



## Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

22. januar 2019\*

»Præjudiciel forelæggelse – Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder – artikel 21 – ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – direktiv 2000/78/EF – artikel 2, stk. 2, litra a) – direkte forskelsbehandling på grund af religion – national lovgivning, som tildeler visse arbejdstagere en feriedag langfredag – begrundelse – artikel 2, stk. 5 – artikel 7, stk. 1 – de private arbejdsgiveres og den nationale rets forpligtelser som følge af den nationale rets uforenelighed med direktiv 2000/78«

I sag C-193/17,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Oberster Gerichtshof (øverste domstol, Østrig) ved afgørelse af 24. marts 2017, indgået til Domstolen den 13. april 2017, i sagen

**Cresco Investigation GmbH**

mod

**Markus Achatzi,**

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling),

sammensat af præsidenten, K. Lenaerts, vicepræsidenten, R. Silva de Lapuerta, afdelingsformændene J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, A. Prechal, C. Toader og C. Lycourgos (refererende dommer) samt dommerne A. Rosas, M. Ilešič, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda og S. Rodin,

generaladvokat: M. Bobek,

justitssekretær: fuldmægtig R. Şereş,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 10. april 2018,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Cresco Investigation GmbH ved Rechtsanwältin M. Zehetbauer,
- Markus Achatzi ved Rechtsanwalt A. Obereder,
- den østrigske regering ved G. Hesse, som befuldmægtiget,

\* Processprog: tysk.

- den italienske regering ved G. Palmieri, som befuldmægtiget, bistået af avvocati dello Stato P. Gentili og F. De Luca,
  - den polske regering ved B. Majczyna, M. Szwarc og A. Siwek, som befuldmægtigede,
  - Europa-Kommissionen ved B.-R. Killmann og D. Martin, som befuldmægtigede,
- og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 25. juli 2018, afsagt følgende

### Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) samt af artikel 1, af artikel 2, stk. 2, litra a), af artikel 2, stk. 5, og af artikel 7, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16).
- 2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem Cresco Investigation GmbH (herefter »Cresco«) og Markus Achatzi vedrørende sidstnævntes ret til at modtage en supplerende godtgørelse til den løn, som han modtog for arbejde udført på en langfredag.

### Retsforskrifter

#### *EU-retten*

- 3 24. betragtning til direktiv 2000/78 har følgende ordlyd:  
  
»Unionen har i sin erklæring nr. 11 om kirkers og konfessionsløse organisationers status, der er knyttet som bilag til slutakten til Amsterdamtraktaten, udtrykkeligt anført, at den respekterer og ikke anfægter den status i henhold til national lovgivning, som kirker og religiøse sammenslutninger eller samfund har i medlemsstaterne, samt at den ligeledes respekterer filosofiske og konfessionsløse organisationers status, og at medlemsstaterne på baggrund heraf kan opretholde eller fastsætte specifikke bestemmelser om regulære, legitime og berettigede erhvervsmæssige krav, der kan stilles til at udøve en erhvervsmæssig aktivitet.«
  - 4 Dette direktivs artikel 1 er affattet således:  
  
»Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«
  - 5 Det nævnte direktivs artikel 2 bestemmer:  
  
»I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.
2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

[...]

5. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger fastsat ved national lovgivning, som i et demokratisk samfund er nødvendige af hensyn til den offentlige sikkerhed, den offentlige orden, for at forebygge forbrydelse, for at beskytte sundheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder.«

6 Samme direktivs artikel 7 med overskriften »Positiv særbehandling og særforanstaltninger« fastsætter i stk. 1:

»For at sikre fuld ligestilling i arbejdslivet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager særforanstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde.«

7 I artikel 16 i direktiv 2000/78 bestemmes:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at

- a) alle love og administrative bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, ophæves
- b) alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.«

### ***Østrigsk ret***

8 § 1, stk. 1, i Arbeitsruhegesetz (lov om hviletid og helligdage, BGBl. 144/1983), i den affattelse, der finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i hovedsagen (herefter »ARG«), bestemmer:

»Denne forbundslov gælder for alle arbejdstagere, medmindre andet fastsættes i det følgende.«

9 Dennes lovs § 7 bestemmer:

»(1) Arbejdstageren har på helligdage krav på en uafbrudt hviletid på mindst 24 timer, som skal begynde tidligst kl. 0.00 og senest kl. 6.00 på helligdagen.

(2) Helligdage i henhold til denne forbundslov er:

Den 1. januar (nytårsdag), den 6. januar (helligtrekonger), 2. påskedag, den 1. maj (arbejdets dag), Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, Kristi legemsfest, den 15. august (Mariæ himmelfart), den 26. oktober (nationaldag), den 1. november (allehelgensdag), den 8. december (Mariæ undfangelse), den 25. december (1. juledag) og den 26. december (2. juledag).

(3) For medlemmer af de protestantiske kirker med augsburgsk eller schweizisk trosbekendelse, den gammelkatolske kirke og den protestantisk-metodistiske kirke er langfredag ligeledes en helligdag.

[...]«

10 I samme lovs § 9 bestemmes:

»(1) Arbejdstageren bevarer sit krav på vederlag for arbejde, som udgår på grund af en helligdag.

(2) Arbejdstageren har ret til det vederlag, som han ville have modtaget, hvis arbejdet ikke var udgået af de i stk. 1 nævnte grunde.

[...]

(5) En arbejdstager, som beskæftiges under en helligdagshviletid, har foruden vederlag i henhold til stk. 1 krav på vederlag for det præsterede arbejde, medmindre der er aftalt genindvinding af de arbejdede timer som omhandlet i § 7, stk. 6.«

11 Direktiv 2000/78 blev gennemført i østrigsk ret ved bl.a. Gleichbehandlungsgesetz (lov om ligebehandling, BGBl. I, 66/2004). Denne lov fastsætter et princip om forbud mod forskelsbehandling i forbindelse med ansættelsesforholdet, navnlig på grund af religion eller tro, for så vidt angår fastsættelsen af vederlag samt de øvrige ansættelsesvilkår.

### **Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål**

12 I henhold til ARG's § 7, stk. 3, er langfredag en betalt helligdag, ledsaget af en hvileperiode på 24 timer, for medlemmer af de protestantiske kirker med augsburgsk eller schweizisk trosbekendelse, den gammelkatolske kirke og den protestantisk-metodistiske kirke (herefter »de i ARG omhandlede kirker«). Hvis et medlem af en af disse kirker ikke desto mindre arbejder på denne dag, har vedkommende ret til et supplerende vederlag for denne helligdag (herefter »helligdagsgodtgørelse«).

13 Markus Achatzi er ansat hos Cresco, som er et privatdetektivfirma, og er ikke medlem af nogen af de i ARG omhandlede kirker. Han er af den opfattelse, at han på diskriminerende vis er blevet frataget helligdagsgodtgørelse for det arbejde, som han udførte på en langfredag, den 3. april 2015, og han har i denne forbindelse anmodet sin arbejdsgiver om betaling af 109,09 EUR med tillæg af renter.

14 Appeldomstolen ændrede førstinstansrettens dom, hvorved sagsøgte blev frifundet i det af Markus Achatzi anlagte søgsmål.

15 Oberster Gerichtshof (øverste domstol, Østrig), for hvilken Cresco har indbragt en appel til prøvelse af denne appelafgørelse, har indledningsvis anført, at af de tretten helligdage, der er opregnet i ARG's § 7, stk. 2, har alle, bortset fra den 1. maj og den 26. oktober, som ikke har religiøse aspekter, tilknytning til kristendommen, idet to af dem endog udelukkende har tilknytning til katolicismen. Samtlige disse helligdage er i øvrigt betalte fridage for alle arbejdstagere, uanset deres religiøse tilhørsforhold.

16 Den forelæggende ret har dernæst påpeget, at den særlige ordning, der er fastsat i ARG's § 7, stk. 3, tilsigter at gøre det muligt for medlemmerne af en af de i denne bestemmelse omhandlede kirker at udøve deres religion i forbindelse med en dag med festligheder, som er særlig vigtig for dem.

17 Ifølge den forelæggende ret gør ARG's § 7, stk. 3, tildelingen af en supplerende helligdag afhængig af arbejdstagernes religion med den konsekvens, at de personer, som ikke tilhører de i ARG omhandlede kirker, har en betalt helligdag mindre end medlemmerne af en af disse kirker, hvilket principielt udgør en ringere behandling på grund af religion.

18 Den forelæggende ret er imidlertid i tvivl om, hvorvidt situationen for disse to kategorier af arbejdstagere er sammenlignelig.

- 19 Den forelæggende ret har i denne henseende anført, at ARG's § 7, stk. 3, har til formål at gøre det muligt for de arbejdstagere, der er medlemmer af en af de i ARG omhandlede kirker, at udøve deres religion langfredag uden med henblik herpå at skulle aftale en feriedag med deres arbejdsgiver. Arbejdstagere, som er medlemmer af den romersk-katolske kirke, som flertallet af den østrigske befolkning tilhører, har imidlertid denne mulighed, for så vidt som de helligdage, der er omhandlet i ARG's § 7, stk. 2, og som vedrører deres religion, er fridage for alle arbejdstagere.
- 20 Imidlertid, og selv om sagsøgeren i hovedsagen ikke har gjort gældende, at der ikke er blevet taget hensyn til hans religiøse behov langfredag, er den nævnte ret af den opfattelse, at der med henblik på at bedømme den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivnings forenelighed med direktiv 2000/78 skal tages hensyn til det forhold, at denne lovgivning ikke tager hensyn til visse arbejdstageres religiøse behov. Ganske vist indeholder visse kollektive overenskomster bestemmelser, som ligner ARG's § 7, bl.a. for så vidt angår jom kippur (forsoningsdagen) i den jødiske religion eller de protestantiske kirkers reformationsdag, men såfremt dette ikke er tilfældet, er arbejdstagerne i vidt omfang underlagt deres arbejdsgivers velvilje.
- 21 Den forelæggende ret har i øvrigt anført, at den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling kun ville kunne være omfattet af EU-retten i en tvist mellem private som den i hovedsagen omhandlede, hvis denne ret fandt direkte anvendelse. Den har nemlig påpeget, at direktiv 2000/78 blev gennemført ved lov om ligebehandling, som ikke har forrang for ARG, og at den klare ordlyd af ARG's § 7, stk. 3, er til hinder for en fortolkning, som er i overensstemmelse med EU-retten, og som ville udvide ordningen med langfredag til arbejdstagere, som ikke er medlemmer af de i ARG omhandlede kirker.
- 22 Den forelæggende ret har ligeledes anført, at direktiv 2000/78 i henhold til direktivets § 2, stk. 5, ikke berører foranstaltninger fastsat ved national lovgivning, som i et demokratisk samfund bl.a. er nødvendige af hensyn til beskyttelsen af andres rettigheder og friheder, og den har påpeget, at religionsfrihed og trosfrihed i overensstemmelse med Domstolens praksis er en del af grundlaget for et demokratisk samfund.
- 23 Den nævnte retsinstans er herefter i tvivl om, hvorvidt den i ARG's § 7, stk. 3, fastsatte ordning skal anses for at udgøre en foranstaltning, som er nødvendig for beskyttelsen af religionsfriheden og trosfriheden for de arbejdstagere, der er medlemmer af en af de i ARG omhandlede kirker.
- 24 Den forelæggende ret er endvidere i tvivl om, hvorvidt den pågældende forskelsbehandling kan være begrundet i henhold til artikel 7, stk. 1, i direktiv 2000/78, for så vidt som den udgør en positiv og specifik foranstaltning, der har til formål at fjerne eksisterende ulemper.
- 25 Den forelæggende ret har ganske vist påpeget, at der på det østrigske arbejdsmarked principielt ikke findes strukturelle ulemper for de arbejdstagere, der er medlemmer af en af de i ARG omhandlede kirker. Den omstændighed, at sidstnævnte tvinges til at arbejde på en af de vigtigste dage i deres religion, mens dette ikke er tilfældet for f.eks. for medlemmer af den romersk-katolske kirke, hvis store højtider er fridage for alle arbejdstagere, ville imidlertid kunne anses for at udgøre en sådan ulempe, som ARG's § 7, stk. 3, følgerig tilsigter at kompensere for.
- 26 I tilfælde af, at Domstolen finder, at den lovbestemte ordning for langfredag, der er fastsat i ARG's § 7, stk. 3, tilsidesætter direktiv 2000/78, rejses endeligt spørgsmålet, om denne tilsidesættelse skal kompenseres ved en pligt for arbejdsgiveren, som er et privatretligt selskab, til at tildele denne feriedag til alle selskabets arbejdstagere, selv om den østrigske lovgiver kun har villet tage hensyn til en afgrænset gruppe arbejdstageres religiøst begrundede krav med henblik på at beskytte interesserne for de arbejdsgivere, som var imod en overdreven udvidelse af den generelle ordning for helligdage.

27 Hvis det i øvrigt må konstateres, at den lovbestemte ordning for langfredag ikke udgør positiv særbehandling eller en særforanstaltning som omhandlet i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2000/78, ønsker den forelæggende ret oplyst, om denne konstatering skal medføre, at ARG's § 7, stk. 3, bliver fuldstændig uanvendelig, således at ingen arbejdstager på en langfredag vil kunne tildeles en helligdag eller helligdagsgodtgørelse.

28 Under disse omstændigheder har Oberster Gerichtshof (øverste domstol) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal EU-retten, navnlig [chartrets artikel 21], sammenholdt med artikel 1 og 2, stk. 2, litra a), i direktiv [2000/78], fortolkes således, at den i en retssag mellem en arbejdstager og en arbejdsgiver i forbindelse med et privat ansættelsesforhold er til hinder for en national ordning, hvorefter langfredag kun for medlemmer af de protestantiske kirker med augsburgsk eller schweizisk trosbekendelse, den gammelkatolske kirke og den protestantisk-metodistiske kirke er en helligdag med en uafbrudt hviletid på mindst 24 timer, og hvor arbejdstageren i tilfælde af, at han arbejder trods helligdagshvilen, foruden kravet på vederlag for det arbejde, der udgår som følge af helligdagen, også har krav på vederlag for det præsterede arbejde, hvorimod andre arbejdstagere, som ikke er medlemmer af disse kirker, ikke har denne ret?

2) Skal EU-retten, navnlig [chartrets artikel 21], sammenholdt med artikel 2, stk. 5, i direktiv [2000/78], fortolkes således, at den i det første spørgsmål beskrevne nationale ordning, som – i forhold til det samlede befolkningstal og flertallets tilhørsforhold til den romersk-katolske kirke – kun giver en forholdsvis lille gruppe af medlemmer af bestemte (andre) kirker rettigheder og krav, ikke berøres af dette direktiv, fordi der er tale om en foranstaltning, som i et demokratisk samfund er nødvendig for at beskytte andres rettigheder og frihedsrettigheder, navnlig retten til frihed til religionsudøvelse?

3) Skal EU-retten, navnlig [chartrets artikel 21], sammenholdt med artikel 7, stk. 1, i direktiv [2000/78], fortolkes således, at den i det første spørgsmål beskrevne nationale ordning udgør en positiv og specifik foranstaltning til fordel for medlemmerne af de i det første spørgsmål nævnte kirker med henblik på at sikre disses fulde ligestilling i erhvervslivet, for at forhindre eller udligne ulemper for disse medlemmer på grund af religion, når de dermed indrømmes samme ret til religionsudøvelse i arbejdstiden på en for denne religion vigtig helligdag, som flertallet af arbejdstagerne i henhold til en anden national ordning ellers har, fordi helligdagene for den religion, som flertallet af arbejdstagerne bekender sig til, generelt er arbejdsfri?

Såfremt det bekræftes, at der foreligger en forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv [2000/78]:

4) Skal EU-retten, navnlig [chartrets artikel 21] sammenholdt med artikel 1, artikel 2, stk. 2, litra a), og artikel 7, stk. 1, i direktiv [2000/78], fortolkes således, at en privat arbejdsgiver, så længe lovgiver ikke har tilvejebragt en lovgivning, som ikke er udtryk for forskelsbehandling, skal indrømme alle arbejdstagere, uanset deres religiøse tilhørsforhold, de i det første spørgsmål beskrevne rettigheder og krav med hensyn til langfredag, eller skal den i det første spørgsmål nævnte nationale ordning ikke anvendes i sin helhed, således at de i det første spørgsmål beskrevne rettigheder og krav i forbindelse med langfredag ikke skal indrømmes nogen arbejdstager?»



## Om Domstolens kompetence

- 29 Den polske regering er af den opfattelse, at en medlemsstats tildeling af en helligdag, hvis formål er at gøre det muligt at fejre en religiøs fest, i henhold til artikel 17, stk. 1, TEUF ikke henhører under EU-retten, således at Domstolen ikke har kompetence til at besvare de præjudicielle spørgsmål, som den er blevet forelagt af den forelæggende ret.
- 30 I denne henseende bemærkes, at det i artikel 17, stk. 1, TEUF bestemmes, at Unionen respekterer og ikke må anfægte den status, som kirker og religiøse sammenslutninger eller samfund har i medlemsstaterne i henhold til national lovgivning.
- 31 En sådan bestemmelse har imidlertid ikke den konsekvens, at en forskelsbehandling i en national lovgivning, hvori det fastsættes, at visse arbejdstagere tildeles en helligdag, hvis formål er at gøre det muligt at fejre en religiøs fest, er udelukket fra anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, og at en sådan forskelsbehandlings overensstemmelse med dette direktiv ikke er underlagt en effektiv domstolskontrol.
- 32 Dels svarer ordlyden af artikel 17 TEUF nemlig i det væsentlige til ordlyden af erklæring nr. 11 om kirkers og konfessionsløse organisationers status, der er knyttet som bilag til slutakten til Amsterdamtraktaten. Den omstændighed, at denne erklæring udtrykkeligt er nævnt i 24. betragtning til direktiv 2000/78, gør det åbenbart, at EU-lovgiver nødvendigvis har taget hensyn til den nævnte erklæring ved vedtagelsen af dette direktiv (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 57, og af 11.9.2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, præmis 48).
- 33 Dels udtrykker artikel 17 TEUF ganske vist Unionens neutralitet i forhold til medlemsstaternes organisering af deres forhold til kirker og religiøse sammenslutninger eller samfund (dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 58, og af 11.9.2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, præmis 48). Imidlertid tilsigter de i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelser ikke at organisere forholdet mellem en medlemsstat og kirkerne, men udelukkende at tildele arbejdstagere, som er medlemmer af visse kirker, en supplerende helligdag, der er sammenfaldende med en religiøs fest, som er vigtig for disse kirker.
- 34 Den af den polske regering fremførte indsigelse om manglende kompetence kan derfor ikke tages til følge.

## Om de præjudicielle spørgsmål

### *De tre første spørgsmål*

- 35 Med de tre første spørgsmål, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1 og artikel 2, stk. 2, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en national lovgivning, i henhold til hvilken langfredag kun er en helligdag for de arbejdstagere, som er medlemmer af visse kristne kirker, og i henhold til hvilken kun disse arbejdstagere har ret til en helligdagsgodtgørelse, hvis de arbejder på denne helligdag, indfører en direkte forskelsbehandling på grund af religion. Såfremt spørgsmålene besvares bekræftende, ønsker den forelæggende ret ligeledes oplyst, om de foranstaltninger, der er fastsat i denne nationale lovgivning, kan anses for at være foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte andres rettigheder og friheder som omhandlet i det nævnte direktivs artikel 2, stk. 5, eller særforanstaltninger, der har til formål at opveje ulemper knyttet til religion som omhandlet i dette direktivs artikel 7, stk. 1.

- 36 Indledningsvis bemærkes, at direktiv 2000/78 i overensstemmelse med direktivets artikel 1 har til formål med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.
- 37 I henhold til nævnte direktivs artikel 2, stk. 1, betyder »princippet om ligebehandling«, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i dette direktivs artikel 1 anførte grunde. I dette direktivs artikel 2, stk. 2, litra a), præciseres, at der med henblik på anvendelsen af direktivets artikel 2, stk. 1, foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i samme direktivs artikel 1 anførte grunde, herunder religion, behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver behandlet.
- 38 I denne sammenhæng må det for det første afgøres, om der af den i hovedsagen omhandlede lovgivning følger en forskelsbehandling mellem arbejdstagere på grundlag af deres religion.
- 39 I denne henseende bemærkes, at ARG's § 7, stk. 3, kun indrømmer arbejdstagere, der er medlemmer af en af de i ARG omhandlede kirker, ret til en helligdag langfredag. Det følger heraf, at den helligdagsgodtgørelse, som en arbejdstager, der udfører arbejde på en helligdag, kan gøre krav på i henhold til ARG's § 9, stk. 5, kun skal udbetales til arbejdstagere, som udfører arbejde på en langfredag, hvis disse er medlemmer af en af disse kirker.
- 40 Følgelig indfører den i hovedsagen omhandlede lovgivning en forskelsbehandling, som er direkte baseret på arbejdstagernes religion. Det sondringskriterium, som denne lovgivning anvender, vedrører direkte arbejdstagernes tilhørsforhold til en bestemt religion.
- 41 For det andet må det undersøges, om en sådan forskelsbehandling vedrører kategorier af arbejdstagere, som befinder sig i tilsvarende situationer.
- 42 I denne henseende bemærkes, at kravet om tilsvarende situationer med henblik på at fastslå, om der foreligger en tilsidesættelse af princippet om ligebehandling, skal vurderes på grundlag af alle de omstændigheder, som kendetegner dem, og navnlig i lyset af indholdet af og formålet med den nationale lovgivning, der indfører en forskellig behandling (jf. i denne retning dom af 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, præmis 89, og af 26.6.2018, MB (kønsskifte og alderspension), C-451/16, EU:C:2018:492, præmis 42).
- 43 Det må ligeledes præciseres dels, at det ikke kræves, at situationerne er identiske, men alene at de er sammenlignelige, dels, at undersøgelsen af den sammenlignelige karakter skal udføres specifikt og konkret i forhold til den pågældende ydelse og ikke generelt og abstrakt (dom af 19.7.2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).
- 44 I det foreliggende tilfælde tildeler ARG's § 7, stk. 3, langfredag alene en sammenhængende hvileperiode på 24 timer til de arbejdstagere, som er medlemmer af en af de i ARG omhandlede kirker. Denne bestemmelse fastsætter således en forskelsbehandling hvad angår tildelingen af en helligdag mellem disse arbejdstagere og alle øvrige arbejdstagere.
- 45 I denne henseende fremgår det af de sagsakter, som Domstolen råder over, at den hvileperiode på 24 timer, der langfredag tildeles de arbejdstagere, som er medlemmer af de i ARG omhandlede kirker, af de kompetente nationale myndigheder begrundes med den betydning, som en sådan dag har for disse religiøse fællesskaber.
- 46 Som det imidlertid fremgår af forelæggelsesafgårelsen, er tildelingen af en helligdag langfredag til en arbejdstager, som er medlem af en af de i ARG omhandlede kirker, ikke underlagt en betingelse om, at arbejdstageren udfører en bestemt religiøs forpligtelse i løbet af denne dag, men udelukkende en



betingelse om, at den nævnte arbejdstager formelt tilhører en af disse kirker. Denne arbejdstager kan således frit råde over den periode, som er tilknyttet denne helligdag, f.eks. til hvile eller til fritidsaktiviteter.

- 47 Situationen for en sådan arbejdstager afviger i denne henseende ikke fra situationen for de øvrige arbejdstagere, som ønsker at råde over en periode til hvile eller fritidsaktiviteter langfredag, uden at de imidlertid kan få tildelt en tilsvarende helligdag.
- 48 I øvrigt følger det af ARG's § 7, stk. 3, sammenholdt med denne lovs § 9, stk. 5, at det kun er arbejdstagere, som er medlemmer af en af de i ARG omhandlede kirker, som kan få udbetalt en helligdagsgodtgørelse, hvis de arbejder på en langfredag.
- 49 Henset til den økonomiske karakter af den ydelse, der berøres af en sådan forskelsbehandling, samt til den uløselige forbindelse mellem denne ydelse og tildelingen af en helligdag langfredag, bemærkes ligeledes, at situationen for de arbejdstagere, der er medlemmer af de i ARG omhandlede kirker, for så vidt angår tildelingen af en sådan økonomisk ydelse er sammenlignelig med situationen for alle de øvrige arbejdstagere, uanset om disse har en religion eller ej.
- 50 Som det fremgår af de sagsakter, som Domstolen råder over, afhænger tildelingen af denne godtgørelse til en arbejdstager, som er medlem af en af de nævnte kirker og som arbejder langfredag, nemlig udelukkende af, at denne arbejdstager formelt tilhører en af disse kirker. Den nævnte arbejdstager har således ret til den nævnte godtgørelse, selv om han har arbejdet langfredag uden at have følt en forpligtelse til eller et behov for at fejre denne religiøse fest. Hans situation afviger følgelig ikke fra situationen for de øvrige arbejdstagere, som har arbejdet langfredag uden at få tildelt en sådan godtgørelse.
- 51 Det følger heraf, at den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning bevirker, at sammenlignelige situationer behandles forskelligt alt efter religion. Den indfører dermed en direkte forskelsbehandling på grund af religion, jf. artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.
- 52 Dernæst må det afgøres, om en sådan direkte forskelsbehandling kan begrundes på grundlag af artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78 eller på grundlag af det nævnte direktivs artikel 7, stk. 1.
- 53 Dels følger det af artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78, at dette direktiv ikke berører foranstaltninger fastsat ved national lovgivning, som i et demokratisk samfund er nødvendige af hensyn til den offentlige sikkerhed, den offentlige orden, for at forebygge forbrydelse, for at beskytte sundheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder.
- 54 Med vedtagelsen af denne bestemmelse har EU-lovgiver med hensyn til beskæftigelse og erhverv ønsket at imødegå og afgøre en konflikt mellem, på den ene side, princippet om ligebehandling og, på den anden side, nødvendigheden af at sikre den offentlige orden, sikkerhed og sundhed, at forebygge forbrydelse samt at beskytte individuelle rettigheder og friheder, hvilket er af afgørende betydning for, at et demokratisk samfund kan fungere. EU-lovgiver har bestemt, at principperne i direktiv 2000/78 i visse tilfælde, som er opregnet i sidstnævnte direktivs artikel 2, stk. 5, ikke finder anvendelse på foranstaltninger, der indeholder ulige behandling af en af de grunde, der er fastsat i dette direktivs artikel 1, dog på den betingelse, at disse foranstaltninger er nødvendige med henblik på gennemførelsen af førnævnte formål (dom af 13.9.2011, Prigge m.fl., C-447/09, EU:C:2011:573, præmis 55).
- 55 Eftersom nævnte artikel 2, stk. 5, indfører en undtagelse til princippet om forbud mod forskelsbehandling, skal den i øvrigt fortolkes strengt. Denne bestemmelses ordlyd fører ligeledes til en sådan konklusion (dom af 13.9.2011, Prigge m.fl., C-447/09, EU:C:2011:573, præmis 56 og den deri nævnte retspraksis).

- 56 I det foreliggende tilfælde skal det for det første påpeges, at de i hovedsagen omhandlede foranstaltninger, dvs. anerkendelsen af langfredag som værende en helligdag for de arbejdstagere, som er medlemmer af en af de i ARG omhandlede kirker, samt tildelingen af helligdagsgodtgørelse til disse arbejdstagere i tilfælde af, at disse arbejder i den hvileperiode, der er tilknyttet denne helligdag, er fastsat ved national lovgivning, jf. artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78.
- 57 For det andet har tildelingen af en helligdag langfredag til de arbejdstagere, som er medlemmer af en af de i ARG omhandlede kirker, som anført af den forelæggende ret, til formål at tage hensyn til, at de religiøse festligheder i forbindelse med en sådan dag er særligt vigtige for medlemmerne af disse kirker.
- 58 Det er imidlertid ubestridt, at religionsfrihed er omfattet af de grundlæggende rettigheder og friheder, der er anerkendt i EU-retten, idet begrebet »religion« i denne forbindelse skal forstås således, at det omfatter såvel forum internum, dvs. den omstændighed at have en tro, som forum externum, dvs. bekendelsen til den religiøse tro i det offentlige rum (jf. i denne retning dom af 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, præmis 28, og af 14.3.2017, Bougnaoui og ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, præmis 30). Det følger heraf, at det formål, der forfølges af den østrigske lovgiver, er opført blandt de formål, der er opregnet i artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78.
- 59 Det må endvidere for det tredje afgøres, om disse foranstaltninger er nødvendige for at beskytte de pågældende arbejdstageres religionsfrihed.
- 60 I denne henseende konstateres, at der i østrigsk ret, således som den østrigske regering har bekræftet under retsmødet for Domstolen, tages hensyn til muligheden for de arbejdstagere, som ikke tilhører de i ARG omhandlede kirker, for at fejre en religiøs fest, som ikke er sammenfaldende med en af de helligdage, der er opregnet i ARG's § 7, stk. 2, ikke ved tildeling af en supplerende helligdag, men primært ved en omsorgspligt fra arbejdsgivernes side over for deres ansatte, som gør det muligt for sidstnævnte i givet fald at opnå ret til at være fraværende fra deres arbejde i det tidsrum, der er nødvendigt for at fuldføre visse religiøse ritualer.
- 61 Det følger heraf, at nationale foranstaltninger som de i hovedsagen omhandlede ikke kan anses for at være nødvendige for at beskytte religionsfriheden som omhandlet i § 2, stk. 5, i direktiv 2000/78.
- 62 Dels må det undersøges, om bestemmelser som de i hovedsagen omhandlede kan begrundes i henhold til artikel 7, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 63 Det fremgår af sidstnævnte bestemmelse, at princippet om ligebehandling ikke er til hinder for, at en medlemsstat, for at sikre fuld ligestilling i arbejdslivet, opretholder eller vedtager særforanstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til en eller flere af de i dette direktivs artikel 1 anførte grunde.
- 64 Artikel 7, stk. 1, i direktiv 2000/78 har det præcise og afgrænsede formål at tillade foranstaltninger, der tilsyneladende er diskriminerende, men som reelt tilsigter at fjerne eller reducere de faktiske uligheder, der kan findes i samfundet (jf. analogt dom af 30.9.2010, Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis).
- 65 I øvrigt skal fastlæggelsen af rækkevidden af enhver undtagelse til en individuel rettighed, såsom ligebehandling, foretages under hensyntagen til proportionalitetsprincippet, som kræver, at undtagelserne ikke må gå videre, end det er rimeligt og nødvendigt for at nå det tilsigtede mål, hvorved ligebehandlingsprincippet i videst muligt omfang skal søges tilgodeset samtidig med de krav, som er forbundet med det tilsigtede mål (jf. i denne retning dom af 19.3.2002, Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, præmis 39).

- 66 I det foreliggende tilfælde, og uden det er nødvendigt at afgøre, om den omstændighed, at langfredag, der synes at være en af de vigtigste dage i den religion, som de arbejdstagere, der er medlemmer af en af de i ARG omhandlede kirker, tilhører, ikke svarer til en af de helligdage, der er opregnet i denne lovs § 7, stk. 2, udgør en ulempe i forbindelse med udøvelsen af deres arbejdsliv som omhandlet i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2000/78, bemærkes, at den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning ikke kan anses for at indeholde særforanstaltninger, der har til formål at opveje en sådan »ulempe« under overholdelse af proportionalitetsprincippet og, i videst muligt omfang, lighedsprincippet.
- 67 Som anført i denne doms præmis 60 tildeler de i hovedsagen omhandlede bestemmelser nemlig en hvileperiode på 24 timer, langfredag, til de arbejdstagere, som er medlemmer af en af de i ARG omhandlede kirker, mens arbejdstagere, som tilhører andre religioner, hvis vigtige fester ikke er sammenfaldende med de helligdage, der er fastsat i ARG's § 7, stk. 2, principielt kun kan være fraværende fra deres arbejde med henblik på at udføre religiøse ritualer, der er tilknyttet disse fester, i henhold til en tilladelse fra deres arbejdsgiver, som er givet inden for rammerne af omsorgspligten.
- 68 Det følger heraf, at de i hovedsagen omhandlede foranstaltninger går ud over, hvad der er nødvendigt for at opveje en sådan angivelig ulempe, og at de indfører en forskelsbehandling af arbejdstagere, der er stillet over for sammenlignelige religiøse forpligtelser, som ikke i videst muligt omfang sikrer overholdelsen af lighedsprincippet.
- 69 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal de tre første spørgsmål besvares således:
- artikel 1 og artikel 2, stk. 2, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en national lovgivning, i henhold til hvilken langfredag kun er en helligdag for de arbejdstagere, som er medlemmer af visse kristne kirker, og i henhold til hvilken kun disse arbejdstagere har ret til en helligdagsgodtgørelse, hvis de arbejder på denne helligdag, udgør en direkte forskelsbehandling på grund af religion, og
  - de foranstaltninger, der er fastsat i denne nationale lovgivning, kan hverken anses for at være foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte andres rettigheder og friheder som omhandlet i det nævnte direktivs artikel 2, stk. 5, eller særforanstaltninger, der har til formål at opveje ulemper knyttet til religion som omhandlet i samme direktivs artikel 7, stk. 1.

#### ***Det fjerde spørgsmål***

- 70 Med det fjerde spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om EU-retten skal fortolkes således, at så længe den pågældende medlemsstat ikke med henblik på at genindføre ligebehandling har ændret sin lovgivning om kun at tildele en helligdag langfredag til de arbejdstagere, der er medlemmer af visse kristne kirker, er en privat arbejdsgiver, der er underlagt denne lovgivning, forpligtet til ligeledes at tildele sine øvrige arbejdstagere ret til en helligdag langfredag og følgelig at indrømme sidstnævnte, hvis de arbejder på denne dag, ret til en helligdagsgodtgørelse.
- 71 Det følger af besvarelsen af de tre første spørgsmål, at direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at det er til hinder for en forskelsbehandling på grund af religion som den, der er indført ved de i hovedsagen omhandlede bestemmelser.
- 72 Imidlertid bemærkes, for det første, at det følger af Domstolens faste praksis, at et direktiv ikke i sig selv kan skabe forpligtelser for privatpersoner og derfor ikke som sådan kan påberåbes over for sådanne personer. En udvidelse af muligheden for at påberåbe sig ikke gennemførte eller ukorrekt gennemførte direktiver, således at de også kommer til at omfatte retsforhold mellem privatpersoner, ville nemlig være ensbetydende med, at der tillægges Unionen beføjelser til at udstede regler, der direkte skaber forpligtelser for privatpersoner, selv om en kompetence hertil kun tilkommer Unionen med dens kompetence til at udstede forordninger (dom af 6.11.2018, Bauer og Willmeroth, C-569/16 og C-570/16, EU:C:2018:871, præmis 76 og den deri nævnte retspraksis).

- 73 Et direktiv kan således ikke påberåbes i en tvist mellem private med henblik på at undgå anvendelsen af en medlemsstats lovgivning, som strider mod dette direktiv (dom af 7.8.2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, præmis 44).
- 74 Ikke desto mindre bemærkes, for det andet, at det tilkommer de nationale retsinstanser under hensyn til samtlige nationale retsregler og i medfør af de fortolkningsmetoder, der er anerkendt heri, at afgøre, om og i hvilket omfang en national bestemmelse kan fortolkes i overensstemmelse med direktiv 2000/78, uden at foretage en fortolkning contra legem af denne nationale bestemmelse (dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 71, og af 11.9.2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, præmis 63).
- 75 I det tilfælde, hvor det, som det synes at fremgå af forelæggelsesafgørelsen, er umuligt for den forelæggende ret at foretage en sådan overensstemmende fortolkning, skal det, for det tredje, præciseres, at direktiv 2000/78 ikke selv indfører princippet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, hvilket princip har sin oprindelse i forskellige internationale konventioner og i medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, men alene har til formål på disse områder at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskellige former for forskelsbehandling, herunder religion eller tro, således som det fremgår af overskriften og af direktivets artikel 1 (dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 75, og af 11.9.2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, præmis 67).
- 76 Forbuddet mod enhver forskelsbehandling på grund af religion eller tro har bindende karakter som et generelt princip i EU-retten. Dette forbud, som er fastsat i chartrets artikel 21, stk. 1, er i sig selv tilstrækkeligt til at tillægge private en ret, der som sådan kan påberåbes i en tvist mellem disse på et område, der er omfattet af EU-retten (dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 76).
- 77 Henset til den bindende karakter af chartrets artikel 21 adskiller den sig principielt ikke fra de forskellige bestemmelser i traktaterne om oprettelse, som forbyder forskelsbehandling af diverse grunde, selv når en sådan forskelsbehandling udspringer af kontrakter indgået mellem private (dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 77).
- 78 Hvis det følgelig skulle vise sig, at de nationale bestemmelser ikke kan fortolkes på en måde, som er i overensstemmelse med direktiv 2000/78, vil den forelæggende ret ikke desto mindre være forpligtet til at sikre den retsbeskyttelse, der for arbejdstagerne følger af chartrets artikel 21, og at sikre den fulde virkning af denne artikel.
- 79 For det fjerde bemærkes, at det fremgår af Domstolens faste praksis, at i tilfælde, hvor det konstateres, at der foreligger forskelsbehandling i strid med EU-retten, kan overholdelsen af ligebehandlingsprincippet, så længe der ikke er vedtaget foranstaltninger, som genindfører ligebehandlingen, kun sikres ved, at personer tilhørende den kategori, som forskelsbehandles, indrømmes de samme rettigheder som de personer, der tilhører den privilegerede kategori. De mindst begunstigede personer skal således stilles som de personer, der nyder fordel af den pågældende begunstigelse (dom af 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, præmis 66 og den deri nævnte retspraksis).
- 80 I dette tilfælde har den nationale ret pligt til at tilsidesætte enhver national bestemmelse, der er diskriminerende, uden at den behøver at anmode om eller afvente, at bestemmelsen forinden ophæves af lovgiver, og den har pligt til at anvende de samme regler på den gruppe, der forskelsbehandles, som de, der gælder for personerne i den anden kategori. Denne forpligtelse påhviler retten, uanset om der i den nationale lovgivning findes bestemmelser, der giver den kompetence til at gøre dette (dom af 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, præmis 67 og den deri nævnte retspraksis).



- 81 Imidlertid kan en sådan løsning kun finde anvendelse, når der foreligger gyldige regler at henholde sig til (dom af 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, præmis 68 og den deri nævnte retspraksis).
- 82 Dette er tilfældet i hovedsagen, idet den ordning, der finder anvendelse på medlemmerne af de i ARG omhandlede kirker, er de eneste gyldige regler, man kan henholde sig til, når EU-retten ikke er korrekt anvendt.
- 83 Følgelig påhviler det, så længe den nationale lovgiver ikke har vedtaget foranstaltninger, som genindfører ligebehandlingen, arbejdsgiverne at sikre, at de arbejdstagere, som ikke tilhører en af disse kirker, modtager en behandling, som er identisk med den behandling, som de i hovedsagen omhandlede bestemmelser forbeholder de arbejdstagere, som er medlemmer af en af de nævnte kirker.
- 84 Det påpeges i denne henseende, at det fremgår af den relevante nationale lovgivning, at sidstnævnte arbejdstagere skal underrette deres arbejdsgiver om, at de tilhører en af de i ARG omhandlede kirker, for at gøre det muligt for denne at forudse deres fravær langfredag.
- 85 Følgelig skal arbejdsgiveren, så længe lovgivningen ikke er bragt i overensstemmelse, i henhold til chartrets artikel 21 indrømme de arbejdstagere, som ikke tilhører nogen af de nævnte kirker, ret til en helligdag langfredag, for så vidt som disse arbejdstagere inden denne dag har underrettet deres arbejdsgiver om, at de ikke ønsker at arbejde denne dag.
- 86 Heraf følger ligeledes, at en arbejdstager, som ikke tilhører nogen af de i ARG omhandlede kirker, har ret til af sin arbejdsgiver at opnå betaling af den godtgørelse, der er fastsat i ARG's § 9, stk. 5, når denne arbejdsgiver har afvist at imødekomme hans anmodning om ikke at skulle arbejde denne dag.
- 87 For det femte bemærkes, at de forpligtelser, der pålægges arbejdsgiverne, således som anført i denne doms præmis 85 og 86, kun gælder, så længe den nationale lovgiver ikke har vedtaget foranstaltninger, der genindfører ligebehandlingen.
- 88 Selv om medlemsstaterne nemlig i overensstemmelse med artikel 16 i direktiv 2000/78 er forpligtede til at ophæve alle love og administrative bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, pålægger denne artikel dem dog ikke at vedtage bestemte foranstaltninger i tilfælde af overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling, men overlader det til dem frit at vælge mellem de forskellige løsninger, der kan opfylde det formål, som direktivet tilstræber, og som forekommer dem mest egnet med henblik herpå, afhængigt af de situationer, der kan opstå (jf. i denne retning dom af 14.3.2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, præmis 28 og 30).
- 89 Henset til ovenstående betragtninger skal det fjerde spørgsmål besvares med, at chartrets artikel 21 skal fortolkes således, at så længe den pågældende medlemsstat ikke med henblik på at genindføre ligebehandling har ændret sin lovgivning om kun at tildele de arbejdstagere, der er medlemmer af visse kristne kirker, ret til en helligdag langfredag, er en privat arbejdsgiver, som er underlagt denne lovgivning, forpligtet til ligeledes at tildele hans øvrige arbejdstagere ret til en helligdag langfredag, for så vidt som sidstnævnte forinden har anmodet denne arbejdsgiver om ikke at skulle arbejde denne dag, og følgelig at indrømme disse arbejdstagere ret til en helligdagsgodtgørelse, når den nævnte arbejdsgiver har afvist at imødekomme en sådan anmodning.

### **Sagsomkostninger**

- 90 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parter udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.



På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

- 1) Artikel 1 og artikel 2, stk. 2, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at en national lovgivning, i henhold til hvilken langfredag kun er en helligdag for de arbejdstagere, som er medlemmer af visse kristne kirker, og i henhold til hvilken kun disse arbejdstagere har ret til en godtgørelse, som supplerer den løn, der oppebæres for det arbejde, der udføres på denne dag, udgør en direkte forskelsbehandling på grund af religion.

De foranstaltninger, der er fastsat i denne nationale lovgivning, kan hverken anses for at være foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte andres rettigheder og friheder som omhandlet i det nævnte direktivs artikel 2, stk. 5, eller særforanstaltninger, der har til formål at opveje ulemper knyttet til religion som omhandlet i samme direktivs artikel 7, stk. 1.

- 2) Artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder skal fortolkes således, at så længe den pågældende medlemsstat ikke med henblik på at genindføre ligebehandling har ændret sin lovgivning om kun at tildele de arbejdstagere, der er medlemmer af visse kristne kirker, ret til en helligdag langfredag, er en privat arbejdsgiver, som er underlagt denne lovgivning, forpligtet til ligeledes at tildele sine øvrige arbejdstagere ret til en helligdag langfredag, for så vidt som sidstnævnte forinden har anmodet denne arbejdsgiver om ikke at skulle arbejde denne dag, og følgelig at indrømme disse arbejdstagere ret til en godtgørelse, som supplerer den løn, der oppebæres for det arbejde, der udføres på denne dag, når den nævnte arbejdsgiver har afvist at imødekomme en sådan anmodning.

Underskrifter