



Datum van
inontvangstneming

:

26/05/2017

Zaak C-193/17

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

13 april 2017

Verwijzende rechter:

Oberster Gerichtshof (Oostenrijk)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

24 maart 2017

Verzoeker:

██████████

Verweerster:

Cresco Investigation GmbH

Republiek Oostenrijk

Oberster Gerichtshof

9 ObA 75/16v

Het Oberste Gerichtshof heeft als rechter in Revision in zaken op het gebied van arbeidsrecht en sociaal recht [OMISSIS] in de arbeidsrechtelijke zaak van de verzoekende partij ██████████ [OMISSIS] tegen de verwerende partij Cresco Investigation GmbH [OMISSIS] wegens 109,09 EUR bruto met rente en kosten, naar aanleiding van het beroep in Revision van de verwerende partij tegen het arrest van het Oberlandesgericht Wien als appelrechter in zaken op het gebied van arbeidsrecht en sociaal recht van 29 maart 2016 [OMISSIS], waarbij – na het door de verzoekende partij ingestelde beroep – het vonnis van het Arbeits- und Sozialgericht Wien van 15 oktober 2015 [OMISSIS] werd gewijzigd, [OMISSIS] de volgende

beslissing

vastgesteld:

[Or. 2]

A. Het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

1. Dient het Unierecht, inzonderheid artikel 21 van het Handvest van de grondrechten juncto artikel 1 en artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78/EG, 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 (AB) en Helvetisches Bekenntnis (HB), 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 op deze feestdag arbeid verricht, naast het recht op loon voor de ten gevolge van de feestdag niet verrichte arbeid ook een recht op loon wordt toegekend voor wel 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 van de grondrechten juncto artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78/EG, 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 van de grondrechten juncto artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG, aldus te worden uitgelegd dat de in de **[Or. 3]** 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 dat wat 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/EG wordt aangenomen:

4. Dient het Unierecht, inzonderheid artikel 21 van het Handvest van de grondrechten juncto artikel 1, artikel 2, lid 2, onder a), en artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG, 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?

B. De procedure wordt geschorst totdat het Hof van Justitie van de Europese Unie [OMISSIS] de prejudiciële beslissing heeft gewezen.

Motivering:

I. Feiten:

[Or. 4]

- 1 Verzoeker is in dienst bij verweerster, een privédetectivebureau. Volgens het nationale recht (voor nadere informatie zie punt IV) is Goede Vrijdag voor leden van de evangelische kerken AB en HB, de Oud-Katholieke Kerk en de Evangelisch-Methodistische Kerk een „betaalde” feestdag met een rusttijd van ten minste 24 uur. Indien op deze dag desondanks arbeid wordt verricht, hebben de leden van deze kerken aanvullend recht op een feestdagvergoeding. Verzoeker is van geen van deze kerken lid. Voor de door hem op Goede Vrijdag, 3 april 2015, verrichte arbeid heeft hij van verweerster derhalve geen feestdagvergoeding ontvangen.

II. Conclusies en argumenten van partijen:

- 2 Verzoeker vordert met de onderhavige eis de betaling van 109,09 EUR bruto met rente en kosten en voert aan dat ook de werknemers die geen lid zijn van de vier genoemde kerken, recht hebben op een feestdagvergoeding voor op Goede Vrijdag verrichte arbeid. De wettelijke regeling die uitsluitend voor leden van bepaalde kerken voorziet in een feestdag op Goede Vrijdag, leidt volgens hem tot een verschil in behandeling op grond van godsdienst en overtuiging wat betreft de overige arbeidsvoorwaarden respectievelijk het loon. Werknemers die geen lid zijn van [een van] deze kerken, hebben immers per kalenderjaar één dag minder recht op de wettelijke betaalde rusttijd, aldus verzoeker.
- 3 Verweerster heeft verweer gevoerd, een afwijzing van de eis met vergoeding van de kosten gevorderd en aangevoerd dat verzoeker op grond van de nationale wettelijke bepalingen geen recht op een feestdagvergoeding heeft. Van discriminatie kan volgens verweerster geen sprake zijn.

III. Procedure in eerdere instanties:

- 4 De rechter in eerste aanleg wees de eis af, waarbij hij ervan uitging dat bij de regeling inzake Goede Vrijdag sprake was van een **[Or. 5]** objectief gerechtvaardigd verschil in behandeling van verschillende situaties.
- 5 De appelrechter verklaarde het beroep van verzoeker gegrond en wijzigde het in eerste aanleg gewezen vonnis aldus dat de eis werd toegewezen. Hij ging ervan uit dat de nationale regels die voorzien in een verschil in behandeling ten aanzien van Goede Vrijdag, in strijd zijn met het rechtstreeks toepasselijke artikel 21 van het Handvest. Volgens de appelrechter is er sprake van een directe discriminatie van de betrokken werknemers op grond van godsdienst die niet overeenkomstig artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG gerechtvaardigd is. Naar zijn opvatting mag Goede Vrijdag als feestdag niet zijn voorbehouden aan bepaalde groepen werknemers, waardoor ook verzoeker, die op Goede Vrijdag 3 april 2015 arbeid heeft verricht, recht heeft op een feestdagvergoeding.
- 6 Het Oberste Gerichtshof dient thans te beslissen over het beroep in Revision dat door verweerster is ingesteld tegen het in appel gewezen arrest en waarmee zij verzoekt om herstel van het in eerste aanleg gewezen vonnis waarbij de eis werd afgewezen.

IV. Rechtsgrondslagen:

Unierechtelijke grondslagen:

- 7 De Unierechtelijke grondslagen van dit verzoek om een prejudiciële beslissing zijn de artikelen 10, 20, 21 en 22 alsmede 47 van het Handvest van de grondrechten (het Handvest) en de artikelen 1, 2, 3, 7 en 17 van richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Nationaal recht:

- 8 Arbeitsruhegesetz, BGBl 1983/144 (Oostenrijkse wet op rusttijden):

§ 1. (Toepassingsgebied)

(l) Deze federale wet is van toepassing op alle werknemers, tenzij hierna anders is bepaald.

[Or. 6]

(Lid 2 van deze regeling bevat uitzonderingen op de toepasselijkheid van de wet [OMISSIS] [voor bepaalde categorieën werknemers].)

§ 7. (Rust op feestdagen)

■■■■■

(1) *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:*

[OMISSIS] [opsomming van de namen van in totaal 13 feestdagen].

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

[...]

§ 9. (Loon bij feestdagen [OMISSIS])

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

(2) *De werknemer heeft recht op het loon dat hij zou hebben ontvangen indien de arbeid niet [ten gevolge van een feestdag zou zijn weggevallen].*

[...]

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

9 Gleichbehandlungsgesetz, BGBl I 2004/66 (Oostenrijkse wet inzake gelijke behandeling):

De omzetting van richtlijn 2000/78/EG is voor het bedrijfsleven met name geschied door middel van de Oostenrijkse wet inzake gelijke behandeling. Deze wet bevat een verbod op discriminatie in verband met arbeidsverhoudingen onder meer op grond van godsdienst of overtuiging ten aanzien van de vaststelling van het loon alsmede van de overige arbeidsvoorwaarden.

V. Prejudiciële vragen:

Verwijzingsbevoegdheid:

10 Tegen de uitspraak van het Oberste Gerichtshof kan niet meer worden opgekomen met rechtsmiddelen naar nationaal recht (artikel 267 VWEU). Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie is het in het kader van de procedure van artikel 267 VWEU uitsluitend een zaak van de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd, om zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis te beoordelen, als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt en die betrekking hebben op het Unierecht (arrest van het Hof van 10 juni 2010, C-395/08, ■■■■■ punt 18).

Motivering van de prejudiciële vragen:

Algemeen:

- 11 Overeenkomstig artikel 21, lid 1, van het Handvest is discriminatie op grond van, onder meer, godsdienst of overtuiging verboden. Dit verbod wordt in richtlijn 2000/78/EG geconcretiseerd voor de gebieden arbeid en beroep. Op basis hiervan mag er op deze gebieden geen sprake zijn van directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst. **[Or. 8]**
- 12 Deze richtlijn is in Oostenrijk omgezet bij het Gleichbehandlungsgesetz (GIBG). Dit is een gewone wet die niet derogeert aan andere wetten van dezelfde rang, zoals het Arbeitsruhegesetz (ARG).
- 13 Met het ARG, dat in 1984 in werking is getreden, werd beoogd een uniforme federale wet inzake de wekelijkse rusttijd en de rusttijd op zon- en feestdagen in het leven te roepen. Van de 13 feestdagen zoals opgesomd in § 7, lid 2, ARG heeft een meerderheid (11) een christelijke achtergrond; twee daarvan hebben een uitsluitend katholieke achtergrond. De andere twee zijn feestdagen zonder religieuze achtergrond (1 mei, 26 oktober). Al deze feestdagen zoals opgesomd in § 7, lid 2, ARG vestigen een recht voor alle werknemers op betaald verlof los van een eventuele geloofsovertuiging. De bijzondere regeling voor Goede Vrijdag als speciale feestdag, die in eerste instantie alleen bestemd was voor de leden van de evangelische kerken AB en HB, was eerder in deze vorm opgenomen in het Feiertagsruhegesetz 1957 en daarvoor in de algemene cao van 1952 over de regeling inzake Goede Vrijdag, gesloten tussen de Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft (vertegenwoordiging van de werkgevers) en de Oostenrijkse Gewerkschaftsbund (organisatie van vakbonden). Sinds 1954 is de regeling inzake Goede Vrijdag uitgebreid tot de leden van de oud-katholieke Kerk en de methodistenkerk. Het doel van deze regeling was om de leden van de vier genoemde kerken de uitoefening van hun godsdienst op een voor hun geloofsovertuiging zeer belangrijke feestdag mogelijk te maken.
- 14 Volgens de laatst gepubliceerde cijfers van het Oostenrijkse bureau voor de statistiek uit het jaar 2001 waren, ongeacht de nationaliteit, bij een totaal inwoneraantal van Oostenrijk van 8.032.926 personen, 5.915.421 personen lid van de Rooms-Katholieke Kerk, hadden 376.150 personen een **[Or. 9]** evangelische (AB, HB) geloofsovertuiging, waren 14.621 personen aanhangers van het oud-katholieke geloof en waren 1.263 personen lid van de methodistische christelijke gemeenschap. De rest van de bevolking behoorde tot een van de overige geloofsgemeenschappen of had geen geloofsovertuiging. Men kan ervan uitgaan dat deze cijfers ook thans nog gelden voor de actuele situatie op het gebied van de religieuze overtuigingen.

Prejudiciële vraag 1:

- 15 § 7, lid 3, ARG kent uitsluitend aan leden van bepaalde kerken op Goede Vrijdag een extra betaalde arbeidsvrije dag toe. Indien men veronderstelt dat deze bepaling

■■■■■

een minder gunstige behandeling op grond van godsdienst betekent van die werknemers die geen lid zijn van deze kerken, dan kan dit in een geschil tussen particulieren slechts in acht worden genomen ingeval een rechtstreekse werking van het Unierecht wordt bevestigd, aangezien het GIBG – zoals boven uiteengezet – niet derogeert aan het ARG en de precieze bewoordingen van § 7, lid 3, ARG in de weg zouden staan aan een Unierechtconforme uitlegging in de zin van een uitbreiding van de regeling inzake Goede Vrijdag tot werknemers die geen lid zijn van de vier genoemde kerken.

- 16 Met betrekking tot de toepassing van richtlijnen in geschillen tussen particulieren heeft het Europese Hof van Justitie in vaste rechtspraak bepaald dat een richtlijn uit zichzelf geen verplichtingen aan particulieren kan opleggen en dat een bepaling van een richtlijn als zodanig niet tegenover een particulier kan worden ingeroepen (arrest van het Hof van 14 juli 1994, C-91/92, ■■■■■ punten 20 e.a.). In de arresten ■■■■■ (van 22 januari 2005, C-144/04, punten 74 e.v.) en ■■■■■ (van 19 januari 2010, C-555/07, punten 20 e.v.) ging het Hof er evenwel vanuit dat het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd een algemeen **[Or. 10]** beginsel van het recht van de Unie is, aangezien het een bijzondere toepassing van het algemene beginsel van gelijke behandeling is. Daarom moet de nationale rechter aan wie een geschil is voorgelegd waarbij het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, zoals geconcretiseerd in richtlijn 2000/78, aan de orde is, in het kader van zijn bevoegdheden de voor de justitiabelen uit het recht van de Unie voortvloeiende rechtsbescherming verzekeren en de volle werking daarvan waarborgen, waarbij hij indien nodig elke met dit beginsel strijdige nationale regeling buiten beschouwing moet laten. In het arrest HK Danmark (van 26 september 2013, C-476/11, punt 45) heeft het Hof uiteengezet dat het verbod van iedere discriminatie, onder meer op grond van leeftijd, is neergelegd in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, dat sedert 1 december 2009 dezelfde juridische waarde als de Verdragen heeft.
- 17 Hoewel tot dusver over de rechtstreekse werking van het verbod op discriminatie, geconcretiseerd in richtlijn 2000/78/EG, voor geschillen tussen particulieren slechts is beslist in gevallen van discriminatie op grond van leeftijd, gaat de verwijzende rechter ervan uit dat een dergelijke rechtstreekse werking door het Europese Hof van Justitie op dezelfde wijze tevens wordt bevestigd voor discriminatie op grond van godsdienst (of overtuiging).
- 18 Overeenkomstig artikel 2, lid 2, onder a, van richtlijn 2000/78/EG is er sprake van directe discriminatie, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van (onder meer) godsdienst. De in het onderhavige geschil toe te passen nationale bepaling van het ARG stelt de toekenning van een **[Or. 11]** extra feestdag afhankelijk van de geloofsovertuiging van de werknemer. Personen die geen lid zijn van de in het ARG genoemde kerken, hebben één betaalde feestdag minder dan leden van deze kerken. Hierin ligt in beginsel een ongunstigere behandeling op grond van godsdienst besloten. Het is evenwel de vraag of er sprake is van een

vergelijkbare situatie van de werknemers. Middels § 7, lid 3, ARG moet voor leden van de in deze bepaling genoemde kerken op Goede Vrijdag de uitoefening van hun godsdienst mogelijk worden gemaakt, zonder het vereiste van een vakantieafsprake met de werkgever. Deze mogelijkheid hebben de leden van de Rooms-Katholieke Kerk, die het grootste gedeelte van de bevolking uitmaken, doordat op hun religieuze feestdagen overeenkomstig § 7, lid 2, ARG zelfs alle werknemers vrij zijn. Hierbij moet evenwel ook worden bedacht dat deze mogelijkheid voor werknemers aan wier religieuze behoeften niet wordt voldaan door de in § 7, lid 2 en lid 3, ARG opgenomen feestdagen, met betrekking tot hun religieuze feestdagen op grond van de wet niet bestaat. Hierop beroept verzoeker zich echter niet. Hij beweert ook niet dat zijn religieuze behoeften op Goede Vrijdag buiten beschouwing blijven omdat hij geen lid is van de in § 7, lid 3, ARG genoemde kerken. Enkele vergelijkbare regelingen zijn op het niveau van de collectieve arbeidsovereenkomsten bijvoorbeeld de regeling inzake de Joodse Grote Verzoendag (Jom Kippur) respectievelijk de evangelische reformatiedag wat betreft de toekenning van de noodzakelijke vrije tijd om te kunnen voldoen aan de religieuze verplichting van de leden van de evangelische kerkengemeenschap. Voor het overige zijn werknemers, als zij bijzondere behoeften hebben wat betreft de uitoefening van hun godsdienst, over het algemeen aangewezen op een tegemoetkoming van de werkgever.

- 19 In de juridische literatuur in Oostenrijk wordt § 7, lid 3, ARG verschillend beoordeeld. Deels wordt ervan uitgegaan dat er sprake is van een directe discriminatie [**Or. 12**] op grond van godsdienst die niet als positieve maatregel in de zin van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG kan worden gerechtvaardigd [OMISSIS]. Andere auteurs ontkennen het bestaan van een vergelijkbare situatie respectievelijk gaan uit van een uitzondering overeenkomstig artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78/EG of een positieve maatregel zoals bedoeld in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG [OMISSIS].
- 20 Het Oberste Gerichtshof vraagt zich derhalve af of het Unierechtelijke verbod op discriminatie overeenkomstig artikel 21 van het Handvest onder meer op grond van godsdienst, geconcretiseerd in artikel 1 en artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78/EG, in de weg staat aan een bijzondere feestdagregeling, zoals opgenomen in § 7, lid 3, ARG, omdat een dergelijk verschil in behandeling van werknemers op grond van hun religieuze overtuiging in een vergelijkbare situatie een directe discriminatie op grond van godsdienst vormt, of dat een dergelijke regeling gezien alle omstandigheden van het specifieke geval kan worden aangemerkt als een gerechtvaardigd verschil in behandeling van werknemers die zich niet in een vergelijkbare situatie bevinden.

Prejudiciële vraag 2:

- 21 Artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78/EG bepaalt dat deze richtlijn de nationale wettelijke bepalingen onverlet laat die in een [**Or. 13**] democratische samenleving noodzakelijk zijn voor (onder meer) de bescherming van de rechten en vrijheden van derden. De vrijheid van godsdienst en het recht op uitoefening van godsdienst

■■■■■

vormen zowel in de nationale als ook in de Europese context één van de grondslagen van de democratische samenleving (arresten van het Hof van 14 maart 2017, C-157/15, ■■■■■ punten 26 e.v., en 14 maart 2017, C-188/15, ■■■■■ punten 28 e.v.). In zoverre rijst de vraag of de nationale bijzondere regeling voor Goede Vrijdag in § 7, lid 2, ARG eventueel als maatregel moet worden beschouwd die dit recht voor de leden van bepaalde kerken waarborgt. Het verschil met de overige, voor alle werknemers geldende feestdagen met een religieuze achtergrond overeenkomstig § 7, lid 3, ARG zou ook als gerechtvaardigd kunnen worden beschouwd doordat, als Goede Vrijdag als feestdag zou worden beperkt tot de leden van de in § 7, lid 3, ARG genoemde kerken, dit vanwege hun relatief geringe aantal ten opzichte van de gehele bevolking tegelijkertijd de belangen van de werkgever bij het behoud een goed functionerende bedrijfsvoering beschermt.

Prejudiciële vraag 3:

- 22 Indien § 7, lid 3, ARG niet reeds als maatregel in de zin van artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78/EG als gerechtvaardigd wordt beschouwd, rijst verder de vraag of § 7, lid 3, ARG op zijn minst een positieve en specifieke maatregel overeenkomstig artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG is. Met dergelijke maatregelen wordt beoogd bestaande nadelen weg te nemen. Hierbij mag de maatregel niet onevenredig zijn aan het nagestreefde doel.
- 23 In beginsel bestaan er op de Oostenrijkse arbeidsmarkt geen structurele nadelen voor de leden van de in § 7, lid 3, ARG genoemde kerken. Als benadeling zou evenwel kunnen worden beschouwd het feit dat zij (zonder § 7, lid 3, ARG) op een voor hun godsdienst belangrijke feestdag zouden moeten werken, terwijl dit bijvoorbeeld niet geldt voor de [Or. 14] leden van de rooms-katholieke kerk, omdat op hun feestdagen zelfs alle werknemers vrij zijn (§ 7, lid 2, ARG).
- 24 Indien men uitgaat van een dergelijke benadeling, rijst de vraag of met de toekenning van een extra feestdag overeenkomstig § 7, lid 3, ARG, die beperkt is tot deze groep, een bijdrage kan worden geleverd aan een gelijkstelling in het beroepsleven met op zijn minst de meerderheid van de beroepsbevolking en of deze toekenning voor het bereiken van dit doel passend en geschikt is, zelfs als in ogenschouw wordt genomen dat leden van andere godsdiensten, wier belangrijke feestdagen niet vallen onder § 7, lid 2 en lid 3, ARG, geen vergelijkbaar wettelijk recht op verlof op hun belangrijke feestdagen hebben.

Prejudiciële vraag 4:

- 25 In het arrest ■■■■■ (van 19 juni 2014, C-501/12, punten 94 e.v.) heeft het Europese Hof van Justitie erop gewezen dat het aan de nationale rechter staat rechtsgevolgen te verbinden aan de vaststelling dat een nationale wettelijke regeling in strijd met richtlijn 2000/78/EG is. Onder verwijzing naar de arresten ■■■■■ werd uiteengezet dat wanneer het nationale recht groepen personen in strijd met het Unierecht verschillend behandelt, de naleving 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. In het kader van die arresten werd volgens het Hof reeds gepreciseerd dat zolang het Unierecht niet naar behoren wordt toegepast, de regeling die geldt voor de leden van de bevoordeelde groep, het enige bruikbare referentiekader blijft. **[Or. 15]**

- 26 In casu gaat het om een geschil tussen een werknemer en een werkgever binnen het kader van een privaatrechtelijke arbeidsverhouding. Met de nationale regeling van § 7, lid 3, ARG wordt beoogd aan een nauwkeurig gedefinieerde religieuze groep de mogelijkheid te bieden om aan hun religieuze verplichtingen op Goede Vrijdag te voldoen. Voor dit doel werden de werkgevers wettelijk verplicht aan deze personen naast de algemene feestdagen overeenkomstig § 7, lid 2, ARG die voor alle werknemers gelden, een extra betaalde vrije dag toe te kennen. Dat het uiteindelijk de vrije keuze van de werknemer is hoe hij een feestdag met een religieuze achtergrond wil besteden, en dat dit niet de uitoefening van een godsdienst hoeft te omvatten, doet niet af aan het met de invoering van de religieuze feestdagen nagestreefde doel.
- 27 Mocht het Europese Hof van Justitie ervan uitgaan dat de wettelijke regeling inzake Goede Vrijdag van § 7, lid 3, ARG in strijd is met richtlijn 2000/78/EG, rijst de vraag of dit in de verhouding tussen particulieren onderling moet worden gecompenseerd door de werkgever te verplichten de extra feestdag aan alle werknemers toe te kennen. In dit verband moet rekening worden gehouden met het feit dat de Oostenrijkse wetgever met de regeling heeft beoogd rekening te houden met de religieuze behoeften van een nauwkeurig bepaalde groep werknemers. Tegelijkertijd heeft hij hiermee ook de werkgeversbelangen – die zich verzetten tegen een al te ruime uitbreiding van de algemene feestdagregeling – willen beschermen. Indien de wettelijke maatregel voor de ondersteuning van een minderheid niet voldoet aan de voorwaarden van een positieve en specifieke maatregel overeenkomstig artikel 7, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG, zou verder de vraag kunnen rijzen of dit eventueel leidt tot niet-toepasselijkheid van § 7, lid 3, ARG in zijn geheel, waardoor de rechten en aanspraken **[Or. 16]** op grond van deze bepaling op Goede Vrijdag aan geen enkele werknemer toekomen.

Schorsing van de procedure:

- 28 **[OMISSIS]**

Oberster Gerichtshof,

Wenen, 24 maart 2017

[OMISSIS]