego jak równe traktowanie, należy przestrzegać zasady proporcjonalności, która wymaga, by odstępstwa nie wykraczały poza granice tego, co jest odpowiednie i konieczne dla osiągnięcia zamierzonego celu, i by pogodzić tak dalece jak to możliwe zasadę równego traktowania z wymogami celu, który ma być w ten sposób osiągnięty (zob. podobnie wyrok z dnia 19 marca 2002 r., Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, pkt 39).
- 66 W niniejszym przypadku, bez konieczności ustalenia, czy okoliczność, że Wielki Piątek, który wydaje się jednym z najważniejszych dni w religii wyznawanej przez pracowników będących członkami któregoś z Kościołów wskazanych w ARG, nie przypada w jeden z dni wolnych od pracy wymienionych w § 7 ust. 2 tej ustawy, stanowi niedogodność w prowadzonym przez nich życiu zawodowym w rozumieniu art. 7 ust. 1 dyrektywy 2000/78, należy zauważyć, że przepisów krajowych rozpatrywanych w postępowaniu głównym nie można uznać za zawierające szczególne środki mające rekompensować taką „niedogodność” przy poszanowaniu zasady proporcjonalności oraz, tak dalece jak to możliwe, zasady równości.
- 67 Jak wskazano bowiem w pkt 60 niniejszego wyroku, przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym przyznają okres odpoczynku w wymiarze 24 godzin w Wielki Piątek pracownikom będącym członkami któregoś z Kościołów wskazanych w ARG, podczas gdy pracownicy należący do innych religii, których ważne święta nie przypadają w dni wolne od pracy przewidziane w § 7 ust. 2 ARG, mogą co do zasady powstrzymać się od wykonywania pracy w celu odprawienia obrzędów religijnych związanych z tymi świętami jedynie na podstawie upoważnienia udzielonego przez ich pracodawcę w ramach obowiązku dbałości.
- 68 Wynika stąd, że środki rozpatrywane w postępowaniu głównym wykraczają poza to, co konieczne dla zrekompensowania takiej zakładanej niedogodności, i że wprowadzają odmienne traktowanie między pracownikami podlegającymi porównywalnym obowiązkom religijnym, które nie gwarantuje tak dalece jak to możliwe przestrzegania zasady równości.
- 69 W świetle całości powyższych rozważań na trzy pierwsze pytania prejudycjalne należy odpowiedzieć następująco:
- artykuł 1 i art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepisy krajowe, na mocy których, po pierwsze, Wielki Piątek jest dniem wolnym od pracy tylko dla pracowników będących członkami niektórych Kościołów chrześcijańskich, a po drugie, jedynie ci pracownicy mają prawo – jeżeli są zobowiązani pracować w ten dzień wolny od pracy – do dodatku za dzień wolny od pracy, stanowią bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię;
 - środków przewidzianych przez te przepisy krajowe nie można uznać za środki konieczne do ochrony praw i wolności innych osób w rozumieniu art. 2 ust. 5 wspomnianej dyrektywy ani za szczególne środki mające zrekompensować niedogodności, u podstaw których leży religia, w rozumieniu art. 7 ust. 1 tejże dyrektywy.

W przedmiocie pytania czwartego

- 70 Poprzez pytanie czwarte sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że dopóki zainteresowane państwo członkowskie w celu przywrócenia równości traktowania nie zmieni przepisów przyznających prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki

Piątek tylko pracownikom będącym członkami niektórych Kościołów chrześcijańskich, dopóty prywatny pracodawca podlegający tym przepisom ma obowiązek przyznać również swoim pozostałym pracownikom prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek i w konsekwencji uznać, jeśli są oni zobowiązani pracować w tym dniu, że przysługuje im prawo do dodatku za dzień wolny od pracy.

- 71 Z odpowiedzi udzielonej na trzy pierwsze pytania wynika, że dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie odmiennemu traktowaniu ze względu na religię takiemu jak ustanowione przez przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym.
- 72 Jednakże należy zauważyć w pierwszej kolejności, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału dyrektywa nie może sama z siebie tworzyć obowiązków po stronie jednostki, a zatem nie można się na dyrektywę – jako taką – powoływać przeciwko tej jednostce. Rozszerzenie możliwości powoływania się na nieprzetrasponowane lub niewłaściwie trasponowane dyrektywy na dziedzinę stosunków między jednostkami sprowadzałoby się bowiem do przyznania Unii uprawnienia do nakładania w sposób bezpośrednio skuteczny zobowiązań na jednostki, podczas gdy ma ona tę kompetencję wyłącznie w obszarach, w których powierzono jej uprawnienie do wydawania rozporządzeń (wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, pkt 76 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 73 I tak, nie można powoływać na dyrektywę w sporze między jednostkami w celu wyłączenia stosowania uregulowania państwa członkowskiego sprzecznego z tą dyrektywą (wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, pkt 44).
- 74 Jednakże należy przypomnieć, że sądy krajowe powinny, przy uwzględnieniu wszystkich norm prawa krajowego i w oparciu o uznane w krajowym porządku prawnym metody wykładni, rozstrzygnąć, czy oraz w jakim zakresie wykładni przepisu prawa krajowego można dokonać zgodnie z dyrektywą 2000/78 bez dokonywania wykładni contra legem tego przepisu krajowego (wyroki: z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 71; z dnia 11 września 2018 r., IR, C-68/17, EU:C:2018:696, pkt 63).
- 75 W razie gdyby – jak wydaje się wynikać z postanowienia odsyłającego – nie było możliwe dokonanie przez sąd odsyłający wykładni zgodnej, należy uściślić w trzeciej kolejności, że dyrektywa 2000/78 sama w sobie nie ustanawia zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, mającej swoje źródło w różnych instrumentach międzynarodowych i we wspólnych tradycjach konstytucyjnych państw członkowskich, lecz – jak wynika z jej tytułu oraz art. 1 – ma jedynie na celu ustanowienie w tych dziedzinach ogólnych ram dla walki z dyskryminacją z różnych względów, między innymi ze względu na religię lub przekonania (wyroki: z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 75; z dnia 11 września 2018 r., IR, C-68/17, EU:C:2018:696, pkt 67).
- 76 Jako jedna z ogólnych zasad prawa Unii zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania jest normą o charakterze bezwzględnie wiążącym. Ów zapisany w art. 21 ust. 1 karty zakaz samoistnie przyznaje jednostkom prawo, na które mogą się one bezpośrednio powoływać w sporze dotyczącym jednej z dziedzin objętych prawem Unii (wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 76).
- 77 Z uwagi na swój bezwzględnie wiążący charakter art. 21 karty co do zasady nie różni się od poszczególnych postanowień traktatów założycielskich zakazujących dyskryminacji z różnych względów, nawet jeżeli owe przypadki dyskryminacji wynikają z umów zawieranych przez jednostki (wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 77).
- 78 Tym samym, gdyby miało się okazać, że przepisów krajowych nie da się interpretować w sposób zgodny z dyrektywą 2000/78, sąd odsyłający byłby jednak obowiązany do zapewnienia ochrony prawnej pracowników wynikającej z art. 21 karty oraz do zagwarantowania pełnej skuteczności tego artykułu.

- 79 W czwartej kolejności należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w razie stwierdzenia istnienia dyskryminacji niezgodnej z prawem Unii i dopóty, dopóki nie zostaną przyjęte środki zmierzające do przywrócenia równego traktowania, poszanowanie zasady równego traktowania może zostać zapewnione jedynie w drodze przyznania osobom należącym do grupy gorzej traktowanej takich samych korzyści, jakie przysługują osobom uprzywilejowanym. Osoby będące w niekorzystnej sytuacji powinny zatem znaleźć się w takiej samej sytuacji jak osoby, którym przysługuje omawiana korzyść (wyrok z dnia 9 marca 2017 r., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, pkt 66 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 80 W tej sytuacji sąd krajowy jest zobowiązany do niestosowania wszelkich dyskryminujących przepisów krajowych, bez konieczności żądania uprzedniego uchylecia tych przepisów przez ustawodawcę – lub oczekiwania na nie – a także do zastosowania wobec osób należących do gorzej traktowanej grupy przepisów obowiązujących wobec osób należących do drugiej kategorii. Obowiązek ten spoczywa na sądzie krajowym niezależnie od istnienia w prawie krajowym przepisu przyznającego mu taką kompetencję (wyrok z dnia 9 marca 2017 r., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, pkt 67 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 81 Jednakże rozwiązanie takie znajduje zastosowanie jedynie w wypadku istnienia ważnego systemu referencyjnego (wyrok z dnia 9 marca 2017 r., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, pkt 68 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 82 Tak jest w sprawie w postępowaniu głównym, przy czym uregulowanie mające zastosowanie do członków Kościołów wskazanych w ARG pozostaje – przy braku prawidłowego zastosowania prawa Unii – jedynym ważnym system referencyjnym.
- 83 Zatem dopóki ustawodawca krajowy nie przyjął środków przywracających równość traktowania, dopóty na pracodawcach spoczywa obowiązek zapewnienia pracownikom nienależącym do żadnego z tych Kościołów traktowania identycznego z traktowaniem zastrzeżonym przez przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym dla pracowników będących członkami któregoś ze wspomnianych Kościołów.
- 84 Należy podkreślić w tym względzie, że z właściwego ustawodawstwa krajowego wynika, iż ci ostatni pracownicy są zobowiązani poinformować pracodawcę o swojej przynależności do któregoś z Kościołów wskazanych w ARG, aby mógł on z góry uwzględnić ich nieobecność w Wielki Piątek.
- 85 Z tego względu dopóki nie doprowadzono do zgodności ustawodawczej, pracodawca musi na mocy art. 21 karty przyznać pracownikom nienależącym do żadnego ze wspomnianych Kościołów prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek, o ile pracownicy ci poinformują przed tym dniem pracodawcę o tym, że mają zamiar nie pracować w tym dniu.
- 86 Wynika z tego również, że pracownik nienależący do żadnego z Kościołów wskazanych w ARG jest uprawniony do uzyskania od pracodawcy wypłaty dodatku przewidzianego w § 9 ust. 5 ARG, jeżeli pracodawca ten odmówi uwzględnienia jego prośby o zwolnienie z obowiązku pracy w tym dniu.
- 87 W piątej kolejności należy przypomnieć, że obowiązki nałożone na pracodawców, takie jak wspomniane w pkt 85 i 86 niniejszego wyroku, stosują się dopóty, dopóki nie zostaną przyjęte przez ustawodawcę krajowego przepisy zmierzające do przywrócenia równego traktowania.
- 88 O ile bowiem zgodnie z art. 16 dyrektywy 2000/78 na państwach członkowskich ciąży obowiązek uchylecia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych sprzecznych z zasadą równego traktowania, o tyle jednak przepis ów nie zobowiązuje ich do przyjęcia określonych środków w wypadku naruszenia zakazu dyskryminacji, lecz pozostawia im swobodę wyboru spośród różnych

rozwiązań właściwych dla zrealizowania zamierzonego przez ten przepis celu takiego rozwiązania, jakie wydaje im się najlepiej do tego dostosowane, w zależności od sytuacji, jakie mogą wystąpić (zob. podobnie wyrok z dnia 14 marca 2018 r., Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, pkt 28, 30).

- 89 Przy uwzględnieniu powyższych rozważań na pytanie czwarte należy odpowiedzieć, iż art. 21 karty należy interpretować w ten sposób, że dopóki zainteresowane państwo członkowskie w celu przywrócenia równości traktowania nie zmieni przepisów przyznających prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek tylko pracownikom będącym członkami niektórych Kościołów chrześcijańskich, dopóty prywatny pracodawca podlegający tym przepisom ma obowiązek przyznać również swoim pozostałym pracownikom prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek, o ile pracownicy ci uprzednio zwrócili się do tego pracodawcy o zwolnienie z obowiązku pracy w tym dniu, i w konsekwencji uznać, że pracownikom tym przysługuje prawo do dodatku za dzień wolny od pracy, jeśli wspomniany pracodawca odmówił uwzględnienia takiej prośby.

W przedmiocie kosztów

- 90 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

- 1) **Artykuł 1 i art. 2 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że przepisy krajowe, na mocy których, po pierwsze, Wielki Piątek jest dniem wolnym od pracy tylko dla pracowników będących członkami niektórych Kościołów chrześcijańskich, a po drugie, jedynie ci pracownicy mają prawo – jeżeli są zobowiązani pracować w ten dzień wolny od pracy – do dodatku do wynagrodzenia pobieranego za pracę świadczoną w ten dzień, stanowią bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię.**

Środków przewidzianych przez te przepisy krajowe nie można uznać za środki konieczne do ochrony praw i wolności innych osób w rozumieniu art. 2 ust. 5 wspomnianej dyrektywy ani za szczególne środki mające zrekompensować niedogodności, u podstaw których leży religia, w rozumieniu art. 7 ust. 1 tejże dyrektywy.

- 2) **Artykuł 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że dopóki zainteresowane państwo członkowskie w celu przywrócenia równości traktowania nie zmieni przepisów przyznających prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek tylko pracownikom będącym członkami niektórych Kościołów chrześcijańskich, dopóty prywatny pracodawca podlegający tym przepisom ma obowiązek przyznać również swoim pozostałym pracownikom prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek, o ile pracownicy ci uprzednio zwrócili się do tego pracodawcy o zwolnienie z obowiązku pracy w tym dniu, i w konsekwencji uznać, że pracownikom tym przysługuje prawo do dodatku do wynagrodzenia pobieranego za pracę świadczoną w tym dniu, jeśli wspomniany pracodawca odmówił uwzględnienia takiej prośby.**

Podpisy