



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 22. januára 2019*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Charta základných práv Európskej únie – Článok 21 – Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolani – Smernica 2000/78/ES – Článok 2 ods. 2 písm. a) – Priama diskriminácia z dôvodu náboženstva – Vnútroštátna právna úprava priznávajúca niektorým pracovníkom deň voľna na Veľký piatok – Odôvodnenie – Článok 2 ods. 5 – Článok 7 ods. 1 – Povinnosti zamestnávateľov v súkromnom sektore a vnútroštátneho súdu vyplývajúce z nezlučiteľnosti vnútroštátneho práva so smernicou 2000/78“

Vo veci C-193/17,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd, Rakúsko) z 24. marca 2017 a doručený Súdnemu dvoru 13. apríla 2017, ktorý súvisí s konaním:

Cresco Investigation GmbH

proti

Markusovi Achatzimu,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredsedníčka R. Silva de Lapuerta, predsedovia komôr, J.-C. Bonichot, A. Arabadžiev, A. Prechal, C. Toader a C. Lycourgos (spravodajca), sudcovia A. Rosas, M. Ilešič, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda a S. Rodin,

generálny advokát: M. Bobek,

tajomník: R. Șereș, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 10. apríla 2018,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Cresco Investigation GmbH, v zastúpení: M. Zehetbauer, Rechtsanwältin,
- M. Achatzi, v zastúpení: A. Obereder, Rechtsanwalt,
- rakúska vláda, v zastúpení: G. Hesse, splnomocnený zástupca,
- talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci P. Gentili a F. De Luca, avvocati dello Stato,

* Jazyk konania: nemčina.

- poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, M. Szwarc a A. Siwek, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: B.-R. Killmann a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 25. júla 2018,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 21 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), ako aj článku 1, článku 2 ods. 2 písm. a), článku 2 ods. 5 a článku 7 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi spoločnosťou Cresco Investigation GmbH (ďalej len „Cresco“) a pánom Markusom Achatzim, ktorý sa týka práva pána Achatziho na dodatočné mzdové zvýhodnenie k odmene za plnenia poskytnuté na Veľký piatok.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Odôvodnenie 24 smernice 2000/78 stanovuje:

„Európska únia vo svojom vyhlásení č. 11 o právnom postavení cirkví a nekonfesných organizácií, ktoré je prílohou Záverečného aktu Amsterdamskej zmluvy, výslovne uznala, že rešpektuje a nepredpisuje právne postavenie cirkví a náboženských združení alebo spoločenstiev upravené vnútroštátnymi právnymi predpismi členských štátov a že rovnako rešpektuje postavenie filozofických a nekonfesných organizácií. Preto si členské štáty môžu naďalej zachovať alebo ustanoviť osobitné právne predpisy o zásadných, zákonných a oprávnených požiadavkách povolania, ktoré by sa mohli vyžadovať pre výkon niektorej pracovnej činnosti.“

- 4 Článok 1 tejto smernice znie takto:

„Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.“

- 5 Článok 2 uvedenej smernice stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

- a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

...

5. Táto smernica nebude mať žiadny vplyv na opatrenia stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktoré sú v demokratickej spoločnosti potrebné pre verejnú bezpečnosť, na udržanie verejného poriadku a predchádzanie trestnej činnosti, na ochranu zdravia a ochranu práv a slobôd iných.“
6. Článok 7 tej istej smernice, nazvaný „Pozitívne konanie“, vo svojom odseku 1 stanovuje:
- „Zásada rovnakého zaobchádzania nebude brániť žiadnemu členskému štátu, aby s cieľom zabezpečiť úplnú rovnosť v praxi naďalej ponechal v platnosti alebo prijal osobitné opatrenia na zamedzenie alebo kompenzáciu nevýhod súvisiacich s niektorým z dôvodov podľa článku 1.“
7. Článok 16 smernice 2000/78 stanovuje:
- „Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, aby zabezpečili:
- a) zrušenie všetkých zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania;
 - b) vyhlásenie alebo možnosť vyhlásiť za neplatné alebo zmeniť a doplniť všetky ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania, ktoré sú zahrnuté do zmlúv alebo kolektívnych zmlúv, vnútorných pravidiel podnikov alebo pravidiel vzťahujúcich sa na slobodné povolania a na profesie a na zamestnanecké a zamestnávateľské organizácie.“

Rakúske právo

8. § 1 ods. 1 Arbeitsruhegesetz (zákon o pracovnom pokoji, BGBl. 144/1983) v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti vo veci samej (ďalej len „ARG“) stanovuje:
- „Tento spolkový zákon platí pre všetkých pracovníkov, pokiaľ ďalej nie je stanovené inak.“
9. § 7 tohto zákona stanovuje:
- „1. Počas sviatkov má pracovník nárok na nepretržitý čas odpočinku aspoň 24 hodín, ktorý musí začať najskôr o 0:00 hod. a najneskôr o 6:00 hod. v deň sviatku.
2. Sviatkami sa v zmysle tohto spolkového zákona rozumejú:
1. január (Nový rok), 6. január (Traja králi), Veľkonočný pondelok, 1. máj (štátny sviatok), Nanebovstúpenie, Svätodušný pondelok, Sviatok Božieho tela, 15. august (Nanebovzatie Panny Márie), 26. október (štátny sviatok), 1. november (Sviatok všetkých svätých), 8. december (Nepoškvrnené počatie), 25. december (Vianoce) a 26. december (Svätý Štefan).
 3. Pre členov evanjelickej cirkvi augsburského a helvétskeho vyznania, starokatolíckej cirkvi a evanjelickej cirkvi metodistickej je sviatkom aj Veľký piatok.
- ...“
10. Podľa § 9 toho istého zákona:
- „1. V prípade nevykonávania práce počas sviatku... ostáva nárok pracovníka na odmenu zachovaný.
 2. Pracovníkovi prináleží odmena, ktorú by dostal v prípade neexistencie nevykonávania práce z dôvodov uvedených v odseku 1.

...

5. Pracovník, ktorý pracuje počas doby odpočinku cez sviatok, má okrem odmeny podľa odseku 1 nárok na odmenu, ktorá mu patrí za vykonanú prácu, pričom výnimkou je situácia, keď je dohodnuté náhradné voľno v zmysle § 7 ods. 6“

- 11 Smernica 2000/78 bola prebratá do rakúskeho práva najmä prostredníctvom Gleichbehandlungsgesetz (zákon o rovnosti zaobchádzania, BGBl. I, 66/2004). Tento zákon stanovuje zákaz diskriminácie v súvislosti s pracovným pomerom najmä z dôvodu náboženstva alebo svetonázoru, a to pokiaľ ide o stanovenie odmeny, ako aj o ostatné pracovné podmienky.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 12 Podľa § 7 ods. 3 ARG je Veľký piatok pre členov evanjelickej cirkvi augsburského a helvétskeho vyznania, starokatolíckej cirkvi a evanjelickej cirkvi metodistickej (ďalej len „cirkvi uvedené v ARG“) platený sviatok s dobou odpočinku 24 hodín. Ak však člen niektorej z týchto cirkví počas tohto dňa pracuje, má nárok na dodatočnú odmenu za tento sviatok (ďalej len „mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok“).
- 13 Pán Achatzi je zamestnancom spoločnosti Cresco, ktorá je súkromnou detektívnou kanceláriou, a nie je členom žiadnej z cirkví uvedených v ARG. Domnieva sa, že diskriminačným spôsobom mu bolo odopreté mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, ktorú vykonal 3. apríla 2015, teda na Veľký piatok, a z tohto dôvodu požaduje, aby mu jeho zamestnávateľ zaplatil 109,09 eura spolu s úrokmi.
- 14 Odvolací súd zmenil rozsudok prvostupňového súdu, ktorý zamietol žalobu podanú pánom Achatzim.
- 15 V rámci konania o opravnom prostriedku podanom spoločnosťou Cresco proti tomuto rozhodnutiu odvolacieho súdu Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd, Rakúsko) najskôr uvádza, že z trinástich sviatkov uvedených v § 7 ods. 2 ARG všetky s výnimkou 1. mája a 26. októbra, ktoré nemajú žiadny náboženský aspekt, súvisia s kresťanstvom, pričom dva z nich sa dokonca výhradne spájajú s katolíckou cirkvou. Všetky tieto sviatky sú platenými dňami pracovného pokoja pre všetkých pracovníkov bez ohľadu na ich náboženskú príslušnosť.
- 16 Vnútroštátny súd ďalej zdôrazňuje, že osobitný režim stanovený v § 7 ods. 3 ARG má za cieľ umožniť členom niektorej z cirkví uvedených v tomto ustanovení vyznávať svoje náboženstvo v sviatočný deň, ktorý je pre nich osobitne významný.
- 17 Podľa vnútroštátneho súdu § 7 ods. 3 ARG podmieňuje priznanie dodatočného sviatku náboženstvom pracovníkov, čo má za následok, že osoby, ktoré nie sú príslušníkmi cirkví uvedených v ARG, majú o jeden platený sviatok menej ako členovia týchto cirkví, čo v zásade predstavuje menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu náboženstva.
- 18 Vnútroštátny súd sa však pýta, či je situácia týchto dvoch kategórií pracovníkov porovnateľná.
- 19 V tomto ohľade uvádza, že cieľom § 7 ods. 3 ARG je umožniť pracovníkom, ktorí sú členmi niektorej z cirkví uvedených v ARG, vyznávať svoje náboženstvo na Veľký piatok bez toho, aby si na tento účel museli so svojím zamestnávateľom dohodnúť deň dovolenky. Pracovníci, ktorí sú členmi rímskokatolíckej cirkvi, ku ktorej sa hlási väčšina rakúskeho obyvateľstva, pritom takúto možnosť majú, keďže sviatky uvedené v § 7 ods. 2 ARG, ktoré sa týkajú ich náboženstva, sú dňami pracovného pokoja pre všetkých pracovníkov.

- 20 Aj keď však žalobca vo veci samej netvrdí, že jeho náboženské potreby neboli na Veľký piatok zohľadnené, uvedený súd zastáva názor, že na účely posúdenia zlučiteľnosti vnútroštátnej právnej úpravy, o ktorú ide vo veci samej, so smernicou 2000/78, je potrebné prihliadnuť na skutočnosť, že táto právna úprava nezohľadňuje náboženské potreby niektorých pracovníkov. Je pravda, že určité kolektívne zmluvy obsahujú ustanovenia porovnateľné s § 7 ARG, najmä pokiaľ ide o Jom kipur židovského náboženstva alebo Deň reformácie protestantských cirkví, ale inak pracovníci vo veľkej miere podliehajú dobrej vôli svojho zamestnávateľa.
- 21 Vnútroštátny súd navyše uvádza, že rozdielne zaobchádzanie, o ktoré ide vo veci samej, možno posudzovať podľa práva Únie v takom spore medzi jednotlivcami, o aký ide vo veci samej, len ak je toto právo priamo uplatniteľné. Zdôrazňuje totiž, že smernica 2000/78 bola prebratá zákonom o rovnosti zaobchádzania, ktorý nemá prednosť pred ARG, a že jasné znenie § 7 ods. 3 ARG bráni výkladu konformnému s právom Únie, podľa ktorého by sa režim Veľkého piatku vzťahoval aj na pracovníkov, ktorí nie sú členmi cirkví uvedených v ARG.
- 22 Vnútroštátny súd tiež uvádza, že podľa svojho článku 2 ods. 5 smernica 2000/78 nemá žiadny vplyv na opatrenia stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktoré sú v demokratickej spoločnosti potrebné najmä na ochranu práv a slobôd iných, a zdôrazňuje, že v súlade s judikatúrou Súdneho dvora sloboda náboženstva a vierovyznania tvorí základ demokratickej spoločnosti.
- 23 Uvedený súd sa preto pýta, či je potrebné sa domnievať, že režim stanovený v § 7 ods. 3 ARG predstavuje opatrenie nevyhnutné na ochranu slobody náboženstva a vierovyznania pracovníkov, ktorí sú členmi niektorej z cirkví uvedených v ARG.
- 24 Vnútroštátny súd sa ešte pýta, či predmetné rozdielne zaobchádzanie možno odôvodniť na základe článku 7 ods. 1 smernice 2000/78, keďže predstavuje konkrétne a pozitívne opatrenie zamerané na odstránenie existujúcich znevýhodnení.
- 25 Je pravda, že uvedený súd zdôrazňuje, že na rakúskom trhu práce v zásade neexistujú štrukturálne znevýhodnenia pracovníkov, ktorí sú členmi niektorej z cirkví uvedených v ARG. Ak by však boli títo pracovníci nútení pracovať počas jedného z najvýznamnejších dní ich náboženstva, zatiaľ čo napríklad v prípade členov rímskokatolíckej cirkvi, ktorých hlavné sviatky sú dňami pracovného pokoja všetkých pracovníkov, to tak nie je, mohlo by sa to považovať za takéto znevýhodnenie, ktoré má § 7 ods. 3 ARG za cieľ kompenzovať.
- 26 Napokon v prípade, že Súdny dvor rozhodne, že právny režim Veľkého piatku stanovený v § 7 ods. 3 ARG porušuje smernicu 2000/78, vzniká otázka, či toto porušenie musí byť kompenzované povinnosťou zamestnávateľa, ktorým je súkromná spoločnosť, priznať tento sviatok všetkým svojim pracovníkom, hoci rakúsky zákonodarca zamýšľal zohľadniť požiadavky odôvodnené náboženskými dôvodmi len jednej presne ohraničenej skupiny pracovníkov s cieľom chrániť záujmy zamestnávateľov, ktorí nesúhlasia s nadmerným rozšírením všeobecného režimu sviatkov.
- 27 Ak by sa navyše malo konštatovať, že právny režim Veľkého piatku nepredstavuje pozitívne konanie alebo osobitné opatrenie v zmysle článku 7 ods. 1 smernice 2000/78, vnútroštátny súd sa pýta, či by toto konštatovanie malo viesť k úplnej neuplatniteľnosti § 7 ods. 3 ARG, takže žiadny pracovník by na Veľký piatok nemal sviatok alebo nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok.
- 28 Za týchto podmienok Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:
- „1. Má sa právo Únie, predovšetkým článok 21 [Charty] v spojení s článkom 1 a článkom 2 ods. 2 písm. a) smernice [2000/78], vykladať v tom zmysle, že v spore medzi zamestnancom a zamestnávateľom súvisiacom so súkromnoprávnym pracovným pomerom bráni takej vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej je Veľký piatok sviatkom s neprerušenou dobou

odpočinku aspoň 24 hodín iba pre príslušníkov evanjelickej cirkvi augsburského a helvétskeho vyznania, starokatolíckej cirkvi a evanjelickej cirkvi metodistickej, a ak zamestnanec pracuje napriek tomu, že tento deň je sviatkom, má okrem nároku na úhradu za prácu, ktorá nemusí byť vykonaná z titulu, že tento deň je dňom sviatku, nárok na zaplatenie za skutočne vykonanú prácu, zatiaľ čo ostatní zamestnanci, ktorí nie sú príslušníkmi týchto cirkví, takýto nárok nemajú?

2. Má sa právo Únie, predovšetkým článok 21 [Charty] v spojení s článkom 2 ods. 5 smernice [2000/78], vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava opísaná v prvej prejudiciálnej otázke, ktorá – podľa počtu obyvateľov a príslušnosti väčšiny k rímskokatolíckej cirkvi – priznáva práva a nároky iba relatívne malej skupine príslušníkov (iných) cirkví, nie je smernicou [2000/78] dotknutá, pretože ide o opatrenie, ktoré je v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na zabezpečenie ochrany práv a slobôd iných, predovšetkým slobody vierovyznania?
3. Má sa právo Únie, predovšetkým článok 21 [Charty] v spojení s článkom 7 ods. 1 smernice [2000/78], vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava opísaná v prvej prejudiciálnej otázke predstavuje pozitívne a osobitné opatrenie v prospech príslušníkov cirkví uvedených v prvej otázke, ktoré má zaručiť ich úplnú rovnoprávnosť v pracovnom živote, aby sa zabránilo ich diskriminácii na základe náboženstva alebo aby sa ich znevýhodnenie vyvážilo, ak sa im tým prizná rovnaké právo praktizovať vierovyznanie počas pracovnej doby cez sviatok, ktorý je pre dané náboženstvo veľmi dôležitý, aké podľa inej vnútroštátnej právnej úpravy existuje pre väčšinu zamestnancov na základe toho, že počas sviatkov tohto náboženstva, ku ktorému sa hlási väčšina pracovníkov, je vo všeobecnosti pracovné voľno?

V prípade potvrdenia diskriminácie v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice [2000/78]:

4. Má sa právo Únie, predovšetkým článok 21 [Charty] v spojení s článkom 1, článkom 2 ods. 2 písm. a) a s článkom 7 ods. 1 smernice [2000/78] vykladať v tom zmysle, že pokiaľ zákonodarca nevytvoril nediskriminačnú právnu situáciu, je zamestnávateľ v súkromnom sektore povinný priznať všetkým zamestnancom, a to bez ohľadu na ich vierovyznanie, práva a nároky uvedené v prvej prejudiciálnej otázke vo vzťahu k Veľkému piatku, alebo sa vnútroštátna právna úprava opísaná v prvej otázke nesmie uplatniť ako celok, takže práva a nároky uvedené v prvej otázke nemožno priznať žiadnemu zamestnancovi?“

O právomoci Súdneho dvora

- 29 Poľská vláda sa domnieva, že podľa článku 17 ods. 1 ZFEÚ priznanie sviatku na účely umožnenia oslavy náboženskej slávnosti zo strany členského štátu nepatrí do pôsobnosti práva Únie, takže Súdny dvor nemá právomoc odpovedať na prejudiciálne otázky, ktoré mu adresuje vnútroštátny súd.
- 30 V tomto ohľade je potrebné zdôrazniť, že článok 17 ods. 1 ZFEÚ stanovuje, že Únia rešpektuje a nezasahuje do postavenia, ktoré majú cirkvi a náboženské združenia alebo spoločenstvá v členských štátoch podľa vnútroštátneho práva.
- 31 Toto ustanovenie však nemá za následok, že rozdielne zaobchádzanie obsiahnuté vo vnútroštátnych právnych predpisoch, ktoré stanovujú priznanie sviatku niektorým pracovníkom na účely umožnenia oslavy náboženskej slávnosti, je vylúčené z pôsobnosti smernice 2000/78 a že súlad takéhoto rozdielneho zaobchádzania s touto smernicou sa vymyká účinnému súdnemu preskúmaniu.
- 32 Na jednej strane totiž znenie článku 17 ZFEÚ zodpovedá v podstate zneniu vyhlásenia č. 11 o právnom postavení cirkví a nekonfesionálnych organizácií, ktoré je prílohou Záverečného aktu Amsterdamskej zmluvy. Skutočnosť, že toto vyhlásenie je výslovne citované v odôvodnení 24 smernice 2000/78, však

svedčí o tom, že pri prijímaní tejto smernice normotvorca Únie nevyhnutne zohľadnil uvedené vyhlásenie (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 57, a z 11. septembra 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, bod 48).

- 33 Na druhej strane je pravda, že článok 17 ZFEÚ vyjadruje neutralitu Únie voči tomu, ako si členské štáty zorganizujú svoje vzťahy s cirkvami a náboženskými združeniami alebo spoločenstvami (rozsudky zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 58, a z 11. septembra 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, bod 48). Cieľom vnútroštátnych ustanovení, o ktoré ide vo veci samej, však nie je organizovať vzťahy medzi členským štátom a cirkvami, ale iba priznať pracovníkom, ktorí sú členmi niektorých cirkví, dodatočný sviatok zhodujúci sa s náboženskou slávnosťou, ktorá je pre tieto cirkvi dôležitá.
- 34 Námietku nedostatku právomoci vznesenú poľskou vládou je preto potrebné zamietnuť.

O prejudiciálnych otázkach

O prvých troch otázkach

- 35 Svojimi prvými troma otázkami, ktoré je potrebné preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 1 a článok 2 ods. 2 smernice 2000/78 majú vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej na jednej strane Veľký piatok je sviatkom len pre pracovníkov, ktorí sú členmi niektorých kresťanských cirkví, a na druhej strane len títo pracovníci majú v prípade, že v tento sviatok musia pracovať, nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, zavádza priamu diskrimináciu z dôvodu náboženstva. V prípade kladnej odpovede sa vnútroštátny súd tiež pýta, či opatrenia stanovené touto vnútroštátnou právnou úpravou možno považovať za opatrenia nevyhnutné na ochranu práv a slobôd iných v zmysle článku 2 ods. 5 uvedenej smernice alebo osobitné opatrenia na kompenzáciu nevýhod súvisiacich s náboženstvom v zmysle článku 7 ods. 1 tejto smernice.
- 36 Po prvé je potrebné pripomenúť, že v súlade s článkom 1 smernice 2000/78 je jej účelom ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnosti zaobchádzania.
- 37 Podľa článku 2 ods. 1 uvedenej smernice sa pod pojmom „zásada rovnakého zaobchádzania“ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice. Článok 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice spresňuje, že na účely uplatňovania článku 2 ods. 1 tejto smernice ide o priamu diskrimináciu vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tej istej smernice, medzi ktorými je aj náboženstvo, zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako s inou osobou, ktorá sa nachádza v porovnateľnej situácii.
- 38 V tomto kontexte je po prvé potrebné zistiť, či z právnej úpravy, o ktorú ide vo veci samej, vyplýva rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi na základe ich náboženstva.
- 39 V tomto ohľade je potrebné zdôrazniť, že § 7 ods. 3 ARG priznáva nárok na sviatok na Veľký piatok len pracovníkom, ktorí sú členmi niektorej z cirkví uvedených v ARG. Z toho vyplýva, že mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, ktoré si môže podľa § 9 ods. 5 ARG nárokovať pracovník, ktorý má vykonávať svoju pracovnú činnosť počas sviatku, platí v prípade pracovníkov, ktorí vykonávajú svoju pracovnú činnosť na Veľký piatok, ale len vtedy, keď sú títo pracovníci členmi niektorej z týchto cirkví.

- 40 Vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, teda zavádza rozdielne zaobchádzanie, ktoré je priamo založené na náboženstve pracovníkov. Kritérium diferenciácie, na ktoré odkazuje táto právna úprava, totiž vychádza priamo z príslušnosti pracovníkov k určitému náboženstvu.
- 41 Po druhé je potrebné preskúmať, či sa také rozdielne zaobchádzanie týka kategórií pracovníkov, ktorí sa nachádzajú v porovnateľných situáciách.
- 42 V tejto súvislosti sa požiadavka týkajúca sa porovnateľnej povahy situácií na účely určenia existencie porušenia zásady rovnosti zaobchádzania musí posúdiť z hľadiska všetkých prvkov, ktoré ich charakterizujú, a najmä s ohľadom na predmet a cieľ vnútroštátnej právnej úpravy, ktorou sa zavádza predmetné rozlišovanie [pozri v tomto zmysle rozsudky zo 16. júla 2015, ČEZ Razpredelenie Bãlgarija, C-83/14, EU:C:2015:480, bod 89, a z 26. júna 2018, MB (zmena pohlavia a starobný dôchodok), C-451/16, EU:C:2018:492, bod 42].
- 43 Zároveň treba spresniť, že jednak sa nevyžaduje, aby boli situácie identické, ale iba porovnateľné, a jednak skúmanie tejto porovnateľnosti sa musí uskutočniť nie globálne a abstraktne, ale špecificky a konkrétne so zreteľom na dotknuté plnenie (rozsudok z 19. júla 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, bod 25 a citovaná judikatúra).
- 44 V tomto prípade § 7 ods. 3 ARG priznáva na Veľký piatok 24 hodín nepretržitého odpočinku iba tým pracovníkom, ktorí sú členmi niektorej z cirkví uvedených v ARG. Toto ustanovenie tak vytvára rozdielne zaobchádzanie, pokiaľ ide o priznanie sviatku, medzi týmito pracovníkmi a všetkými ostatnými pracovníkmi.
- 45 V tomto ohľade zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že čas odpočinku 24 hodín priznaný na Veľký piatok pracovníkom, ktorí sú členmi niektorej z cirkví uvedených v ARG, príslušné vnútroštátne orgány odôvodňujú významom, ktorý má takýto deň pre tieto náboženské spoločenstvá.
- 46 Ako však vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, priznanie sviatku na Veľký piatok pracovníkovi, ktorý je členom niektorej z cirkví uvedených v ARG, nie je podmienené tým, aby si pracovník počas tohto dňa splnil určitú náboženskú povinnosť, ale je podmienené len formálnou príslušnosťou uvedeného pracovníka k jednej z týchto cirkví. Tento pracovník má teda voľnosť, aby dobu pripadajúcu na tento sviatok využil podľa svojho uváženia, a to napríklad na účely oddychu alebo voľnočasových aktivít.
- 47 Situácia takeého pracovníka sa v tomto ohľade nelíši od situácie iných pracovníkov, ktorí chcú mať na Veľký piatok k dispozícii čas na odpočinok alebo voľnočasové aktivity, pričom však nemajú nárok na zodpovedajúci sviatok.
- 48 Navyše zo znenia § 7 ods. 3 a § 9 ods. 5 ARG vyplýva, že len pracovníci, ktorí sú členmi niektorej z cirkví uvedených v ARG, majú nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, ak na Veľký piatok pracujú.
- 49 Vzhľadom na peňažnú povahu plnenia dotknutého takým rozdielnym zaobchádzaním, ako aj nerozlučnú väzbu, ktorá ho spája s priznaním sviatku na Veľký piatok, je potrebné sa tiež domnievať, že pokiaľ ide o priznanie takeého peňažného plnenia, situácia pracovníkov, ktorí sú členmi niektorej z cirkví uvedených v ARG, je porovnateľná so situáciou všetkých ostatných pracovníkov bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú veriacimi.
- 50 Ako totiž vyplýva zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, poskytnutie tohto mzdového zvýhodnenia pracovníkovi, ktorý je členom niektorej z uvedených cirkví a má povinnosť pracovať na Veľký piatok, závisí len od formálnej príslušnosti tohto pracovníka k niektorej z týchto cirkví. Uvedený pracovník

tak má nárok na uvedené mzdové zvýhodnenie, keď napriek tomu na Veľký piatok pracoval bez toho, aby pociťoval povinnosť alebo potrebu sláviť tento náboženský sviatok. Jeho situácia sa teda nelíši od situácie iných pracovníkov, ktorí na Veľký piatok pracovali bez nároku na takéto mzdové zvýhodnenie.

- 51 Z toho vyplýva, že účinkom predmetnej vnútroštátnej právnej úpravy je, že s porovnateľnými situáciami sa v závislosti od náboženstva zaobchádza rozdielne. Zavádza sa ňou teda priama diskriminácia z dôvodu náboženstva v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.
- 52 Po druhé je potrebné určiť, či takú priamu diskrimináciu možno odôvodniť na základe článku 2 ods. 5 smernice 2000/78 alebo článku 7 ods. 1 uvedenej smernice.
- 53 Na jednej strane podľa článku 2 ods. 5 smernice 2000/78 táto smernica nebude mať žiadny vplyv na opatrenia stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktoré sú v demokratickej spoločnosti potrebné pre verejnú bezpečnosť, na udržanie verejného poriadku a predchádzanie trestnej činnosti, na ochranu zdravia a ochranu práv a slobôd iných.
- 54 Normotvorca Únie mal prijatím tohto ustanovenia v oblasti zamestnania a povolania v úmysle jednak predísť rozporu medzi na jednej strane zásadou rovnosti zaobchádzania a na druhej strane potrebou zabezpečiť verejný poriadok, verejnú bezpečnosť a verejné zdravie, predchádzanie porušeniam, ako aj ochranu práv a slobôd jednotlivcov, ktoré sú pre fungovanie demokratickej spoločnosti neodmysliteľné, a jednak tento rozpor vyriešiť. Tento normotvorca rozhodol, že v niektorých prípadoch vymenovaných v článku 2 ods. 5 smernice 2000/78 sa zásady stanovené touto smernicou neuplatňujú na opatrenia obsahujúce rozdielne zaobchádzanie založené na niektorom z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice, avšak za predpokladu, že tieto opatrenia sú potrebné na uskutočnenie vyššie uvedených cieľov (rozsudok z 13. septembra 2011, Prigge a i., C-447/09, EU:C:2011:573, bod 55).
- 55 Okrem toho sa uvedený článok 2 ods. 5 zavádzajúci výnimku zo zásady zákazu diskriminácie má vykladať doslovne. Pojmy použité v tomto ustanovení vedú tiež k takémuto prístupu (rozsudok z 13. septembra 2011, Prigge a i., C-447/09, EU:C:2011:573, bod 56, ako aj citovaná judikatúra).
- 56 V tomto prípade je po prvé potrebné zdôrazniť, že opatrenia, o ktoré ide vo veci samej, konkrétne uznanie Veľkého piatku za sviatok pre pracovníkov, ktorí sú členmi niektorej z cirkví uvedených v ARG, ako aj priznanie mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok týmto pracovníkom v prípade, že musia pracovať počas doby odpočinku pripadajúcej na tento sviatok, sú stanovené vo vnútroštátnych právnych predpisoch v zmysle článku 2 ods. 5 smernice 2000/78.
- 57 Ako to po druhé zdôrazňuje vnútroštátny súd, priznanie sviatku na Veľký piatok pracovníkom, ktorí sú členmi niektorej z cirkví uvedených v ARG, má za cieľ zohľadniť osobitný význam, ktorý majú pre členov týchto cirkví náboženské oslavy spojené s týmto dňom.
- 58 Je však nesporné, že sloboda náboženstva je súčasťou základných práv a slobôd, ktoré sú uznané právom Únie, pričom pojem „náboženstvo“ treba v tomto ohľade chápať tak, že sa vzťahuje tak na *forum internum*, teda fakt, že niekto má vieru, ako aj na *forum externum*, čiže verejný prejav náboženskej viery (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 28, ako aj zo 14. marca 2017, Bougnaoui a ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, bod 30). Z toho vyplýva, že cieľ sledovaný rakúskym zákonodarcom skutočne figuruje medzi cieľmi uvedenými v článku 2 ods. 5 smernice 2000/78.
- 59 Po tretie je ešte potrebné určiť, či sú tieto opatrenia nevyhnutné na ochranu slobody náboženstva príslušných pracovníkov.

- 60 V tomto ohľade je potrebné konštatovať, ako to potvrdila rakúska vláda na pojednávaní pred Súdny dvorom, že možnosť, aby pracovníci, ktorí nie sú príslušníkmi cirkví uvedených v ARG, slávil náboženský sviatok, ktorý sa nekryje s niektorým zo sviatkov uvedených v § 7 ods. 2 ARG, je v rakúskom práve zohľadnená, a to nie formou priznania dodatočného sviatku, ale hlavne prostredníctvom povinnosti starostlivosti zamestnávateľov vo vzťahu k svojim zamestnancom, ktorá týmto zamestnancom umožňuje prípadne získať právo nevykonávať svoju prácu počas doby, ktorá je nevyhnutná na vykonanie určitých náboženských obradov.
- 61 Z toho vyplýva, že také vnútroštátne opatrenia, o aké ide vo veci samej, nemožno považovať za nevyhnutné na ochranu slobody náboženstva v zmysle článku 2 ods. 5 smernice 2000/78.
- 62 Na druhej strane je potrebné overiť, či také ustanovenia, o aké ide vo veci samej, možno odôvodniť na základe článku 7 ods. 1 smernice 2000/78.
- 63 Z tohto ustanovenia vyplýva, že zásada rovnosti zaobchádzania nebude brániť žiadnemu členskému štátu, aby s cieľom zabezpečiť úplnú rovnosť v praxi naďalej ponechal v platnosti alebo prijal osobitné opatrenia na zamedzenie alebo kompenzáciu nevýhod súvisiacich s niektorým z dôvodov podľa článku 1 tejto smernice.
- 64 Presným a výhradným cieľom článku 7 ods. 1 smernice 2000/78 je povoliť opatrenia, ktoré, hoci sú podľa ich prejavu diskriminačné, smerujú účinne k odstráneniu alebo k obmedzeniu faktických nerovností, ktoré môžu v sociálnom živote existovať (pozri analogicky rozsudok z 30. septembra 2010, Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, bod 33 a citovanú judikatúru).
- 65 Okrem toho pri určovaní rozsahu akejkoľvek výnimky z takého individuálneho práva, ako je rovnosť zaobchádzania, je potrebné rešpektovať zásadu proporcionality, ktorá vyžaduje, aby výnimky nepresahovali hranice toho, čo je primerané a nevyhnutné na dosiahnutie hľadaného cieľa, a aby bola v čo najväčšom možnom rozsahu zosúladená zásada rovnosti zaobchádzania s požiadavkami takto sledovaného cieľa (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. marca 2002, Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, bod 39).
- 66 V tomto prípade bez toho, aby bolo potrebné určiť, či skutočnosť, že Veľký piatok, ktorý sa považuje za jeden z najdôležitejších dní náboženstva, ku ktorému sa hlásia pracovníci, ktorí sú členmi niektorej z cirkví uvedených v ARG, nezodpovedá žiadnemu zo sviatkov uvedených v § 7 ods. 2 tohto zákona, predstavuje nevýhodu pri výkone ich pracovného života v zmysle článku 7 ods. 1 smernice 2000/78, je potrebné uviesť, že sa nemožno domnievať, že vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, obsahuje osobitné opatrenia určené na kompenzáciu takej „nevýhody“ pri rešpektovaní zásady proporcionality a v čo najväčšom možnom rozsahu zásady rovnosti.
- 67 Ako totiž bolo uvedené v bode 60 tohto rozsudku, ustanovenia, o ktoré ide vo veci samej, priznávajú dobu odpočinku v trvaní 24 hodín na Veľký piatok pracovníkom, ktorí sú členmi niektorej z cirkví uvedených v ARG, zatiaľ čo pracovníci hlásiaci sa k iným náboženstvám, ktorých významné sviatky sa nekryjú so sviatkami stanovenými v § 7 ods. 2 ARG, v zásade môžu nevykonať svoju prácu z dôvodu vykonávania náboženských obradov vzťahujúcich sa na tieto sviatky len na základe povolenia udeleného ich zamestnávateľom v rámci povinnosti starostlivosti.
- 68 Z toho vyplýva, že opatrenia, o ktoré ide vo veci samej, idú nad rámec toho, čo je nevyhnutné na kompenzáciu takejto domnejšej nevýhody, a zavádzajú rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi s porovnateľnými náboženskými povinnosťami, čo za žiadnych okolností nezaručuje rešpektovanie zásady rovnosti.

- 69 Vzhľadom na všetky uvedené úvahy je potrebné na prvé tri otázky odpovedať takto:
- článok 1 a článok 2 ods. 2 smernice 2000/78 sa majú vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej na jednej strane Veľký piatok je sviatkom len pre pracovníkov, ktorí sú členmi niektorých kresťanských cirkví, a na druhej strane len títo pracovníci majú v prípade, že v tento sviatok musia pracovať, nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, predstavuje priamu diskrimináciu z dôvodu náboženstva, a
 - opatrenia stanovené touto vnútroštátnou právnou úpravou nemožno považovať ani za opatrenia nevyhnutné na ochranu práv a slobôd iných v zmysle článku 2 ods. 5 uvedenej smernice, ani za osobitné opatrenia na kompenzáciu nevýhod súvisiacich s náboženstvom v zmysle článku 7 ods. 1 tej istej smernice.

O štvrtej otázke

- 70 Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa právo Únie má vykladať v tom zmysle, že pokiaľ príslušný členský štát nezmenil svoje právne predpisy, ktoré priznávajú právo na sviatok na Veľký piatok len pracovníkom, ktorí sú členmi niektorých kresťanských cirkví, s cieľom obnoviť rovnosť zaobchádzania, súkromný zamestnávateľ podliehajúci týmto právnym predpisom má povinnosť priznať právo na sviatok na Veľký piatok aj svojim ostatným pracovníkom a v dôsledku toho, ak musia počas tohto dňa pracovať, im priznať právo na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok.
- 71 Z odpovede na prvé tri otázky vyplýva, že smernica 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni takému rozdielnemu zaobchádzaniu z dôvodu náboženstva, ako je zaobchádzanie zavedené ustanoveniami, o ktoré ide vo veci samej.
- 72 Po prvé je však potrebné zdôrazniť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora smernica nemôže sama osebe zakladať povinnosti pre jednotlivca, a teda sa jej ako takej nemožno voči nemu dovolávať. Rozšíriť možnosť odvolávať sa na neprebraté alebo nesprávne prebraté smernice na oblasť vzťahov medzi jednotlivcami by totiž znamenalo priznať Únii právomoc stanoviť s okamžitým účinkom povinnosti pre jednotlivcov, hoci túto právomoc má len tam, kde jej je priznaná právomoc prijímať nariadenia (rozsudok zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 76, ako aj citovaná judikatúra).
- 73 Smernice sa tak nemožno dovolávať v spore medzi jednotlivcami s cieľom vylúčiť právnu úpravu členského štátu, ktorá je v rozpore s touto smernicou (rozsudok zo 7. augusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, bod 44).
- 74 Po druhé je však potrebné pripomenúť, že prináleží vnútroštátnemu súdu, pričom sa musia zohľadniť všetky pravidlá vnútroštátneho práva a uplatniť ním uznávané výkladové metódy, aby rozhodol, či a v akom rozsahu vnútroštátne ustanovenie možno vykladať v súlade so smernicou 2000/78 bez toho, aby sa vykonal výklad tohto ustanovenia vnútroštátneho práva, ktorý by bol *contra legem* (rozsudky zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 71, a z 11. septembra 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, bod 63).
- 75 V prípade, ako sa zdá z rozhodnutia vnútroštátneho súdu, že vnútroštátny súd nemôže vykonať taký konformný výklad, je potrebné po tretie spresniť, že smernica 2000/78 sama osebe nezavádza zásadu rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a povolani, ktorá pochádza z rôznych medzinárodných právnych predpisov a ústavných zvyklostí spoločných pre členské štáty, ale jej cieľom je len stanoviť v týchto istých oblastiach všeobecný rámec na boj proti diskriminácii založenej na rôznych dôvodoch, medzi

- ktoré patrí náboženstvo alebo viera, ako to vyplýva z názvu a článku 1 tejto smernice (rozsudky zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 75, a z 11. septembra 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, bod 67).
- 76 Zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe náboženstva alebo viery má ako všeobecná zásada práva Únie imperatívnu povahu. Tento zákaz, zakotvený v článku 21 ods. 1 Charty, stačí sám osebe na to, aby bolo jednotlivcom priznané samostatne uplatniteľné právo v spore, ktorého sú účastníkmi v oblasti, na ktorú sa vzťahuje právo Únie (rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 76).
- 77 Pokiaľ ide o záväzný účinok, ktorý vyvoláva, v zásade sa článok 21 Charty nelíši od rôznych ustanovení zakladajúcich Zmlúv, ktoré zakazujú diskrimináciu z rôznych dôvodov, aj keď takáto diskriminácia vyplýva zo zmlúv uzatvorených medzi jednotlivcami (rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 77).
- 78 Ak by sa preto ukázalo, že vnútroštátne ustanovenia nemožno vykladať takým spôsobom, ktorý by bol v súlade so smernicou 2000/78, vnútroštátny súd by bol aj tak povinný zabezpečiť právnu ochranu vyplývajúcu pre pracovníkov z článku 21 Charty a zabezpečiť plný účinok tohto článku.
- 79 Po štvrté je potrebné zdôrazniť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora v prípade, že bola konštatovaná diskriminácia odporujúca právu Únie a kým nie sú prijaté opatrenia na obnovu rovnosti zaobchádzania, dodržiavanie zásady rovnosti možno zaručiť len tým, že sa osobám zo znevýhodnenej skupiny poskytnú rovnaké výhody, aké majú osoby zvyhodnenej skupiny. Znevýhodnené osoby sa musia nachádzať v rovnakej situácii ako osoby požívajúce dotknutú výhodu (rozsudok z 9. marca 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, bod 66 a citovaná judikatúra).
- 80 V takom prípade je vnútroštátny súd povinný vylúčiť uplatnenie všetkých diskriminačných vnútroštátnych ustanovení bez toho, aby bol povinný žiadať o ich predchádzajúce zrušenie zákonodarcom alebo naň čakať, a uplatniť na členov znevýhodnenej skupiny rovnaký režim ako na osoby druhej skupiny. Takúto povinnosť má nezávisle od toho, či vnútroštátne právo obsahuje ustanovenie, ktoré mu udeľuje oprávnenie tak konať (rozsudok z 9. marca 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, bod 67 a citovaná judikatúra).
- 81 Také riešenie sa však môže uplatniť len v prípade existencie platného referenčného systému (rozsudok z 9. marca 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, bod 68 a citovaná judikatúra).
- 82 Vo veci samej to platí, keďže režim uplatniteľný na členov cirkví uvedených v ARG zostáva v prípade neexistencie správneho uplatňovania práva Únie jediným platným referenčným systémom.
- 83 Preto pokiaľ opatrenia na obnovu rovnosti zaobchádzania neboli prijaté vnútroštátnym zákonodarcom, prináleží zamestnávateľom, aby zabezpečili pracovníkom, ktorí nie sú príslušníkmi žiadnej z týchto cirkví, zaobchádzanie zhodné so zaobchádzaním, aké ustanovenia, o ktoré ide vo veci samej, vyhradzuje pracovníkom, ktorí sú členmi niektorej z uvedených cirkví.
- 84 V tomto ohľade je potrebné zdôrazniť, že z relevantnej vnútroštátnej právnej úpravy vyplýva, že títo pracovníci sú povinní informovať svojho zamestnávateľa o svojej príslušnosti k niektorej z cirkví uvedených v ARG s cieľom umožniť mu predvídať ich neprítomnosť na Veľký piatok.
- 85 Preto kým nedošlo k zosúladieniu právnych predpisov, zamestnávateľ musí pracovníkom, ktorí nie sú príslušníkmi žiadnej z uvedených cirkví, priznať podľa článku 21 Charty nárok na sviatok na Veľký piatok, pokiaľ títo pracovníci informovali pred týmto dňom svojho zamestnávateľa, že si počas uvedeného dňa neželajú pracovať.

- 86 Tiež z toho vyplýva, že pracovník, ktorý nie je príslušníkom žiadnej z cirkví uvedených v ARG, má nárok na to, aby mu jeho zamestnávateľ vyplatil mzdové zvýhodnenie stanovené v § 9 ods. 5 ARG, ak tento zamestnávateľ odmietol vyhovieť jeho žiadosti, aby nemusel počas tohto dňa pracovať.
- 87 Po piate je potrebné pripomenúť, že povinnosti uložené zamestnávateľom, ako sú pripomenuté v bodoch 85 a 86 tohto rozsudku, sú platné iba dovtedy, kým vnútroštátny zákonodarca neprijme opatrenia na obnovu rovnosti zaobchádzania.
- 88 Hoci členské štáty sú v súlade s článkom 16 smernice 2000/78 povinné zrušiť zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré odporujú zásade rovnosti zaobchádzania, tento článok im neukladá povinnosť prijať určité opatrenia v prípade porušenia zákazu diskriminácie, ale necháva im slobodu výberu medzi rôznymi riešeniami, ktoré sú spôsobilé dosiahnuť ním sledovaný cieľ v závislosti od rôznych situácií, ktoré môžu nastať (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. marca 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, body 28 a 30).
- 89 Vzhľadom na uvedené úvahy je potrebné na štvrtú otázku odpovedať tak, že článok 21 Charty sa má vykladať v tom zmysle, že pokiaľ príslušný členský štát nezmenil svoje právne predpisy, ktoré priznávajú právo na sviatok na Veľký piatok len pracovníkom, ktorí sú členmi niektorých kresťanských cirkví, s cieľom obnoviť rovnosť zaobchádzania, súkromný zamestnávateľ podliehajúci týmto právnym predpisom má povinnosť priznať právo na sviatok na Veľký piatok aj svojim ostatným pracovníkom, pokiaľ títo pracovníci vopred tohto zamestnávateľa požiadali o to, aby v tento deň nemuseli pracovať, a v dôsledku toho týmto pracovníkom priznať mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, ak uvedený zamestnávateľ odmietol takejto žiadosti vyhovieť.

O trovách

- 90 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

1. Článok 1 a článok 2 ods. 2 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa majú vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej na jednej strane Veľký piatok je sviatkom len pre pracovníkov, ktorí sú členmi niektorých kresťanských cirkví, a na druhej strane len títo pracovníci majú v prípade, že v tento sviatok musia pracovať, nárok na dodatočné mzdové zvýhodnenie k odmene za plnenia poskytnuté počas tohto dňa, predstavuje priamu diskrimináciu z dôvodu náboženstva.

Opatrenia stanovené touto vnútroštátnou právnou úpravou nemožno považovať ani za opatrenia nevyhnutné na ochranu práv a slobôd iných v zmysle článku 2 ods. 5 uvedenej smernice, ani za osobitné opatrenia na kompenzáciu nevýhod súvisiacich s náboženstvom v zmysle článku 7 ods. 1 tej istej smernice.

2. Článok 21 Charty základných práv Európskej únie sa má vykladať v tom zmysle, že pokiaľ príslušný členský štát nezmenil svoje právne predpisy, ktoré priznávajú právo na sviatok na Veľký piatok len pracovníkom, ktorí sú členmi niektorých kresťanských cirkví, s cieľom obnoviť rovnosť zaobchádzania, súkromný zamestnávateľ podliehajúci týmto právnym predpisom má povinnosť priznať právo na sviatok na Veľký piatok aj svojim ostatným pracovníkom, pokiaľ títo pracovníci vopred tohto zamestnávateľa požiadali o to, aby v tento

**deň nemuseli pracovať, a v dôsledku toho týmto pracovníkom priznať nárok na dodatočné
mzdové zvýhodnenie k odmene za plnenia poskytnuté počas tohto dňa, ak uvedený
zamestnávateľ odmietol takejto žiadosti vyhovieť.**

Podpisy