



Kontakty z Mediami  
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej  
**KOMUNIKAT PRASOWY nr 4/19**  
Luksemburg, 22 stycznia 2019 r.

Wyrok w sprawie C-193/17  
Cresco Investigation GmbH / Markus Achatzi

## **Przyznanie w Austrii dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek tylko pracownikom należącym do niektórych Kościołów stanowi zakazaną przez prawo Unii dyskryminację ze względu na religię**

*Dopóki Austria nie zmieni przepisów w celu przywrócenia równości traktowania, dopóty prywatny pracodawca ma pod określonymi warunkami obowiązek przyznać również swoim pozostałym pracownikom odpłatny dzień wolny od pracy w Wielki Piątek*

W Austrii – w której większość ludności należy do Kościoła rzymskokatolickiego – Wielki Piątek jest odpłatnym dniem wolnym od pracy jedynie dla członków Kościołów ewangelickich wyznania augsburskiego i helweckiego, Kościoła starokatolickiego oraz Kościoła ewangelicko-metodystycznego. To specjalne uregulowanie ma na celu umożliwienie członkom tych Kościołów wykonywania praktyk religijnych w ten dzień świąteczny mający dla nich szczególne znaczenie, bez konieczności uzgodnienia z pracodawcą urlopu w tym dniu.

Jeśli członek któregoś z tych Kościołów pracuje w tym dniu, ma prawo do dodatku za pracę w dniu wolnym.

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

Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy, Austria), rozpoznający ten spór, zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem o zgodność rozpatrywanego uregulowania austriackiego z ustanowionym przez prawo Unii zakazem<sup>1</sup> dyskryminacji ze względu na religię.

**W ogłoszonym dzisiaj wyroku Trybunał orzekł, że przepisy krajowe, takie jak rozpatrywane w tej sprawie, na mocy których, po pierwsze, Wielki Piątek jest dniem wolnym od pracy tylko dla pracowników będących członkami niektórych Kościołów chrześcijańskich, a po drugie, jedynie ci pracownicy mają prawo – jeżeli są zobowiązani pracować w ten dzień wolny od pracy – do dodatku do wynagrodzenia, stanowią bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię.**

**Takich przepisów nie można uzasadnić ani jako środków koniecznych do ochrony praw i wolności innych osób, ani jako szczególnych środków mających zrekompensować niekorzystną sytuację związaną z religią.**

**Dopóki Austria nie zmieni tych przepisów w celu przywrócenia równości traktowania, dopóty prywatny pracodawca podlegający tym przepisom ma obowiązek przyznać również swoim pozostałym pracownikom prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek, o ile pracownicy ci uprzednio zwrócili się do tego pracodawcy o zwolnienie z obowiązku pracy w tym dniu, i w konsekwencji uznać, że pracownikom tym przysługuje prawo do dodatku do**

<sup>1</sup> Ustanowionym w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

wynagrodzenia pobieranego za pracę świadczoną w tym dniu, jeśli wspomniany pracodawca odmówił uwzględnienia takiej prośby.

**Odnosnie do istnienia bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię**, Trybunał stwierdził, że rozpatrywane uregulowanie austriackie wprowadza odmienne traktowanie, które jest bezpośrednio oparte na religii pracowników. Kryterium zróżnicowania, które jest stosowane przez to uregulowanie, wynika bowiem bezpośrednio z przynależności pracowników do określonej religii.

Ponadto uregulowanie to skutkuje odmiennym traktowaniem porównywalnych sytuacji w zależności od religii. Trybunał wskazał w tym względzie, że przyznanie dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek pracownikowi będącemu członkiem któregoś ze wskazanych Kościołów nie podlega warunkowi wywiązania się przez pracownika z określonego obowiązku religijnego w ciągu tego dnia, lecz jest zależne wyłącznie od formalnej przynależności wspomnianego pracownika do któregoś z tych Kościołów. Pracownik ten ma zatem swobodę dysponowania według własnego uznania okresem przypadającym w ten dzień wolny od pracy, na przykład dla celów odpoczynku i rekreacji.

**Odnosnie do ewentualnych względów uzasadniających** tę bezpośrednią dyskryminację, Trybunał zauważył, że przyznanie dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek pracownikom będącym członkami któregoś ze wskazanych Kościołów ma na celu uwzględnienie szczególnego znaczenia dla członków tych Kościołów uroczystości religijnych związanych z takim dniem. Jednakże, zdaniem Trybunału, **rozpatrywanego uregulowania nie można uznać za konieczne do ochrony wolności religii**.

Możliwość obchodzenia przez pracowników nienależących do wskazanych Kościołów święta religijnego nieprzypadającego w jednym z powszechnych dni wolnych od pracy w Austrii jest bowiem uwzględniona w prawie austriackim nie przez przyznanie dodatkowego dnia wolnego od pracy, lecz zasadniczo za pomocą obowiązku dbałości pracodawców o dobro pracowników, w ramach którego ci ostatni mają możliwość uzyskania w stosownym przypadku prawa do powstrzymania się od pracy na czas konieczny do odprawienia określonych obrzędów religijnych.

**Rozpatrywanego uregulowania austriackiego nie można także uznać za zawierające szczególne środki mające zrekompensować niekorzystną sytuację związaną z religią przy poszanowaniu zasady proporcjonalności oraz, tak dalece jak to możliwe, zasady równości.**

Rozpatrywane przepisy przyznają bowiem okres odpoczynku w wymiarze 24 godzin w Wielki Piątek pracownikom będącym członkami któregoś ze wskazanych Kościołów, podczas gdy pracownicy należący do innych religii, których ważne święta nie przypadają w powszechne dni wolne od pracy w Austrii, mogą co do zasady powstrzymać się od wykonywania pracy w celu odprawienia obrzędów religijnych związanych z tymi świętami jedynie na podstawie upoważnienia udzielonego przez ich pracodawcę w ramach obowiązku dbałości. Wynika stąd, że rozpatrywane środki wykraczają poza to, co jest konieczne dla zrekompensowania takiej zakładanej niedogodności, i że wprowadzają odmienne traktowanie między pracownikami podlegającymi porównywalnym obowiązkom religijnym, które nie gwarantuje, tak dalece jak to możliwe, przestrzegania zasady równości.

---

**UWAGA:** Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

---

*Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.*

*[Pełny tekst](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia*

*Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793*

*Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106*