



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága  
**4/18. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY**  
Luxembourg, 2019. január 22.

A C-193/17. sz. ügyben hozott ítélet  
Cresco Investigation GmbH kontra Markus Achatzki

**Az uniós jog által tiltott, valláson alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül, hogy Ausztriában nagypénteken csak azoknak a munkavállalóknak biztosítanak fizetett munkaszüneti napot, akik bizonyos egyházak tagjai**

*Amíg Ausztria nem módosítja a szabályozását az egyenlő bánásmód helyreállítása céljából, a magánjogi jogállású munkáltatók bizonyos körülmények mellett kötelesek arra, hogy a nagypénteki fizetett munkaszüneti napot a többi munkavállalójuknak is biztosítsák*

Ausztriában (ahol a lakosság többsége a római katolikus egyház tagja), 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. E különleges rendszer célja annak lehetővé tétele, hogy ezen egyházak tagjai egy számukra különlegesen fontos ünnepnapon gyakorolhassák a vallásukat anélkül, hogy e célból a munkáltatóval szabadság kivételében állapodnának meg.

Ha ezen egyházak egyikének valamely tagja e napon dolgozna, e tag jogosult arra, hogy munkaszüneti napra járó kiegészítő bérpótlékban részesüljön.

M. Achatzki egy magánnyomozó irodának, a Crescónak az alkalmazottja, és a szóban forgó 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 bérpótlék megfizetését követeli.

Az e jogvitában eljáró bíróság, az Oberster Gerichtshof (legfelsőbb bíróság, Ausztria) azt kérdezi a Bíróságtól, hogy a szóban forgó osztrák szabályozás összeegyeztethető-e a valláson alapuló hátrányos megkülönböztetésnek az uniós jogban előírt tilalmával<sup>1</sup>.

**A Bíróság a mai ítéletében megállapítja, hogy valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg a szóban forgóhoz hasonló 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, kiegészítő bérpótlékban részesüljenek.**

**Az ilyen nemzeti szabályozás nem igazolható sem mások jogainak és szabadságának védelméhez szükséges intézkedésként, sem a vallással kapcsolatos hátrányok kompenzálását célzó különleges intézkedésként.**

**Amíg az érintett tagállam az egyenlő bánásmód helyreállítása céljából nem módosította a 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**

<sup>1</sup> E tilalmat az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke, 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.) írja elő.

tekintetében elismerje az e napon teljesített munkavégzésért kapott díjazást kiegészítő bérpótlékhoz való jogot abban az esetben, ha az említett munkáltató az ilyen kérelmet elutasította.

**Ami a valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés fennállását illeti,** a Bíróság megállapítja, hogy az osztrák 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.

Ezenfelül e szabályozás a hatását tekintve a vallás alapján eltérően kezel hasonló helyzeteket. A Bíróság e tekintetben többek között megállapítja, hogy a szóban forgó 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 e munkaszüneti nap időtartamát szabadon használhatja fel, például pihenésre vagy szabadidős tevékenységekre.

**Ami e közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetleges igazolását illeti,** a Bíróság megjegyzi, hogy a nagypénteki munkaszüneti napnak a szóban forgó 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. A Bíróság álláspontja szerint azonban **a szóban forgó szabályozás nem tekinthető szükségesnek a vallásszabadság védelméhez.**

A szóban forgó egyházak valamelyikének tagságával nem rendelkező munkavállalók arra vonatkozó lehetőségét, hogy az Ausztriában általánosan biztosított 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.

**Az osztrák szabályozás nem tekinthető olyannak, amely valláshoz kapcsolódó hátrány kompenzálására irányuló, az arányosság elvét tiszteletben tartó, és az egyenlőség elvének a lehető legnagyobb mértékben megfelelő különleges intézkedéseket foglal magában.**

A szóban forgó rendelkezések ugyanis nagypénteken 24 órás pihenőidőt biztosítanak azoknak a munkavállalóknak, akik a szóban forgó egyházak valamelyikének tagságával rendelkeznek, míg azok a munkavállalók, akik más vallások követői, amely vallások fontos ünnepei nem esnek egybe az Ausztriában általánosan biztosított 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. Így a szóban forgó 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.

---

**EMLÉKEZTETŐ:** Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

---

*A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.*

*A kihirdetés napján az ítélet [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon*

*Sajtófelelős: Lehoczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499*

*Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106*