



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

22 januari 2019*

„Prejudiciële verwijzing – Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Artikel 21 – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Richtlijn 2000/78/EG – Artikel 2, lid 2, onder a) – Directe discriminatie op grond van godsdienst – Nationale wettelijke regeling op grond waarvan bepaalde werknemers op Goede Vrijdag een vrije dag krijgen – Rechtvaardiging – Artikel 2, lid 5 – Artikel 7, lid 1 – Verplichtingen van particuliere werkgevers en van de nationale rechter die voortvloeien uit de onverenigbaarheid van het nationale recht met richtlijn 2000/78”

In zaak C-193/17,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Oberste Gerichtshof (hoogste rechter, Oostenrijk) bij beslissing van 24 maart 2017, ingekomen bij het Hof op 13 april 2017, in de procedure

Cresco Investigation GmbH

tegen

Markus Achatzi,

wijst

HET HOF (Grote kamer)

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president, R. Silva de Lapuerta, vicepresident, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, A. Prechal, C. Toader en C. Lycourgos (rapporteur), kamerpresidenten, A. Rosas, M. Ilešič, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda en S. Rodin, rechters,

advocaat-generaal: M. Bobek,

griffier: R. Şereş, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 10 april 2018,

gelet op de opmerkingen van:

- Cresco Investigation GmbH, vertegenwoordigd door M. Zehetbauer, Rechtsanwältin,
- Markus Achatzi, vertegenwoordigd door A. Obereder, Rechtsanwalt,
- de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door G. Hesse als gemachtigde,

* Procestaal: Duits.

- de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door G. Palmieri als gemachtigde, bijgestaan door P. Gentili en F. De Luca, avvocati dello Stato,
 - de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna, M. Szwarc en A. Siwek als gemachtigden,
 - de Europese Commissie, vertegenwoordigd door B.-R. Killmann en D. Martin als gemachtigden,
- gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 25 juli 2018,
het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”) alsmede van artikel 1, artikel 2, lid 2, onder a), artikel 2, lid 5, en artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Cresco Investigation GmbH (hierna: „Cresco”) en Markus Achatzi betreffende het recht van laatstgenoemde om een toeslag bovenop het salaris te krijgen voor op Goede Vrijdag verrichte arbeid.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

- 3 Overweging 24 van richtlijn 2000/78 luidt:

„De Europese Unie heeft in de aan de Slotakte van het Verdrag van Amsterdam gehechte Verklaring nr. 11 betreffende de status van kerken en niet-confessionele organisaties uitdrukkelijk verklaard de status die kerken en religieuze verenigingen en gemeenschappen volgens het nationale recht in de lidstaten hebben, te eerbiedigen en daaraan geen afbreuk te doen en evenzeer de status van levensbeschouwelijke en niet-confessionele organisaties te eerbiedigen. In dit verband kunnen de lidstaten specifieke bepalingen handhaven of vaststellen inzake de wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereisten die voor de uitoefening van een beroepsactiviteit kunnen worden verlangd.”

- 4 Artikel 1 van deze richtlijn luidt als volgt:

„Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.”

- 5 Artikel 2 van de richtlijn bepaalt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

- a) ‚directe discriminatie‘, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

[...]

5. Deze richtlijn laat de nationale wettelijke bepalingen onverlet die in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de openbare veiligheid, de handhaving van de openbare orde en het voorkomen van strafbare feiten, de bescherming van de volksgezondheid en de bescherming van de rechten en vrijheden van derden.”

6 Artikel 7 van de richtlijn, met als opschrift „Positieve acties en specifieke maatregelen”, bepaalt in lid 1:

„Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen handhaaft of treft om de nadelen verband houdende met een van de in artikel 1 genoemde gronden te voorkomen of te compenseren.”

7 Artikel 16 van richtlijn 2000/78 luidt als volgt:

„De lidstaten nemen de nodige maatregelen om er zorg voor te dragen dat

- a) alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden afgeschaft;
- b) alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en in regels waaraan de vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties onderworpen zijn, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.”

Oostenrijks recht

8 § 1, lid 1, van het Arbeitsruhegesetz (wet op rusttijden, BGBl. 144/1983), zoals van toepassing ten tijde van de feiten in het hoofdgeding (hierna: „ARG”), luidt als volgt:

„Deze federale wet is van toepassing op alle werknemers, tenzij hierna anders is bepaald.”

9 § 7 ARG luidt:

„(1) De werknemer heeft op feestdagen recht op een ononderbroken rusttijd van ten minste 24 uur die op zijn vroegst om 0 uur en op zijn laatst om 6 uur op de betreffende feestdag dient te beginnen.

(2) Feestdagen in de zin van deze federale wet zijn:

1 januari (nieuwjaarsdag), 6 januari (Driekoningen), tweede paasdag, 1 mei (Dag van de Arbeid), Hemelvaart, pinkstermaandag, Sacramentsdag, 15 augustus (Maria-Hemelvaart), 26 oktober (nationale feestdag), 1 november (Allerheiligen), 8 december (Maria Onbevleete Ontvangenis), 25 december (Kerstmis) en 26 december (tweede kerstdag).

(3) Voor leden van de evangelische kerken Augsburgse Bekenntnis en Helvetische Bekenntnis, de Oud-Katholieke Kerk en de Evangelisch-Methodistische Kerk is ook Goede Vrijdag een feestdag.

[...]”

10 § 9 ARG luidt als volgt:

„(1) De werknemer behoudt voor de ten gevolge van een feestdag [...] niet verrichte arbeid zijn recht op loon.

(2) De werknemer heeft recht op het loon dat hij zou hebben ontvangen indien de arbeid niet om de in lid 1 genoemde redenen zou zijn weggevallen.

[...]

(5) De werknemer die tijdens een feestdag arbeid verricht, heeft naast het recht op loon op grond van lid 1, recht op het voor de verrichte arbeid te betalen loon, tenzij compensatietijd in de zin van § 7, lid 6, wordt overeengekomen.”

11 Richtlijn 2000/78 is in het Oostenrijkse recht omgezet door het Gleichbehandlungsgesetz (wet op de gelijke behandeling, BGBl. I, 66/2004). Deze wet bevat een verbod op discriminatie in arbeidsverhoudingen, onder meer op grond van godsdienst of overtuiging, wat loon en andere arbeidsvoorwaarden betreft.

Hoofding en prejudiciële vragen

12 Overeenkomstig § 7, lid 3, ARG is Goede Vrijdag voor leden van de evangelische kerken Augsburgse Bekenntnis en Helvetisches Bekenntnis, de Oud-Katholieke Kerk en de Evangelisch-Methodistische Kerk (hierna: „in het ARG genoemde kerken”) een betaalde feestdag met een rustperiode van 24 uur. Wanneer een lid van een van deze kerken op deze dag desalniettemin arbeid verricht, heeft hij recht op een extra vergoeding voor deze feestdag (hierna: „toeslag”).

13 Achatzi is werkzaam bij Cresco, een detectivebureau, en is geen lid van een van de in het ARG genoemde kerken. Hij is van oordeel dat de toeslag hem op discriminerende wijze werd ontzegd voor de door hem op 3 april 2015, Goede Vrijdag, verrichte arbeid en verlangt daarom van zijn werkgever betaling van 109,09 EUR, vermeerderd met rente.

14 De rechter in hoger beroep heeft het in eerste aanleg gewezen vonnis waarbij de vordering van Achatzi werd afgewezen, gewijzigd in die zin dat Achatzi in het gelijk werd gesteld.

15 Het Oberste Gerichtshof (hoogste rechter, Oostenrijk), waarbij Cresco beroep in Revision heeft ingesteld tegen het in hoger beroep gewezen arrest, geeft ten eerste aan dat met uitzondering van 1 mei en 26 oktober, die geen religieuze betekenis hebben, de dertien feestdagen die genoemd worden in § 7, lid 2, ARG alle verband houden met het christendom en dat twee daarvan zelfs een uitsluitend katholieke achtergrond hebben. Al deze feestdagen zijn bovendien betaalde vrije dagen voor alle werknemers, ongeacht hun geloofsovertuiging.

16 De verwijzende rechter merkt verder op dat de bijzondere regeling waarin § 7, lid 3, ARG voorziet, bedoeld is om het mogelijk te maken dat leden van de kerken die in die bepaling worden genoemd, hun godsdienst kunnen uitoefenen op een voor hen zeer belangrijke dag om te vieren.

17 Volgens de verwijzende rechter wordt in § 7, lid 3, ARG het toekennen van een extra feestdag afhankelijk gesteld van de godsdienst van de werknemers, met als gevolg dat personen die niet behoren tot een van de in het ARG genoemde kerken, één betaalde feestdag minder hebben dan de leden van die kerken, hetgeen in beginsel een minder gunstige behandeling op grond van godsdienst oplevert.

- 18 De verwijzende rechter vraagt zich echter af of de situatie van de twee categorieën werknemers vergelijkbaar is.
- 19 Hij merkt in dat verband op dat § 7, lid 3, ARG als doel heeft om werknemers die lid zijn van een van de in het ARG genoemde kerken in staat te stellen om hun godsdienst uit te oefenen op Goede Vrijdag, zonder dat zij daarvoor een vrije dag overeen moeten komen met hun werkgever. Die mogelijkheid hebben werknemers die lid zijn van de Rooms-Katholieke Kerk, tot welke kerk het grootste gedeelte van de Oostenrijkse bevolking behoort, aangezien op hun religieuze feestdagen overeenkomstig § 7, lid 2, ARG alle werknemers vrij zijn.
- 20 Ook al heeft verzoeker in het hoofdgeding niet aangevoerd dat zijn religieuze behoeften op Goede Vrijdag buiten beschouwing zijn gebleven, de verwijzende rechter vraagt zich desalniettemin af of bij het beoordelen van de verenigbaarheid van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling met richtlijn 2000/78 rekening moet worden gehouden met het feit dat de religieuze behoeften van bepaalde werknemers buiten beschouwing blijven in deze wettelijke regeling. Sommige collectieve arbeidsovereenkomsten bevatten weliswaar vergelijkbare bepalingen als § 7 ARG, bijvoorbeeld voor Jom Kipoer (de joodse Grote Verzoendag) of Hervormingsdag in de Protestantse Kerk, maar voor het overige zijn werknemers grotendeels afhankelijk van de goede wil van de werkgever, aldus de verwijzende rechter.
- 21 De verwijzende rechter geeft voorts aan dat het in het hoofdgeding aan de orde zijnde verschil in behandeling in een geschil tussen particulieren als dat in het hoofdgeding slechts onder het Unierecht kan vallen als dit recht rechtstreeks toepasselijk is. Richtlijn 2000/78 is namelijk omgezet door de wet op de gelijke behandeling, die geen voorrang heeft op het ARG, en de duidelijke bewoordingen van § 7, lid 3, ARG verzetten zich tegen een Unierechtconforme uitlegging waarbij de regeling met betrekking tot Goede Vrijdag zou worden uitgebreid tot werknemers die geen lid zijn van de in het ARG genoemde kerken, aldus de verwijzende rechter.
- 22 De verwijzende rechter merkt verder op dat richtlijn 2000/78 op grond van artikel 2, lid 5, nationale wettelijke bepalingen onverlet laat die in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor onder meer de bescherming van de rechten en vrijheden van derden, en wijst erop dat overeenkomstig de rechtspraak van het Hof de vrijheid van godsdienst en de vrijheid van geloofsbelijdenis deel uitmaken van de grondslagen van de democratische samenleving.
- 23 Hij vraagt zich derhalve af of de regeling van § 7, lid 3, ARG moet worden beschouwd als een noodzakelijke maatregel voor de bescherming van de vrijheid van godsdienst en geloofsbelijdenis van werknemers die lid zijn van een van de in het ARG genoemde kerken.
- 24 De verwijzende rechter vraagt zich ook af of het aan de orde zijnde verschil in behandeling gerechtvaardigd kan worden op grond van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/78, omdat er mogelijk sprake is van een positieve en specifieke maatregel die als doel heeft om bestaande nadelen ongedaan te maken.
- 25 Hij geeft aan dat er op de Oostenrijkse arbeidsmarkt in beginsel geen structurele nadelen bestaan voor werknemers die lid zijn van een van de in het ARG genoemde kerken. Van benadeling zou echter sprake kunnen zijn als die werknemers worden verplicht om arbeid te verrichten op een van de belangrijkste dagen van hun godsdienst, terwijl dat bijvoorbeeld niet het geval is voor leden van de Rooms-Katholieke Kerk. Op de grote feestdagen van die kerk hebben immers alle werknemers een vrije dag. § 7, lid 3, ARG kan dan worden gezien als compensatie voor die benadeling.
- 26 Ten slotte is, indien het Hof zou oordelen dat de in § 7, lid 3, ARG neergelegde wettelijke regeling met betrekking tot Goede Vrijdag zich niet verdraagt met richtlijn 2000/78, de vraag aan de orde of dit dan moet worden gecompenseerd middels een verplichting voor de werkgever – een particuliere onderneming – om aan al zijn werknemers deze feestdag toe te kennen, ook al heeft de Oostenrijkse

wetgever slechts rekening willen houden met de religieuze behoeften van een nauwkeurig bepaalde groep werknemers teneinde de belangen van de werkgevers, die zich verzetten tegen een al te ruime uitbreiding van de algemene feestdagenregeling, te beschermen.

- 27 Indien bovendien zou worden vastgesteld dat de wettelijke regeling met betrekking tot Goede Vrijdag niet is aan te merken als een positieve actie of specifieke maatregel in de zin van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/78, vraagt de verwijzende rechter zich af of die vaststelling dan leidt tot niet-toepasselijkheid van § 7, lid 3, ARG in zijn geheel, zodat geen enkele werknemer op Goede Vrijdag een vrije dag of toeslag zou krijgen.
- 28 Tegen deze achtergrond heeft het Oberste Gerichtshof de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

- „1) Dient het Unierecht, inzonderheid artikel 21 van het [Handvest] juncto artikel 1 en artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn [2000/78], aldus te worden uitgelegd dat het zich, in het kader van een geschil tussen een werknemer en een werkgever in verband met een privaatrechtelijke arbeidsverhouding, verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan alleen voor leden van de evangelische kerken Augsburgse Bekenntnis en Helvetisches Bekenntnis, de Oud-Katholieke Kerk en de Evangelisch-Methodistische Kerk ook Goede Vrijdag een feestdag met een ononderbroken rusttijd van ten minste 24 uur is en, ingeval de werknemer [die lid is van een van de genoemde kerken] op deze feestdag toch arbeid verricht, naast het recht op loon voor de arbeid die niet hoeft te worden verricht omdat deze dag een feestdag is, ook een recht op loon wordt toegekend voor de daadwerkelijk verrichte arbeid, maar op grond waarvan dit recht niet toekomt aan andere werknemers, die geen lid zijn van deze kerken?
- 2) Dient het Unierecht, inzonderheid artikel 21 van het [Handvest] juncto artikel 2, lid 5, van richtlijn [2000/78], aldus te worden uitgelegd dat de in de eerste vraag genoemde nationale regeling, die – gemeten aan het totale inwoneraantal en het lidmaatschap van de Rooms-Katholieke Kerk van de meeste inwoners – aan een relatief kleine groep van leden van bepaalde (andere) kerken rechten en aanspraken verleent, niet door deze richtlijn wordt aangetast omdat het om een maatregel gaat die in een democratische samenleving noodzakelijk is ter bescherming van de rechten en vrijheden van derden, in het bijzonder het recht op uitoefening van de godsdienstvrijheid?
- 3) Dient het Unierecht, inzonderheid artikel 21 van het [Handvest] juncto artikel 7, lid 1, van richtlijn [2000/78], aldus te worden uitgelegd dat de in de eerste vraag genoemde nationale regeling een positieve en specifieke maatregel ten behoeve van de leden van de in de eerste vraag genoemde kerken ter waarborging van hun volledige gelijkstelling in het beroepsleven is om een benadeling van deze leden op grond van godsdienst te voorkomen of te compenseren, als daarmee aan hen hetzelfde recht op uitoefening van de godsdienstvrijheid gedurende de werktijd op een voor deze godsdienst belangrijke feestdag wordt verleend, als het recht dat wordt verleend aan de meerderheid van de werknemers op grond van een andere nationale regeling en dat erin bestaat dat op feestdagen van de godsdienst waartoe de meerderheid van de werknemers behoort, in het algemeen geen arbeid hoeft te worden verricht?

Indien een discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn [2000/78] wordt aangenomen:

- 4) Dient het Unierecht, inzonderheid artikel 21 van het [Handvest] juncto artikel 1, artikel 2, lid 2, onder a), en artikel 7, lid 1, van richtlijn [2000/78], aldus te worden uitgelegd dat de particuliere werkgever, zolang door de wetgever geen niet-discriminerende rechtssituatie is gecreëerd, aan alle werknemers, ongeacht hun religieuze overtuiging, de in de eerste vraag genoemde rechten en

aanspraken met betrekking tot Goede Vrijdag dient te verlenen, of moet de in de eerste vraag genoemde nationale regeling in haar geheel buiten toepassing blijven, waardoor de in de eerste vraag genoemde rechten en aanspraken op Goede Vrijdag aan geen enkele werknemer toekomen?”

Bevoegdheid van het Hof

- 29 De Poolse regering betoogt dat de toekenning door een lidstaat van een feestdag om een religieus feest te vieren, op grond van artikel 17, lid 1, VWEU niet onder het Unierecht valt, zodat het Hof niet bevoegd is om door de verwijzende rechter gestelde prejudiciële vragen te beantwoorden.
- 30 In dit verband dient te worden opgemerkt dat artikel 17, lid 1, VWEU bepaalt dat de Unie de status eerbiedigt die kerken en religieuze verenigingen en gemeenschappen volgens het nationaal recht in de lidstaten hebben, en daaraan geen afbreuk doet.
- 31 Die bepaling leidt er echter niet toe dat een verschil in behandeling dat is vervat in een nationale wettelijke regeling op grond waarvan aan bepaalde werknemers een feestdag wordt toegekend om een religieus feest te vieren, buiten het toepassingsbereik van richtlijn 2000/78 valt, of dat ten aanzien van de vraag of een dergelijk verschil in behandeling verenigbaar is met die richtlijn, geen daadwerkelijke rechterlijke toetsing plaatsvindt.
- 32 Ten eerste komen de bewoordingen van artikel 17 VWEU immers in wezen overeen met die van de aan de slotakte van het Verdrag van Amsterdam gehechte verklaring nr. 11 betreffende de status van kerken en niet-confessionele organisaties. Het feit dat deze verklaring expliciet wordt vermeld in overweging 24 van richtlijn 2000/78 maakt duidelijk dat de Uniewetgever bij het vaststellen van die richtlijn rekening heeft gehouden met die verklaring (zie in die zin arresten van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 57, en 11 september 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punt 48).
- 33 Ten tweede drukt artikel 17 VWEU stellig de neutraliteit van de Unie uit ten aanzien van de manier waarop de lidstaten hun betrekkingen met kerken en religieuze verenigingen of gemeenschappen organiseren (arresten van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 58, en 11 september 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punt 48). De in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke bepalingen hebben echter niet als doel om de verhoudingen tussen de lidstaat en de kerken te regelen, maar enkel om aan werknemers die lid zijn van bepaalde kerken, een extra vrije dag toe te kennen op een belangrijke religieuze feestdag voor deze kerken.
- 34 De exceptie van onbevoegdheid van de Poolse regering dient derhalve te worden verworpen.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste drie vragen

- 35 Met zijn eerste drie vragen, die gezamenlijk moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 1 en artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat een nationale wettelijke regeling op grond waarvan Goede Vrijdag slechts voor werknemers die lid zijn van bepaalde christelijke kerken een feestdag is, en voorts alleen deze werknemers, wanneer zij op die feestdag moeten werken, recht hebben op een toeslag, directe discriminatie op grond van godsdienst oplevert. In geval van een bevestigend antwoord vraagt hij eveneens of de nationale wettelijke bepalingen kunnen worden beschouwd als maatregelen die noodzakelijk zijn voor het beschermen van de rechten en vrijheden van derden in de zin van artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78, of als specifieke maatregelen die bedoeld zijn om de nadelen verband houdende met godsdienst te compenseren in de zin van artikel 7, lid 1, van die richtlijn.

- 36 In de eerste plaats zij eraan herinnerd dat richtlijn 2000/78 volgens artikel 1 ervan tot doel heeft met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling kan worden toegepast.
- 37 Volgens artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 wordt onder „het beginsel van gelijke behandeling” verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden. Artikel 2, lid 2, onder a), van deze richtlijn bepaalt dat er, voor de toepassing van artikel 2, lid 1, sprake is van directe discriminatie wanneer iemand op basis van een van de in artikel 1 van de richtlijn genoemde gronden ongunstiger wordt behandeld dan een ander die zich in een vergelijkbare situatie bevindt.
- 38 In dit verband moet ten eerste worden bepaald of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde wettelijke regeling leidt tot een verschil in behandeling van werknemers op grond van hun godsdienst.
- 39 Vastgesteld moet worden dat krachtens § 7, lid 3, ARG, alleen werknemers die lid zijn van een van de in het ARG genoemde kerken, recht hebben op een vrije dag op Goede Vrijdag. Hieruit volgt dat het recht op toeslag waar een werknemer op grond van § 9, lid 5, ARG aanspraak op kan maken wanneer hij professionele activiteiten moet verrichten op een feestdag, enkel toekomt aan werknemers die professionele activiteiten verrichten op Goede Vrijdag, als er sprake is van leden van een van die kerken.
- 40 De in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling bevat derhalve een verschil in behandeling dat rechtstreeks gebaseerd is op de godsdienst van de werknemers. Het onderscheidend criterium dat in de regeling wordt gehanteerd, haakt immers direct aan bij de godsdienst waartoe de werknemers behoren.
- 41 Ten tweede dient te worden onderzocht of een dergelijk verschil in behandeling ziet op groepen van werknemers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden.
- 42 In dat verband zij opgemerkt dat het vereiste van situatievergelijkbaarheid met het oog op de vaststelling of sprake is van schending van het beginsel van gelijke behandeling, moet worden beoordeeld in het licht van alle kenmerken van de situaties en met name in het licht van het voorwerp en het doel van de nationale regeling die het betrokken onderscheid invoert [zie in die zin arresten van 16 juli 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2018:480, punt 89, en 26 juni 2018, MB (verandering van geslacht en ouderdomspensioen), C-451/16, EU:C:2018:492, punt 42].
- 43 Ook moet worden gepreciseerd dat niet is vereist dat de situaties identiek zijn, maar alleen dat zij vergelijkbaar zijn en dat de vergelijkbaarheid niet algemeen en abstract, maar specifiek en concreet dient te worden onderzocht voor de betrokken prestatie (arrest van 19 juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 44 In casu moet worden vastgesteld dat krachtens § 7, lid 3, ARG, alleen werknemers die lid zijn van een van de in het ARG genoemde kerken, op Goede Vrijdag recht hebben op een ononderbroken rusttijd van 24 uur. In deze bepaling is bij het toekennen van een feestdag dus sprake van een verschil in behandeling tussen deze werknemers en alle andere werknemers.
- 45 Uit het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt dat de rustperiode van 24 uur die op Goede Vrijdag wordt toegekend aan werknemers die lid zijn van de in het ARG genoemde kerken, door de bevoegde nationale instanties wordt gerechtvaardigd door het belang dat deze dag heeft voor die religieuze gemeenschappen.

- 46 Zoals echter blijkt uit de verwijzingsbeslissing, geldt voor het toekennen van een vrije dag op Goede Vrijdag aan een werknemer die lid is van een van de in het ARG genoemde kerken niet de voorwaarde dat hij aan een bepaalde religieuze verplichting voldoet op die dag, maar slechts dat hij formeel lid is van een van die kerken. Deze werknemer behoudt dan ook de vrijheid om naar eigen goeddunken te beschikken over die vrije dag en kan de daarmee overeenkomende tijd bijvoorbeeld gebruiken voor rust of ontspanning.
- 47 De situatie van een dergelijke werknemer verschilt vanuit dat oogpunt niet van die van andere werknemers die over een periode van rust of ontspanning willen beschikken op Goede Vrijdag, maar op die dag echter geen vrije dag hebben.
- 48 Uit § 7, lid 3, juncto § 9, lid 5, ARG volgt voorts dat alleen werknemers die lid zijn van een van de in het ARG genoemde kerken aanspraak kunnen maken op de toeslag als zij op Goede Vrijdag werken.
- 49 Gelet op de financiële aard van de prestatie waarop het verschil in behandeling betrekking heeft, alsmede op het onlosmakelijke verband van die prestatie met de toekenning van een vrije dag op Goede Vrijdag, moet tevens worden vastgesteld dat, wat de toekenning van een dergelijke financiële prestatie betreft, de situatie van de werknemers die lid zijn van een van de in het ARG genoemde kerken, vergelijkbaar is met die van alle andere werknemers, ongeacht of zij godsdienstig zijn of niet.
- 50 Zoals blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt, hangt de toekenning van de toeslag aan een werknemer die lid is van een van de genoemde kerken en die moet werken op Goede Vrijdag, uitsluitend af van de vraag of die werknemer formeel lid is van een van deze kerken. Die werknemer heeft dus recht op toeslag, ook al heeft hij op Goede Vrijdag gewerkt zonder de verplichting of behoefte te hebben gehad om dit religieuze feest te vieren. Zijn situatie is dan ook niet verschillend van andere werknemers die gewerkt hebben op Goede vrijdag zonder dat zij toeslag krijgen.
- 51 Hieruit volgt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling ertoe leidt dat vergelijkbare situaties op grond van godsdienst verschillend worden behandeld. Er is derhalve sprake van directe discriminatie op grond van godsdienst in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78.
- 52 In de tweede plaats moet worden nagegaan of een dergelijke directe discriminatie gerechtvaardigd kan worden op grond van artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78 of op grond van artikel 7, lid 1, van die richtlijn.
- 53 Uit artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78 volgt dat die richtlijn nationale wettelijke bepalingen onverlet laat die in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de openbare veiligheid, de handhaving van de openbare orde en het voorkomen van strafbare feiten, de bescherming van de volksgezondheid en de bescherming van de rechten en vrijheden van derden.
- 54 Bij het vaststellen van die bepaling heeft de wetgever van de Unie, op het vlak van arbeid en beroep, een geschil willen voorkomen en beslechten tussen het beginsel van gelijke behandeling en de noodzaak tot het waarborgen van de openbare orde, de veiligheid en de volksgezondheid, het voorkomen van strafbare feiten en het beschermen van de rechten en individuele vrijheden, die noodzakelijk zijn voor de werking van een democratische samenleving. De Uniewetgever heeft beslist dat, in bepaalde in artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78 opgesomde gevallen, de in die richtlijn neergelegde beginselen niet van toepassing zijn op bepalingen die verschillen in behandeling behelzen op grond van een van de in artikel 1 van die richtlijn bedoelde gronden, op voorwaarde echter dat die bepalingen noodzakelijk zijn voor het bereiken van de bovenvermelde doelstellingen. (arrest van 13 september 2011, Prigge e.a., C-447/09, EU:C:2011:573, punt 55).

- 55 Overigens moet artikel 2, lid 5, dat een afwijking vormt van het beginsel van het verbod van discriminatie, strikt worden uitgelegd. De voor die bepaling gebruikte bewoordingen wijzen eveneens op een dergelijke aanpak (arrest van 13 september 2011, Prigge e.a., C-447/09, EU:C:2011:573, punt 56 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 56 In het onderhavige geval moet ten eerste worden opgemerkt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepalingen, op grond waarvan Goede Vrijdag als feestdag wordt erkend voor werknemers die lid zijn van een van de in het ARG genoemde kerken, en deze werknemers een toeslag krijgen wanneer zij moeten werken tijdens de op deze feestdag betrekking hebbende rustperiode, nationale wettelijke bepalingen in de zin van artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78 zijn.
- 57 Ten tweede wordt, zoals de verwijzende rechter opmerkt, met het toekennen van een vrije dag op Goede Vrijdag aan de werknemers die lid zijn van een van de in het ARG genoemde kerken, beoogd om rekening te houden met het bijzondere belang dat de religieuze vieringen in verband met deze dag hebben voor leden van deze kerken.
- 58 Vast staat dat de vrijheid van godsdienst deel uitmaakt van de fundamentele rechten en vrijheden die door het Unierecht worden erkend; het begrip „godsdienst” moet aldus worden uitgelegd dat het zowel betrekking heeft op het forum internum, dit is het feit een overtuiging te hebben, als het forum externum, dat wil zeggen de belijdenis in het openbaar van zijn godsdienstige overtuiging (zie in die zin arresten van 14 maart 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punt 28, en 14 maart 2017, Bougnaoui en ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, punt 30). De door de Oostenrijkse wetgever beoogde doelstelling maakt dus deel uit van de doelstellingen die zijn opgesomd in artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78.
- 59 Ten derde dient voorts nog te worden vastgesteld of de aan de orde zijnde bepalingen noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vrijheid van godsdienst van de betrokken werknemers.
- 60 In dit verband dient te worden vastgesteld dat, zoals door de Oostenrijkse regering tijdens de terechtzitting voor het Hof is bevestigd, de mogelijkheid voor werknemers die niet behoren tot een van de in het ARG genoemde kerken, om een religieus feest te vieren dat niet samenvalt met een van de in § 7, lid 2, ARG, opgesomde feestdagen, in het Oostenrijkse recht niet door middel van de toekenning van een extra feestdag in beschouwing is genomen, maar voornamelijk door middel van een zorgplicht van werkgevers jegens hun werknemers, op grond waarvan werknemers indien nodig het recht kunnen verkrijgen om afwezig te zijn van hun werk voor de duur die noodzakelijk is voor het volbrengen van bepaalde religieuze rituelen.
- 61 Bijgevolg kunnen de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale bepalingen niet worden beschouwd als noodzakelijk voor de bescherming van de vrijheid van godsdienst in de zin van artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78.
- 62 Tevens moet worden nagegaan of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepalingen gerechtvaardigd kunnen worden op grond van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 63 Uit die bepaling volgt dat het beginsel van gelijke behandeling niet belet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen handhaaft of treft om de nadelen verband houdende met een van de in artikel 1 van richtlijn 2000/78 genoemde gronden te voorkomen of te compenseren.
- 64 Artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/78 heeft een nauwkeurig bepaald en beperkt doel, te weten het toestaan van maatregelen die, hoewel schijnbaar discriminerend, in werkelijkheid de in het maatschappelijk leven bestaande feitelijke ongelijkheden beogen op te heffen of te verminderen (zie naar analogie arrest van 30 september 2010, Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 65 Bij de vaststelling van de draagwijdte van een afwijking van een individueel recht, zoals het recht op gelijke behandeling, moet bovendien het evenredigheidsbeginsel worden geëerbiedigd, op grond waarvan afwijkingen niet verder mogen gaan dan passend en noodzakelijk is ter verwezenlijking van het nagestreefde doel en zoveel mogelijk een evenwicht tot stand moet worden gebracht tussen het beginsel van gelijke behandeling en de eisen van het aldus beoogde doel (zie in die zin arrest van 19 maart 2002, Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, punt 39).
- 66 In casu kan, zonder dat nagegaan hoeft te worden of de omstandigheid dat Goede Vrijdag – kennelijk een van de belangrijkste dagen van de godsdienst van werknemers die lid zijn van een van de in het ARG genoemde kerken – niet een van de in § 7, lid 2, ARG opgesomde feestdagen is, benadeling van deze werknemers in hun beroepsleven oplevert in de zin van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/78, de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling niet worden aangemerkt als een regeling die specifieke maatregelen bevat waarmee een dergelijke „benadeling” met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel en, voor zover het mogelijk is, het gelijkheidsbeginsel wordt gecompenseerd.
- 67 Zoals immers in punt 60 van het onderhavige arrest is opgemerkt, is er in de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepalingen op Goede Vrijdag sprake van een rusttijd van 24 uur voor werknemers die lid zijn van een van de in het ARG genoemde kerken, terwijl werknemers die behoren tot andere godsdiensten waarvan de belangrijke feesten niet samenvallen met de in § 7, lid 2, ARG vermelde feestdagen, in beginsel niet van hun werk afwezig kunnen zijn voor het volbrengen van religieuze rituelen in verband met deze feesten, tenzij zij daarvoor in het kader van de zorgplicht toestemming hebben gekregen van hun werkgever.
- 68 Bijgevolg gaan de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepalingen verder dan noodzakelijk om een dergelijke vermeende benadeling te compenseren en voeren zij tussen werknemers met vergelijkbare religieuze verplichtingen een verschil in behandeling in waarmee het gelijkheidsbeginsel niet voor zover het mogelijk is wordt gewaarborgd.
- 69 Gelet op de voorgaande overwegingen dienen de eerste drie vragen als volgt te worden beantwoord:
- Artikel 1 en artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78 moeten aldus worden uitgelegd dat een nationale wettelijke regeling op grond waarvan Goede Vrijdag slechts voor werknemers die lid zijn van bepaalde christelijke kerken een feestdag is, en voorts alleen deze werknemers, wanneer zij op die feestdag moeten werken, recht hebben op een toeslag, directe discriminatie op grond van godsdienst oplevert, en,
 - de nationale wettelijke bepalingen kunnen niet worden aangemerkt als maatregelen die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de rechten en vrijheden van derden in de zin van artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78, noch als specifieke maatregelen die bedoeld zijn om de nadelen verband houdende met godsdienst te compenseren in de zin van artikel 7, lid 1, van die richtlijn.

Vierde vraag

- 70 Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het Unierecht aldus moet worden uitgelegd dat, zolang de betrokken lidstaat zijn wettelijke regeling op grond waarvan alleen aan werknemers die lid zijn van bepaalde christelijke kerken een feestdag wordt toegekend op Goede Vrijdag, niet heeft aangepast om de gelijke behandeling te herstellen, een particuliere werkgever voor wie die wettelijke regeling geldt, verplicht is om ook aan zijn andere werknemers het recht op een vrije dag op Goede Vrijdag toe te kennen, en daarmee ook het recht op toeslag wanneer zij op die dag moeten werken.

- 71 Uit de beantwoording van de eerste drie vragen volgt dat richtlijn 2000/78 aldus dient te worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een verschil in behandeling op grond van godsdienst zoals vervat in de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepalingen.
- 72 In de eerste plaats moet echter worden opgemerkt dat volgens vaste rechtspraak van het Hof een richtlijn niet op zichzelf verplichtingen voor een particulier kan scheppen en dus als zodanig niet tegen hem kan worden ingeroepen. Indien de inroepbaarheid van niet of niet correct omgezette richtlijnen zou worden uitgebreid tot de betrekkingen tussen particulieren, zou dit er namelijk op neerkomen dat de Unie bevoegd is om met onmiddellijke werking particulieren verplichtingen op te leggen, terwijl zij dit alleen kan wanneer haar de bevoegdheid is toegekend om verordeningen vast te stellen (arrest van 6 november 2018, Bauer en Willmeroth, C-569/16 en C-570/16, EU:C:2018:871, punt 76 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 73 Zo kan een richtlijn niet worden ingeroepen in een geding tussen particulieren voor het buiten toepassing laten van een met die richtlijn strijdige regeling van een lidstaat (arrest van 7 augustus 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punt 44).
- 74 In de tweede plaats moet er evenwel aan worden herinnerd dat het aan de nationale rechterlijke instanties staat om, rekening houdend met alle regels van nationaal recht en overeenkomstig de daarin erkende uitleggingsmethoden, te beslissen of en in hoeverre een nationale bepaling in overeenstemming met richtlijn 2000/78 kan worden uitgelegd zonder dat dit leidt tot een uitlegging contra legem van die nationale bepaling (arresten van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 71, en 11 september 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punt 63).
- 75 Is het voor de verwijzende rechterlijke instantie onmogelijk om over te gaan tot een dergelijke richtlijnconforme uitlegging, zoals lijkt te volgen uit de verwijzingsbeslissing, dan moet in de derde plaats in herinnering worden gebracht dat het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep – dat zijn oorsprong vindt in verschillende internationale instrumenten en de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten – niet bij richtlijn 2000/78 zelf is ingevoerd, en dat de richtlijn enkel beoogt inzake die materies een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van diverse redenen waaronder godsdienst of overtuiging, zoals uit het opschrift en artikel 1 van deze richtlijn volgt (arresten van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 75, en 11 september 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punt 67).
- 76 Het verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging heeft, als algemeen beginsel van Unierecht, een dwingend karakter. Dit verbod, neergelegd in artikel 21, lid 1, van het Handvest, volstaat op zich om aan particulieren een recht te verlenen dat deze als zodanig kunnen doen gelden in een geding tussen hen op een gebied dat onder het Unierecht valt (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 76).
- 77 Gelet op zijn dwingende werking onderscheidt artikel 21 van het Handvest zich in beginsel niet van de verschillende bepalingen van de oprichtingsverdragen die diverse vormen van discriminatie verbieden, zelfs wanneer die discriminatie voortvloeit uit overeenkomsten tussen particulieren (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 77).
- 78 Als derhalve zou blijken dat de nationale bepalingen niet conform richtlijn 2000/78 kunnen worden uitgelegd, dan is de verwijzende rechter alsnog verplicht om de voor werknemers uit artikel 21 van het Handvest voortvloeiende rechtsbescherming te verzekeren en de volle werking van dat artikel te waarborgen.
- 79 In de vierde plaats volgt uit vaste rechtspraak van het Hof dat wanneer een met het recht van de Unie strijdige discriminatie is vastgesteld, de eerbiediging van het gelijkheidsbeginsel, zolang geen maatregelen zijn genomen om de gelijke behandeling te herstellen, alleen kan worden verzekerd door de leden van de benadeelde groep de voordelen toe te kennen die de leden van de bevoordeelde groep

genieten. De benadeelde personen moeten dus in dezelfde situatie worden gebracht als de personen die het betrokken voordeel genieten (arrest van 9 maart 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punt 66 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 80 In dat geval dient de nationale rechter elke discriminerende nationale bepaling buiten beschouwing te laten, zonder dat hij de opheffing ervan door de wetgever heeft te vragen of af te wachten, en dient hij op de leden van de benadeelde groep dezelfde regeling toe te passen als op de leden van de andere groep. Deze verplichting geldt voor hem ongeacht of er in het nationale recht bepalingen bestaan die hem hiertoe de bevoegdheid verlenen (arrest van 9 maart 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punt 67 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 81 Een dergelijke oplossing kan echter slechts worden toegepast wanneer er een bruikbaar referentiekader bestaat (arrest van 9 maart 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punt 68 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 82 Dit is het geval in het hoofdgeding, aangezien de regeling die van toepassing is op de leden van de in het ARG genoemde kerken het enige bruikbare referentiekader blijft zolang het Unierecht niet naar behoren wordt toegepast.
- 83 Zolang er door de nationale wetgever geen maatregelen zijn genomen die de gelijke behandeling herstellen, is het dus aan de werkgevers om ervoor te zorgen dat werknemers die niet behoren tot een van deze kerken, een identieke behandeling krijgen als die waarin de in het hoofdgeding aan de orde zijnde bepalingen voorzien voor werknemers die lid zijn van een van de genoemde kerken.
- 84 Opgemerkt moet worden dat uit de relevante nationale wettelijke regeling volgt dat laatstgenoemde werknemers verplicht zijn om hun werkgever te informeren over hun lidmaatschap van een van de in het ARG genoemde kerken, zodat hij rekening kan houden met hun afwezigheid op Goede Vrijdag.
- 85 Derhalve moet de werkgever, zolang de wettelijke regeling niet in overeenstemming is gebracht met het Unierecht, op grond van artikel 21 van het Handvest aan werknemers die tot geen van de genoemde kerken behoren, het recht op een vrije dag op Goede Vrijdag toekennen, mits deze werknemers vóór die dag aan hun werkgever de wens kenbaar hebben gemaakt om op Goede Vrijdag niet te werken.
- 86 Hieruit volgt tevens dat een werknemer die tot geen van de in het ARG genoemde kerken behoort, recht heeft op betaling door zijn werkgever van de in § 9, lid 5, ARG bedoelde toeslag wanneer de werkgever weigert het verzoek in te willigen om die dag niet te hoeven werken.
- 87 In de vijfde plaats dient eraan te worden herinnerd dat de verplichtingen voor werkgevers, zoals die in de punten 85 en 86 van dit arrest in herinnering zijn gebracht, slechts gelden zolang door de nationale wetgever geen maatregelen zijn genomen om de gelijke behandeling te herstellen.
- 88 De lidstaten moeten volgens artikel 16 van richtlijn 2000/78 weliswaar alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen afschaffen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, maar dit artikel schrijft geen concrete maatregelen voor die de lidstaten moeten vaststellen in geval van een schending van het discriminatieverbod, en laat hun de vrijheid om tussen de verschillende oplossingen die geschikt zijn om de nagestreefde doelstelling te bereiken, de oplossing te kiezen die hen afhankelijk van de verschillende situaties die zich kunnen voordoen hiertoe het meest geschikt lijkt (zie in die zin arrest van 14 maart 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, punten 28 en 30).
- 89 Op basis van voorgaande overwegingen dient op de vierde vraag te worden geantwoord dat artikel 21 van het Handvest aldus moet worden uitgelegd dat, zolang de betrokken lidstaat zijn wettelijke regeling op grond waarvan alleen aan werknemers die lid zijn van bepaalde christelijke kerken een feestdag wordt toegekend op Goede Vrijdag, niet heeft aangepast om de gelijke behandeling te herstellen, een particuliere werkgever voor wie die wettelijke regeling geldt, verplicht is om ook aan

zijn andere werknemers het recht op een vrije dag op Goede Vrijdag toe te kennen, mits deze andere werknemers vooraf om toestemming van die werkgever hebben gevraagd om die dag niet te hoeven werken, en dus ook verplicht is om aan deze werknemers het recht op toeslag toe te kennen wanneer hij geen toestemming voor een vrije dag heeft verleend.

Kosten

- ⁹⁰ Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Grote kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Artikel 1 en artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moeten aldus worden uitgelegd dat een nationale wettelijke regeling op grond waarvan Goede Vrijdag slechts voor werknemers die lid zijn van bepaalde christelijke kerken een feestdag is, en voorts alleen deze werknemers, wanneer zij op die feestdag moeten werken, recht hebben op een toeslag bovenop hun salaris voor de op die dag verrichte arbeid, directe discriminatie op grond van godsdienst oplevert.**

De nationale wettelijke bepalingen kunnen niet worden aangemerkt als maatregelen die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de rechten en vrijheden van derden in de zin van artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78, noch als specifieke maatregelen die bedoeld zijn om de nadelen verband houdende met godsdienst te compenseren in de zin van artikel 7, lid 1, van die richtlijn.

- 2) **Artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie moet aldus worden uitgelegd dat, zolang de betrokken lidstaat zijn wettelijke regeling op grond waarvan alleen aan werknemers die lid zijn van bepaalde christelijke kerken een feestdag wordt toegekend op Goede Vrijdag, niet heeft aangepast om de gelijke behandeling te herstellen, een particuliere werkgever voor wie die wettelijke regeling geldt, verplicht is om ook aan zijn andere werknemers het recht op een vrije dag op Goede Vrijdag toe te kennen, mits deze andere werknemers vooraf om toestemming van die werkgever hebben gevraagd om die dag niet te hoeven werken, en dus ook verplicht is om aan deze werknemers het recht op een toeslag bovenop hun salaris voor de op die dag verrichte arbeid toe te kennen wanneer hij geen toestemming voor een vrije dag heeft verleend.**

ondertekeningen