



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2019. január 22.*

„Előzetes döntéshozatal – Az Európai Unió Alapjogi Chartája – 21. cikk – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – 2000/78/EK irányelv – A 2. cikk (2) bekezdésének a) pontja – Valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés – Nagypénteken bizonyos munkavállalóknak munkaszüneti napot biztosító nemzeti szabályozás – Igazolás – A 2. cikk (5) bekezdése – A 7. cikk (1) bekezdése – A magánjogi jogállású munkáltatóknak és a nemzeti bíróságoknak a nemzeti jognak a 2000/78 irányelvvvel való összeegyeztethetlenségéből származó kötelezettségei”

A C-193/17. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) a Bírósághoz 2017. április 13-án érkezett, 2017. március 24-i határozatával terjesztett elő

a **Cresco Investigation GmbH**

és

Markus Achatzi

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, R. Silva de Lapuerta elnökhelyettes, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, A. Prechal, C. Toader és C. Lycourgos (előadó) tanácselnökök, A. Rosas, M. Ilešič, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda és S. Rodin bírák,

főtanácsnok: M. Bobek,

hivatalvezető: R. Šereš tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2018. április 10-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a Cresco Investigation GmbH képviseletében M. Zehetbauer Rechtsanwältin,
- M. Achatzi képviseletében A. Obereder Rechtsanwalt,
- az osztrák kormány képviseletében G. Hesse, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: német.

- az olasz kormány képviselőjében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítői: P. Gentili és F. De Luca avvocati dello Stato,
 - a lengyel kormány képviselőjében B. Majczyna, M. Szwarc és A. Siwek, meghatalmazotti minőségben,
 - az Európai Bizottság képviselőjében B.-R. Killmann és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,
- a főtanácsnok indítványának a 2018. július 25-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,
meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. cikkének, valamint a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 1. cikkének, 2. cikke (2) bekezdése a) pontjának, 2. cikke (5) bekezdésének és 7. cikke (1) bekezdésének az értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a Cresco Investigation GmbH (a továbbiakban: Cresco) és Markus Achatzi között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya ezen utóbbi ahhoz való joga, hogy a nagypénteken teljesített munkavégzésért kapott díjazást kiegészítő bérpótlékban részesüljön.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2000/78 irányelv (24) preambulumbekkezdése szerint:

„Az Európai Unió az egyházak és a világnézeti szervezetek jogállásáról szóló, az Amszterdami Szerződés záróokmányához csatolt 11. nyilatkozatában elismerte, hogy tiszteletben tartja és nem csorbítja a tagállamok egyházi, vallási szövetségei vagy közösségei nemzeti jogban rögzített jogállását, továbbá ugyanilyen módon tiszteletben tartja a filozófiai és világnézeti szervezetek jogállását. Ezt szem előtt tartva a tagállamok fenntarthatnak vagy meghatározhatnak fontos, törvényes és igazolt alkalmazási feltételeket, amelyeket az ilyen jellegű foglalkozási [helyesen: szakmai] tevékenységeknél megkövetelnek.”

- 4 Ezen irányelv 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.”

- 5 Az említett irányelv 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

- a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben [helyesen: ha egy személy egy hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni] az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;

[...]

(5) Ez az irányelv nem érinti a nemzeti jog által meghatározott olyan intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság és a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez és mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek.”

- 6 Ugyanezen irányelvnek a „Pozitív és különleges intézkedések” című 7. cikke az (1) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„Tekintettel a teljes egyenlőség gyakorlati biztosítására, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja meg egyik tagállamot sem abban, hogy az 1. cikkben említett okok bármelyikével kapcsolatos hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó, külön intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el.”

- 7 A 2000/78 irányelv 16. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy biztosítsák:

- a) bármely törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés eltörlését, amely az egyenlő bánásmód elvével ellentétes [helyesen: bármely, az egyenlő bánásmód elvével ellentétes törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés eltörlését];
- b) bármely, az egyenlő bánásmód elvével ellentétben álló rendelkezés, amelyet szerződés, kollektív szerződés, vállalati belső szabályzat, a szellemi szabadfoglalkozásúak, valamint a munkavállalók és munkáltatók szervezeteinek szabályzatai tartalmaznak, semmissé nyilvánítását vagy nyilváníthatóságát vagy módosítását.”

Az osztrák jog

- 8 Az Arbeitsruhegesetznek (a pihenőidőről szóló törvény, BGBl. 144/1983) az alapügy tényállására alkalmazandó változata (a továbbiakban: ARG) az 1. §-ának (1) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„Ez a szövetségi törvény – eltérő rendelkezés hiányában – minden munkavállalóra vonatkozik.”

- 9 E törvény 7. §-a értelmében:

„(1) A munkavállaló munkaszüneti napokon legalább huszonnégy órás megszakítás nélküli pihenőidőre jogosult, amelynek legkorábban 0, legkésőbb 6 órakor kell a munkaszüneti napon megkezdődnie.

(2) A jelen szövetségi törvény értelmében munkaszüneti napok a következők:

január 1. (újév), január 6. (vízkereszt), húsvét hétfő, május 1. (állami ünnepnap), áldozócsütörtök, pünkösd hétfő, úrnapja, augusztus 15. (nagyboldogasszony), október 26. (nemzeti ünnep), november 1. (mindenszentek), december 8. (szeplőtelen fogantatás), december 25. (karácsony) és december 26. (Szent István vértanú ünnepe).

Az Ágostai és Helvét Hitvallású Evangélikus Egyház, az Ókatolikus Egyház, valamint az Egyesült Metodista Egyház tagjai számára a nagypéntek is munkaszüneti nap.

[...]

10 Ugyanezen törvény 9. §-a szerint:

„(1) A munkavállalót a munkaszüneti nap [...] miatt kiesett munkára díjazás illeti meg.

(2) A munkavállaló jogosult minden olyan díjazásra, amelyet megkapott volna, ha a munkavégzés az (1) bekezdésben foglalt okokból nem maradt volna el.

[...]

(5) A munkaszüneti napra járó pihenőidőben munkát végző munkavállalót az (1) bekezdés szerinti díjazáson felül az elvégzett munkáért is díjazás illeti meg, kivéve, ha kompenzáló pihenőidőről állapodnak meg a 7. § (6) bekezdése értelmében.”

11 A 2000/78 irányelvet az osztrák jogba többek között a Gleichbehandlungsgesetz (az egyenlő bánásmódról szóló törvény; BGBl. I, 66/2004) ültette át. Ez a törvény a díjazás megállapítását, valamint az egyéb munkafeltételeket érintően előírja a hátrányos megkülönböztetés munkaviszony keretében való alkalmazása tilalmának elvét, különösen ideértve a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetést.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

12 Az ARG 7. §-ának (3) bekezdése értelmében a nagypéntek kizárólag az Ágostai és Helvét Hitvallású Evangélikus Egyház, az Ókatolikus Egyház, valamint az Egyesült Metodista Egyház (a továbbiakban: az ARG-ben meghatározott egyházak) tagjai számára minősül fizetett munkaszüneti napnak, 24 óras pihenőidővel. Ha ezen egyházak egyikének valamely tagja e napon mégis dolgozna, e tag jogosult arra, hogy e munkaszünetre vonatkozóan kiegészítő díjazásban (a továbbiakban: munkaszüneti napra járó bérpótlék) részesüljön.

13 M. Achatzi egy magánnyomozó irodának, a Crescónak az alkalmazottja, és az ARG-ben meghatározott egyházak egyikének sem tagja. Álláspontja szerint hátrányosan megkülönböztető módon megfosztották a munkaszüneti napra járó bérpótléktól azon munka vonatkozásában, amelyet 2015. április 3-án, nagypéntek napján végzett, és ennek alapján a munkáltatójától 109,09 eurót követel, valamint az ezen összeg után járó kamatokat.

14 A fellebbviteli bíróság megváltoztatta a M. Achatzi által előterjesztett keresetet elutasító elsőfokú ítéletet.

15 A Cresco által az ezen fellebbviteli határozattal szemben előterjesztett felülvizsgálati kérelem ügyében eljáró Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) először is megállapítja, hogy az ARG 7. §-ának (2) bekezdésében felsorolt tizenhárom munkaszüneti nap közül május 1-jét és október 26-át kivéve, amelyeknek nincs vallási vonatkozása, valamennyi összefügg a kereszténységgel, és ezekből

kettő kizárólag katolikus vonatkozású. Ezenfelül e munkaszüneti napok közül valamennyi után a munkavégzés alóli mentesség és fizetés jár minden munkavállalónak, vallási hovatartozásuktól függetlenül.

- 16 A kérdést előterjesztő bíróság ezt követően hangsúlyozza, hogy az ARG 7. §-ának (3) bekezdésében előírt speciális szabályozás célja annak lehetővé tétele, hogy az e rendelkezésben említett egyházak tagjai egy számukra különlegesen fontos ünnepnapon gyakorolhassák a vallásukat.
- 17 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint az ARG 7. §-ának (3) bekezdése egy kiegészítő munkaszüneti nap biztosítását a munkavállalók vallásától teszi függővé, azzal a következménnyel, hogy az ARG-ben meghatározott egyházak tagságával nem rendelkező személyek eggyel kevesebb fizetett munkaszüneti napban részesülnek, mint azok, akik ezen egyházak valamelyikének tagjai, ami főszabály szerint a valláson alapuló kedvezőtlenebb bánásmódnak minősül.
- 18 A kérdést előterjesztő bíróságban ugyanakkor az a kérdés merült fel, hogy a munkavállalók e két kategóriájának a helyzete hasonló-e.
- 19 E tekintetben megállapítja, hogy az ARG 7. §-ának (3) bekezdése annak lehetővé tételét célozza, hogy azok a munkavállalók, akik az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikének tagjai, nagypénteken gyakorolhassák a vallásukat anélkül, hogy e célból a munkáltatóval szabadság kivételében állapodnának meg. Márpedig azon munkavállalók számára, akik a római katolikus egyháznak a tagjai, amely egyházhoz az osztrák lakosság többsége tartozik, ez a lehetőség adott azáltal, hogy az ARG 7. §-ának (2) bekezdésében meghatározott munkaszüneti napok, amelyek az ő vallásukat érintik, minden munkavállalónak munkaszüneti napot jelentenek.
- 20 Az említett bíróság azonban, bár az alapügy felperese nem hivatkozik arra, hogy nagypénteken nem vették figyelembe a vallási igényeit, úgy véli, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozásnak a 2000/78 irányelvvel való összeegyeztethetőségére vonatkozó értékeléshez tekintettel kell lenni arra, hogy e szabályozás bizonyos munkavállalók vallási igényeit nem veszi figyelembe. Igaz, hogy bizonyos kollektív szerződések tartalmazzák az ARG 7. §-ában foglaltakhoz hasonló rendelkezéseket, többek között az engesztelés napját érintően, amely a zsidó valláshoz kapcsolódik, vagy a reformáció napját érintően, amely a protestáns egyházak ünnepe, ezek hiányában azonban a munkavállalóknak a munkáltatóik jóindulatára kell hagyatkozniuk.
- 21 A kérdést előterjesztő bíróság megállapítja továbbá, hogy az alapügy tárgyát képező eltérő bánásmód az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló, magánszemélyek közötti jogvitában az uniós jog alapján csak akkor kifogásolható, ha e jog közvetlenül alkalmazandó. Hangsúlyozza ugyanis, hogy a 2000/78 irányelvet átültette az egyenlő bánásmódról szóló törvény, amely az ARG-hez képest nem minősül magasabb rendű jogszabálynak, és hogy az ARG 7. §-a (3) bekezdésének egyértelmű szövegével ellentétes az uniós jognak megfelelő olyan értelmezés, amely alapján a nagypénteket érintő rendszer kiterjedne azokra a munkavállalókra is, akik nem tagjai az ARG-ben meghatározott egyházaknak.
- 22 A kérdést előterjesztő bíróság megállapítja továbbá, hogy a 2000/78 irányelv a 2. cikkének (5) bekezdése értelmében nem érinti a nemzeti jog által meghatározott olyan intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban többek között mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek, és hangsúlyozza, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a vallásszabadság és a vallásgyakorlás szabadsága a demokratikus társadalom alapjai közé tartozik.
- 23 Az említett bíróság ezért azt a kérdést veti fel, hogy az ARG 7. §-ának (3) bekezdésében előírt szabályozást az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikének tagságával rendelkező munkavállalók vallásszabadságának és vallásgyakorlási szabadságának a védelméhez szükséges intézkedésnek kell-e tekinteni.

- 24 A kérdést előterjesztő bíróságban továbbá az a kérdés merült fel, hogy a szóban forgó eltérő bánásmód igazolható-e a 2000/78 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése alapján, mivel olyan pozitív és különleges intézkedésnek minősül, amely a meglévő hátrányok megakadályozására irányul.
- 25 Az említett bíróság hangsúlyozza, hogy el kell ismerni azt, hogy főszabály szerint az osztrák munkaerőpiacon nem léteznek az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikének tagjait érintő strukturális hátrányok. Az azonban, ha ezen utóbbi tagokat munkavégzésre kötelezik a vallásuk egyik legfontosabb napján, míg például a római katolikus egyház tagjai esetében, akiknek a jelentős ünnepei minden munkavállaló számára munkaszüneti napok, erre nem kerül sor, ilyen hátránynak tekinthető, amelyet így az ARG 7. §-ának (3) bekezdésével ellentételezni kívánnak.
- 26 Végezetül abban az esetben, ha a Bíróság azt állapítaná meg, hogy a nagypéntekre vonatkozóan az ARG 7. §-ának (3) bekezdésében előírt jogi szabályozás sérti a 2000/78 irányelvet, az a kérdés merül fel, hogy e jogsértést azzal kell-e ellentételezni, hogy a magánjogi társaságnak minősülő munkáltató köteles e munkaszüneti napot minden munkavállaló számára biztosítani, jóllehet az osztrák jogalkotó csupán egy pontosan meghatározott munkavállalói csoport vallási igényeinek a figyelembevételét célozta a munkáltatók érdekeinek védelme érdekében, amelyekkel ellentétes a munkaszüneti napok általános rendszerének túlzott kiterjesztése.
- 27 Ezenfelül ha azt kell megállapítani, hogy a nagypéntekre vonatkozó jogi szabályozás nem minősül a 2000/78 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében vett pozitív vagy különleges intézkedésnek, a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy e megállapításnak az ARG 7. §-a (3) bekezdésének a teljes alkalmazhatatlanságához kell-e vezetnie oly módon, hogy nagypénteken semmilyen munkavállaló nem részesülhet munkaszüneti napban vagy munkaszüneti napra járó bérpótlékban.
- 28 E körülmények között az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) Úgy kell-e értelmezni az uniós jogot, különösen a [2000/78] irányelv 1. cikkével és 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjával összefüggésben a [Charta] 21. cikkét, hogy egy munkavállaló és munkáltató közötti, magánszférabeli munkavisztonnal összefüggő jogvitában e rendelkezéssel ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely alapján csak az Ágostai és Helvét Hitvallású Evangélikus Egyház, az Ókatolikus Egyház, valamint az Egyesült Metodista Egyház követői számára munkaszüneti nap a nagypéntek is, legalább huszonnégy órás, megszakítás nélküli pihenőidővel, és a munkavállalót a munkaszüneti nap ellenére történő munkavégzése esetén a munkaszüneti nap miatt kiesett munka mellett az elvégzett munkáért is díjazás illeti meg, miközben a más egyházakat követő munkavállalókat nem?
- 2) Úgy kell-e értelmezni az uniós jogot, különösen a [2000/78] irányelv 2. cikkének (5) bekezdésével összefüggésben a [Charta] 21. cikkét, hogy az első kérdésben ismertetett nemzeti szabályozás, amely – a lakosság összlétszámához, illetve a római katolikus egyházat követők többségéhez mérten – csak egyes (más) egyházak követőinek egy aránylag kis csoportja számára biztosít jogokat és jogosultságokat, nem sérti ezen irányelvet, mivel olyan intézkedésről van szó, amely egy demokratikus társadalomban mások jogainak és szabadságának a védelméhez, különösen a szabad vallásgyakorlás jogának védelméhez szükséges?
- 3) Úgy kell-e értelmezni az uniós jogot, különösen a [2000/78] irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben a [Charta] 21. cikkét, hogy az első kérdésben ismertetett nemzeti szabályozás az 1. pontban megnevezett egyházak követői számára egy pozitív és különleges intézkedés a teljes munkahelyi egyenlőség biztosítása érdekében, hogy megakadályozza, hogy e híveket vallásuk miatt hátrány érje, illetve e hátrányt ellentételezze, amennyiben ezzel számukra a munkaidő alatti vallásgyakorlás ugyanolyan joga biztosított a vallásuk számára kiemelt valamely ünnepnapon, mint

ami amúgy a munkavállalók többségének egy másik nemzeti szabályozás alapján azáltal biztosított, hogy általános munkaszüneti napok azon vallás ünnepnapjai, amelyhez tartozónak a munkavállalók többsége vallja magát?

Amennyiben megállapítható a [2000/78] irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében hátrányos megkülönböztetés:

4) Úgy kell-e értelmezni az uniós jogot, különösen a [2000/78] irányelv 1. cikkével, 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjával, valamint 7. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben a [Charta] 21. cikkét, hogy a magánszférabeli munkáltató mindaddig, amíg a jogalkotó nem teremt hátrányos megkülönböztetéstől mentes jogi helyzetet, a vallási hovatartozástól függetlenül minden munkavállaló számára biztosítani köteles a nagypéntekkel kapcsolatban az első kérdésben ismertetett jogokat és jogosultságokat, vagy az első kérdésben ismertetett nemzeti szabályozás alkalmazását teljes egészében mellőzni kell, hogy az első kérdésben ismertetett, nagypéntekre vonatkozó jogok és jogosultságok semelyik munkavállalót se illessék meg?”

A Bíróság hatásköréről

- 29 A lengyel kormány álláspontja szerint az EUMSZ 17. cikk (1) bekezdése értelmében az, ha valamely tagállam munkaszüneti napot biztosít egy vallási ünnep megünneplésének a lehetővé tétele céljából, nem tartozik az uniós jog hatálya alá, így a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel azon előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések megválaszolására, amelyeket a nemzeti bíróság terjesztett elé.
- 30 E tekintetben meg kell állapítani, hogy az EUMSZ 17. cikk (1) bekezdése azt írja elő, hogy az Unió tiszteletben tartja és nem sérti az egyházak és vallási szervezetek vagy közösségek nemzeti jog szerinti jogállását a tagállamokban.
- 31 Az ilyen rendelkezés azonban nem vezet ahhoz a következményhez, hogy az olyan eltérő bánásmód, amelyet egy vallási ünnep megünneplésének lehetővé tétele céljából bizonyos munkavállalók számára munkaszüneti napot biztosító nemzeti szabályozás foglal magában, kizárt lenne a 2000/78 irányelv hatálya alól, és hogy az ilyen eltérő bánásmódnak az ezen irányelvvel való összeegyeztethetősége kikerülne a hatékony bírósági felülvizsgálat köréből.
- 32 Egyrészt ugyanis az EUMSZ 17. cikk szövege lényegében megegyezik az egyházak és a világnézeti szervezetek jogállásáról szóló, az Amszterdami Szerződés záróokmányához csatolt 11. nyilatkozat szövegével. Márpedig az a körülmény, hogy az utóbbira a 2000/78 irányelv (24) preambulumbekzdése kifejezetten hivatkozik, nyilvánvalóvá teszi, hogy az uniós jogalkotó szükségképpen figyelembe vette az említett nyilatkozatot ezen irányelv elfogadása során (lásd ebben az értelemben: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 57. pont; 2018. szeptember 11-i IR ítélet, C-68/17, EU:C:2018:696, 48. pont).
- 33 Másrészt igaz, hogy az EUMSZ 17. cikk kifejezi az Unió semlegességét a tekintetben, hogy a tagállamok milyen módon szervezik az egyházakkal, a vallási szervezetekkel vagy közösségekkel fennálló kapcsolataikat (2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 58. pont; 2018. szeptember 11-i IR ítélet, C-68/17, EU:C:2018:696, 48. pont). Az alapügy tárgyát képező nemzeti rendelkezések azonban nem a tagállam és az egyházak közötti kapcsolat szervezésére irányulnak, hanem kizárólag arra, hogy olyan munkavállalók számára, akik bizonyos egyházak tagságával rendelkeznek, eggyel több munkaszüneti napot biztosítsanak, amely egybeesik ezen egyházak jelentős vallási ünnepével.
- 34 A lengyel kormány által előterjesztett, hatáskör hiányára alapozott kifogást ezért el kell utasítani.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első három kérdésről

- 35 A kérdést előterjesztő bíróság az első három kérdésével, amelyeket együttesen kell vizsgálni, lényegében arra keres választ, hogy a 2000/78 irányelv 1. cikkét és 2. cikkének (2) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy valláson alapuló hátrányos megkülönböztetést vezet be az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében egyrészt a nagypéntek csak bizonyos keresztény egyházak tagságával rendelkező munkavállalók számára munkaszüneti nap, és másrészt csupán e munkavállalók jogosultak arra, hogy amennyiben e munkaszüneti napon dolgozni kényszerülnek, munkaszüneti napra járó bérpótlékban részesüljenek. A kérdést előterjesztő bíróság igenlő válasz esetén azt kívánja továbbá megtudni, hogy az e nemzeti szabályozásban előírt intézkedések tekinthetők-e az említett irányelv 2. cikkének (5) bekezdése értelmében vett, mások jogainak és szabadságának védelméhez szükséges intézkedéseknek, vagy az ezen irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, a vallással kapcsolatos hátrányok kompenzálását célzó különleges intézkedéseknek.
- 36 Először is emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében az irányelv célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.
- 37 Az említett irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében „az egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy az ezen irányelvnek az 1. cikkében említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni. Ugyanezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja pontosítja, hogy a 2. cikke (1) bekezdésének alkalmazásában akkor áll fenn közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha egy személy egy hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül az említett irányelv 1. cikkében hivatkozott okok bármelyike alapján, amelyek között szerepel a vallás.
- 38 E kontextusban először is meg kell határozni, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozásból következik-e a munkavállalók tekintetében alkalmazott, valláson alapuló eltérő bánásmód.
- 39 E tekintetben meg kell állapítani, hogy az ARG 7. §-ának (3) bekezdése kizárólag azon munkavállalók tekintetében ismeri el a nagypénteki munkaszüneti naphoz való jogot, akik az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikének tagjai. Következésképpen a munkaszüneti napra járó bérpótlék, amelyre az ARG 9. §-ának (5) bekezdése alapján igényt tarthat az olyan munkavállaló, akinek szakmai tevékenységét gyakorolnia kell valamely munkaszüneti napon, a nagypénteken szakmai tevékenységet gyakorló munkavállalókat csak abban az esetben illeti meg, ha ezen egyházak valamelyikének a tagjai.
- 40 Így az alapügy tárgyát képező szabályozás eltérő bánásmódot vezet be, amely közvetlenül a munkavállalók vallásán alapul. Az e szabályozás által alkalmazott megkülönböztetési kritérium ugyanis közvetlenül a munkavállaló meghatározott vallásából következik.
- 41 Másodszer meg kell vizsgálni, hogy az ilyen eltérő bánásmód hasonló helyzetben lévő munkavállalók kategóriáit érinti-e.
- 42 E tekintetben azon követelményt, hogy az egyenlő bánásmód elve megsértése fennállásának meghatározása érdekében a helyzeteknek hasonlóaknak kell lenniük, az ez utóbbiakat jellemző tényezők összességének fényében kell értékelni, és többek között a szóban forgó különbségtételt bevezető nemzeti szabályozás elvei és célja alapján (lásd ebben az értelemben: 2015. július 16-i CHEZ Razpredelenie Bulgaria ítélet, C-83/14, EU:C:2015:480, 89. pont; 2018. június 26-i MB [Nemváltoztatás és öregségi nyugdíj] ítélet, C-451/16, EU:C:2018:492, 42. pont).

- 43 Szintén hangsúlyozni kell egyrészt, hogy nem szükséges, hogy a helyzetek azonosak legyenek, hanem csak hogy összehasonlíthatóak legyenek, másrészt pedig, hogy e hasonló jelleg vizsgálatát nem átfogó és absztrakt módon, hanem az érintett ellátásra tekintettel egyedi és konkrét módon kell elvégezni (2017. július 19-i Abercrombie & Fitch Italia ítélet, C-143/16, EU:C:2017:566, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 44 A jelen ügyben az ARG 7. §-ának (3) bekezdése nagypéntekre kizárólag azon munkavállalók számára biztosít 24 órás megszakítás nélküli pihenőidőt, akik az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikének tagjai. E rendelkezés tehát ezen munkavállalók és az összes többi munkavállaló tekintetében eltérő bánásmódot ír elő a munkaszüneti nap biztosítását illetően.
- 45 E tekintetben a Bíróság rendelkezésére álló iratokból az tűnik ki, hogy az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikének tagságával rendelkező munkavállalók számára nagypénteken biztosított 24 órás pihenőidőt az illetékes nemzeti hatóságok az említett napnak az ezen vallási közösségek tekintetében fennálló fontosságával igazolják.
- 46 Amint az azonban az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikének tagságával rendelkező munkavállalók számára a nagypénteket illetően előírt munkaszüneti nap biztosításának nem feltétele meghatározott vallási kötelezettségnek a munkavállaló általi, e nap során történő teljesítése, hanem csupán az, hogy az említett munkavállaló ezen egyházak valamelyikében formálisan tagsággal rendelkezzen. E munkavállaló tehát az e munkaszüneti nap időtartamát szabadon használhatja fel, például pihenésre vagy szabadidős tevékenységekre.
- 47 Az ilyen munkavállaló helyzete e tekintetben nem tér el a többi olyan munkavállaló helyzetétől, akik nagypénteken szintén szeretnék a pihenést vagy szabadidős tevékenységeket szolgáló idővel rendelkezni, de nem részesülnek ennek megfelelő munkaszüneti napban.
- 48 Ezenfelül az ARG 7. §-a (3) bekezdésének és 9. §-a (5) bekezdésének összefüggésben értelmezett rendelkezéseiből az következik, hogy kizárólag az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikének tagságával rendelkező munkavállalók részesülhetnek munkaszüneti napra járó bérpótlékban abban az esetben, ha nagypénteken dolgoznak.
- 49 Az ilyen eltérő bánásmód által érintett ellátás pénzügyi jellegére, valamint az említett ellátásnak a nagypénteki munkaszüneti nap biztosításához fűződő elválaszthatatlan kapcsolatára tekintettel meg kell továbbá állapítani, hogy az ilyen pénzügyi ellátás nyújtása tekintetében az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikének tagságával rendelkező munkavállalók helyzete hasonló az összes többi munkavállaló helyzetéhez, függetlenül attól, hogy ezen utóbbi munkavállalók vallásosak-e, vagy sem.
- 50 Amint ugyanis a Bíróság rendelkezésére álló iratokból kitűnik, e bérpótléknak az említett egyházak tagságával rendelkező, nagypénteken dolgozni kényszerülő munkavállaló számára való biztosítása kizárólag attól függ, hogy e munkavállaló formálisan ezen egyházak valamelyikében tagsággal rendelkezik-e. Az említett munkavállaló tehát jogosult az említett bérpótlékre még abban az esetben is, ha nagypénteken úgy dolgozott, hogy nem érezte e vallási ünnep megünneplésének a kötelezettségét vagy az igényét. Így a helyzete nem különbözik a többi olyan munkavállaló helyzetétől, aki nagypénteken dolgozott anélkül, hogy ilyen bérpótlékban részesülne.
- 51 Ebből következően az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás a hatását tekintve a vallás alapján eltérően kezel hasonló helyzeteket. Ezért a 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében vett, valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést vezet be.
- 52 Másodszor meg kell határozni, hogy az ilyen közvetlen hátrányos megkülönböztetés igazolható-e a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdése vagy az említett irányelv 7. cikkének (1) bekezdése alapján.

- 53 Egyrészt a 2000/78 irányelv 2. cikke (5) bekezdésének értelmében ez az irányelv nem érinti a nemzeti jog által meghatározott olyan intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság és a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez, valamint a mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek.
- 54 Az uniós jogalkotó e rendelkezés elfogadásával a foglalkoztatás és a munkavégzés területén meg kívánta előzni, illetve fel kívánta oldani az egyrészt az egyenlő bánásmód elve, másrészt a demokratikus társadalom működéséhez nélkülözhetetlen következő célok szükségessége közötti konfliktust: a közrend a közbiztonság és a közegészség védelme, a bűncselekmények megakadályozása, valamint a mások jogainak és szabadságának védelme. E jogalkotó úgy határozott, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdésében felsorolt bizonyos esetekben az ezen irányelvben szereplő elvek nem alkalmazandók az annak 1. cikkében foglalt okok valamelyikén alapuló eltérő bánásmódot megvalósító intézkedésekre, feltéve mindazonáltal, ha ezen intézkedések szükségesek a fent említett célok megvalósításához (2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet, C-447/09, EU:C:2011:573, 55. pont).
- 55 Ezenfelül az említett 2. cikk (5) bekezdését, mivel eltérést enged a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvétől, szigorúan kell értelmezni. Ezt az e rendelkezésben használt kifejezések is indokolják (2011. szeptember 13-i Prigge és társai ítélet, C-447/09, EU:C:2011:573, 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 56 A jelen ügyben hangsúlyozni kell először is azt, hogy az alapügy tárgyát képező intézkedéseket, azaz a nagypénteki munkaszüneti napnak az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikének tagságával rendelkező munkavállalók tekintetében való elismerését, valamint munkaszüneti napra járó bérpótlék nyújtását az említett munkavállalók számára abban az esetben, ha az említett munkaszüneti napra járó pihenőidőben dolgozni kényszerülnek, a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdése értelmében vett nemzeti jog írja elő.
- 57 Másodsor, amint azt a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, a nagypénteki munkaszüneti napnak az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikének tagságával rendelkező munkavállalók számára való biztosítása annak a különleges fontosságnak a figyelembevételét célozza, amellyel az említett naphoz kapcsolódó vallási ünneplés bír ezen egyházak tagjai számára.
- 58 Márpedig nem vitatott, hogy a vallásszabadság az uniós jog által elismert alapvető jogok és szabadságok körébe tartozik, és a „vallás” fogalmát e tekintetben úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja mind a *forum internumot*, azaz a meggyőződés meglétének a tényét, mind pedig a *forum externumot*, azaz a vallási hit nyilvános kifejezésre juttatását (lásd ebben az értelemben: 2017. március 14-i G4S Secure Solutions ítélet, C-157/15, EU:C:2017:203, 28. pont; 2017. március 14-i Bougnaoui és ADDH ítélet, C-188/15, EU:C:2017:204, 30. pont). Következésképpen az osztrák jogalkotó által követett cél valóban szerepel a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdésében felsorolt célok között.
- 59 Harmadszor meg kell állapítani továbbá, hogy ezen intézkedések szükségesek-e a szóban forgó munkavállalók vallásszabadságának a védelméhez.
- 60 E tekintetben fontos leszögezni, hogy amint azt az osztrák kormány a Bíróság előtti tárgyaláson megerősítette, az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikének tagságával nem rendelkező munkavállalók arra vonatkozó lehetőségét, hogy az ARG 7. §-ának (2) bekezdésében felsorolt munkaszüneti napok valamelyikével egybe nem eső vallási ünnepet megünnepeljenek, az osztrák jog figyelembe veszi, mégpedig nem egy további munkaszüneti nap biztosítása útján, hanem főként a munkáltatónak a munkavállalók felé fennálló gondoskodási kötelezettsége útján, amely ezen utóbbiak számára adott esetben biztosítja a jogot ahhoz, hogy az egyes vallási szertartások elvégzéséhez szükséges időtartamra a munkahelyükről hiányozzanak.

- 61 Így az olyan nemzeti intézkedések, mint amelyek az alapügy tárgyát képezik, a 2000/78 irányelv 2. cikkének (5) bekezdése értelmében véve nem tekinthetők szükségesnek a vallásszabadság védelméhez.
- 62 Másrészt ellenőrizni kell, hogy az olyan rendelkezések, mint amelyek az alapügy tárgyát képezik, igazolhatóak-e a 2000/78 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése alapján.
- 63 Ezen utóbbi rendelkezésből az következik, hogy az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja meg egyik tagállamot sem abban, hogy a szakmai életben fennálló teljes egyenlőség biztosítása céljából az ezen irányelv 1. cikkében említett okok bármelyikével kapcsolatos hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó, különleges intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el.
- 64 A 2000/78 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése kifejezetten és kizárólag azon intézkedések engedélyezésére irányul, amelyek, bár látszólag hátrányos megkülönböztetést megvalósítanak meg, ténylegesen a társadalmi életben esetlegesen fennálló egyenlőtlenségek kiküszöbölését vagy csökkentését célozzák (lásd analógia útján: 2010. szeptember 30-i Roca Álvarez ítélet, C-104/09, EU:C:2010:561, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 65 Ezenfelül az egyenlő bánásmóddhoz hasonló egyéni jogoktól való mindenfajta eltérés terjedelmének a meghatározásakor tiszteletben kell tartani az arányosság elvét, amely megköveteli, hogy az eltérés ne lépje túl a kívánt cél eléréséhez megfelelő és szükséges korlátokat, és a lehető legnagyobb mértékben összeegyeztessék az egyenlő bánásmód elvét, valamint az ily módon követett cél követelményeit (lásd ebben az értelemben: 2002. március 19-i Lommers ítélet, C-476/99, EU:C:2002:183, 39. pont).
- 66 A jelen ügyben, anélkül, hogy szükséges lenne annak eldöntése, hogy az, hogy nagypéntek napja, amely az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikének tagságával rendelkező munkavállalók vallása szempontjából az egyik legfontosabb napnak tűnik, nem felel meg az e törvény 7. §-ának (2) bekezdésében felsorolt munkaszüneti napok egyikének sem, a 2000/78 irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében hátrányt jelent-e e munkavállalók szakmai tevékenységének a gyakorlása szempontjából, meg kell állapítani, hogy az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás nem tekinthető olyannak, amely ilyen „hátrány” kompenzálására irányuló, az arányosság elvét tiszteletben tartó, és az egyenlőség elvének a lehető legnagyobb mértékben megfelelő különleges intézkedéseket foglal magában.
- 67 Amint ugyanis az a jelen ítélet 60. pontjában megállapításra került, az alapügy tárgyát képező rendelkezések nagypénteken 24 órás pihenőidőt biztosítanak azoknak a munkavállalóknak, akik az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikének tagságával rendelkeznek, míg azok a munkavállalók, akik más vallások követői, amely vallások fontos ünnepei nem esnek egybe az ARG 7. §-ának (2) bekezdésében előírt munkaszüneti napokkal, főszabály szerint csak olyan engedély alapján lehetnek távol a munkahelyüktől az ezen ünnepekhez kapcsolódó vallási szertartások elvégzése céljából, amelyet a munkáltatójuk a gondoskodási kötelezettség keretében biztosít.
- 68 Így az alapügy tárgyát képező intézkedések túllépnek az ilyen feltételezett hátrány ellentételezéséhez szükséges mértéken, és azok a hasonló vallási kötelezettségekkel rendelkező munkavállalók tekintetében eltérő bánásmódot vezetnek be, amely nem garantálja a lehető legnagyobb mértékben az egyenlőség elvének a tiszteletben tartását.
- 69 A fenti megfontolások összességére tekintettel az első három kérdésre a következőképpen kell válaszolni:
- a 2000/78 irányelv 1. cikkét és 2. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében egyrészt a nagypéntek csak bizonyos keresztény egyházak tagságával rendelkező

munkavállalók számára munkaszüneti nap, és másrészt csupán e munkavállalók jogosultak arra, hogy amennyiben e munkaszüneti napon dolgozni kényszerülnek, munkaszüneti napra járó bérpótlékban részesüljenek, és

- az e nemzeti szabályozásban előírt intézkedések nem tekinthetők sem az említett irányelv 2. cikkének (5) bekezdése értelmében vett, mások jogainak és szabadságának védelméhez szükséges intézkedéseknek, sem az ezen irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, a vállalással kapcsolatos hátrányok kompenzálását célzó különleges intézkedéseknek.

A negyedik kérdéstről

- 70 A kérdést előterjesztő bíróság a negyedik kérdésével lényegében arra vár választ, hogy az uniós jogot úgy kell-e értelmezni, hogy amíg az érintett tagállam az egyenlő bánásmód helyreállítása céljából nem módosította a nagypénteki munkaszüneti naphoz való jogot csupán bizonyos keresztény egyházak tagságával rendelkező munkavállalók számára biztosító szabályozását, az e szabályozás hatálya alá tartozó magánjogi jogállású munkáltató köteles arra, hogy a nagypénteki munkaszüneti naphoz való jogot a többi munkavállalója számára is biztosítsa, és így ezen utóbbiak tekintetében elismerje a munkaszüneti napra járó bérpótlékhoz való jogot abban az esetben, ha e napon dolgozni kényszerülnek.
- 71 Az első három kérdésre adott válaszból az következik, hogy a 2000/78 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügy tárgyát képező rendelkezések által bevezetetthez hasonló, valláson alapuló eltérő bánásmód.
- 72 Meg kell azonban állapítani először is azt, hogy a Bíróság ítélezési gyakorlata szerint valamely irányelv önmagában nem keletkeztethet magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következésképpen arra ilyenként nem is lehet magánszemélyekkel szemben hivatkozni. Ugyanis az át nem ültetett, vagy nem megfelelően átültetett irányelv felhívhatóságának a magánszemélyek egymás közötti viszonyaira való kiterjesztése egyenértékű lenne az Unió azon hatáskörének elismerésével, hogy azonnali hatállyal rendelhet el magánszemélyeket terhelő kötelezettségeket, noha erre csak ott van hatásköre, ahol rendeletalkotási hatáskörrel rendelkezik (2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 76. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat).
- 73 A magánszemélyek közötti jogvitában tehát nem lehet valamely irányelvre hivatkozni az azzal ellentétes tagállami szabályozás mellőzése érdekében (2018. augusztus 7-i Smith ítélet, C-122/17, EU:C:2018:631, 44. pont).
- 74 Másodszor azonban emlékeztetni kell arra, hogy a nemzeti bíróságok feladata, hogy a nemzeti jogszabályok összességének figyelembevételével és az utóbbiak által elismert értelmezési módszerek alkalmazásával eldöntse, hogy a nemzeti rendelkezés értelmezhető-e, és milyen mértékben értelmezhető a 2000/78 irányelvvel összhangban anélkül, hogy e nemzeti rendelkezést *contra legem* értelmezné (2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 71. pont; 2018. szeptember 11-i IR ítélet, C-68/17, EU:C:2018:696, 63. pont).
- 75 Abban az esetben, ha – amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnni látszik – a kérdést előterjesztő bíróság számára lehetetlen az uniós joggal összhangban történő ilyen értelmezés, harmadszor meg kell állapítani, hogy a 2000/78 irányelv nem maga vezeti be a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvét, amely különböző nemzetközi megállapodásokból és a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiából ered, hanem annak kizárólagos célja egy általános szabályozási keret ugyanezen területeken történő létrehozása a különböző okokon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem céljából, amely okok között

szerepel a vallás és a meggyőződés, ahogyan az irányelv címéből és az 1. cikkéből is kitűnik (2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 75. pont; 2018. szeptember 11-i IR ítélet, C-68/17, EU:C:2018:696, 67. pont).

- 76 A valláson vagy meggyőződésen alapuló bármely hátrányos megkülönböztetés tilalma az uniós jog általános elveként kógens jelleggel rendelkezik. A Charta 21. cikkének (1) bekezdésében kimondott ezen tilalom önmagában elegendő ahhoz, hogy a magánszemélyekre olyan jogot ruházzon, amelyre azok a közöttük az uniós jog hatálya alá tartozó területen folyamatban lévő jogvitában közvetlenül hivatkozhatnak (2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 76. pont).
- 77 A Charta 21. cikke az általa kifejtett kógens joghatás tekintetében főszabály szerint nem különbözik az alapító Szerződések különböző indokok alapján alkalmazott hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezéseitől, még akkor sem, amikor a hátrányos megkülönböztetés ezen esetei magánszemélyek között létrejött szerződésekből erednek (2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 77. pont).
- 78 Következésképpen ha az bizonyosodna be, hogy a nemzeti rendelkezések nem értelmezhetők a 2000/78 irányelvvel összhangban, a kérdést előterjesztő bíróságnak mégis biztosítania kell a Charta 21. cikkében a munkavállalók számára előírt jogi védelmet, és garantálnia kell e cikk teljes érvényesülését.
- 79 Negyedszer meg kell állapítani, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint amennyiben megállapították az uniós jogot sértő hátrányos megkülönböztetést, és amíg az egyenlő bánásmódot helyreállító intézkedéseket nem fogadják el, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása csak úgy biztosítható, ha a hátrányos helyzetbe hozott kategóriába tartozó személyeknek biztosítják ugyanazokat az előnyöket, mint amelyekben a kedvezményezett kategóriába tartozó személyek részesülnek. A hátrányos helyzetbe hozott személyeket tehát az érintett előnyből részesülő személyekkel azonos helyzetbe kell hozni (2017. március 9-i Milkova ítélet, C-406/15, EU:C:2017:198, 66. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 80 Ilyen esetben a nemzeti bíróság valamennyi diszkriminatív nemzeti rendelkezés alkalmazásától köteles eltekinteni anélkül, hogy a jogalkotót fel kellene szólítania e rendelkezés hatályon kívül helyezésére, vagy meg kellene várnia a rendelkezés hatályon kívül helyezését, illetve köteles a hátrányos helyzetbe hozott csoport tagjaira is ugyanazt a rendszert alkalmazni, ami a másik csoport tagjaira vonatkozik. Ez a kötelezettsége attól függetlenül fennáll, hogy létezik-e a nemzeti jogban olyan rendelkezés, amely számára erre hatáskört biztosít (2017. március 9-i Milkova ítélet, C-406/15, EU:C:2017:198, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 81 E megoldás azonban rendeltetése szerint kizárólag érvényes hivatkozási rendszer fennállása esetén alkalmazandó (2017. március 9-i Milkova ítélet, C-406/15, EU:C:2017:198, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 82 Ez a helyzet áll fenn az alapügyben, amelyben az uniós jog megfelelő alkalmazása hiányában az ARG-ben meghatározott egyházak tagjaira alkalmazandó szabályozás az egyetlen érvényes hivatkozási rendszer.
- 83 Következésképpen amíg a nemzeti jogalkotó el nem fogadja az egyenlő bánásmódot helyreállító intézkedéseket, a munkáltatóknak az ezen egyházak valamelyikének tagságával nem rendelkező munkavállalókkal szemben ugyanazt a bánásmódot kell alkalmazniuk, mint amelyet az említett egyházak tagságával rendelkezők munkavállalók tekintetében az alapügy tárgyát képező rendelkezések előírnak.

- 84 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a releváns nemzeti szabályozásból az következik, hogy ezen utóbbi munkavállalók kötelesek a munkáltatójukat az ARG-ben meghatározott egyházak valamelyikében fennálló tagságukról tájékoztatni annak érdekében, hogy a munkáltató a nagypénteki távollétükre felkészülhessen.
- 85 Így amíg a jogi szabályozás összhangba hozatala nem történik meg, a munkáltatónak a Charta 21. cikke alapján az említett egyházak valamelyikének tagságával nem rendelkező munkavállalók tekintetében el kell ismernie a nagypénteki munkaszüneti naphoz való jogot, ha e munkavállalók e napot megelőzően tájékoztatták a munkáltatót arról, hogy az említett napon nem kívánnak dolgozni.
- 86 Ebből az is következik, hogy az ARG-ben meghatározott egyik egyház tagságával sem rendelkező munkavállaló jogosult arra, hogy a munkáltatója az ARG 9. §-ának (5) bekezdésében meghatározott bérpótlékot kifizesse a számára abban az esetben, ha e munkáltató elutasítja az említett munkavállaló arra irányuló kérelmét, hogy az említett napon ne kelljen dolgoznia.
- 87 Ötödször emlékeztetni kell arra, hogy a munkáltatók tekintetében előírt kötelezettségek, amint arra a Bíróság a jelen ítélet 85. és 86. pontjában emlékeztetett, csupán arra az időszakra vonatkoznak, amíg a nemzeti jogalkotó el nem fogadja az egyenlő bánásmódot helyreállító intézkedéseket.
- 88 Ugyanis bár a tagállamok a 2000/78 irányelv 16. cikkének megfelelően kötelesek eltörölni az egyenlő bánásmód elvével ellentétes törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket, e cikk a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megsértése esetén nem kötelezi őket meghatározott intézkedések meghozatalára, hanem meghagyja számukra a lehetőséget, hogy a felmerülő különböző helyzeteknek megfelelően, az e cél elérését biztosító különböző megoldások közül szabadon válasszák ki az általuk legmegfelelőbbnek tartottat (lásd ebben az értelemben: 2018. március 14-i Stollwitzer ítélet, C-482/16, EU:C:2018:180, 28. és 30. pont).
- 89 A fenti megfontolásokra tekintettel a negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a Charta 21. cikkét úgy kell értelmezni, hogy amíg az érintett tagállam az egyenlő bánásmód helyreállítása céljából nem módosította a nagypénteki munkaszüneti naphoz való jogot csupán bizonyos keresztény egyházak tagságával rendelkező munkavállalók számára biztosító szabályozását, az e szabályozás hatálya alá tartozó magánjogi jogállású munkáltató köteles arra, hogy a nagypénteki munkaszüneti naphoz való jogot a többi munkavállalója számára is biztosítsa, amennyiben ezen utóbbiak előzetesen kérelmezték e munkáltatótól, hogy e napon ne kelljen dolgozniuk, és következésképpen köteles arra, hogy e munkavállalók tekintetében elismerje a munkaszüneti napra járó bérpótlékhoz való jogot abban az esetben, ha az említett munkáltató az ilyen kérelmet elutasította.

A költségekről

- 90 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

- 1) **A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1. cikkét és 2. cikkének (2) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében egyrészt a nagypéntek csak bizonyos keresztény egyházak tagságával rendelkező munkavállalók**

számára munkaszüneti nap, és másrészt csupán e munkavállalók jogosultak arra, hogy amennyiben e munkaszüneti napon dolgozni kényszerülnek, az e napon teljesített munkavégzésért kapott díjazást kiegészítő bérpótlékban részesüljenek.

Az e nemzeti szabályozásban előírt intézkedések nem tekinthetők sem az említett irányelv 2. cikkének (5) bekezdése értelmében vett, mások jogainak és szabadságának védelméhez szükséges intézkedéseknek, sem az ezen irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, a vallással kapcsolatos hátrányok kompenzálását célzó különleges intézkedéseknek.

- 2) Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikkét úgy kell értelmezni, hogy amíg az érintett tagállam az egyenlő bánásmód helyreállítása céljából nem módosította a nagypénteki munkaszüneti naphoz való jogot csupán bizonyos keresztény egyházak tagságával rendelkező munkavállalók számára biztosító szabályozását, az e szabályozás hatálya alá tartozó, magánjogi jogállású munkáltató köteles arra, hogy a nagypénteki munkaszüneti naphoz való jogot a többi munkavállalója számára is biztosítsa, amennyiben ezen utóbbiak előzetesen kérelmezték e munkáltatótól, hogy e napon ne kelljen dolgozniuk, és következésképpen köteles arra, hogy e munkavállalók tekintetében elismerje az e napon teljesített munkavégzésért kapott díjazást kiegészítő bérpótlékhoz való jogot abban az esetben, ha az említett munkáltató az ilyen kérelmet elutasította.

Aláírások