



Pers en Voorlichting

Hof van Justitie van de Europese Unie

PERSCOMMUNIQUÉ nr. 4/19

Luxemburg, 22 januari 2019

Arrest in zaak C-193/17

Cresco Investigation GmbH / Markus Achatzki

In Oostenrijk wordt alleen aan werknemers die behoren tot bepaalde kerken op Goede Vrijdag een vrije dag toegekend: dit vormt een door het Unierecht verboden discriminatie op grond van godsdienst

Zolang Oostenrijk zijn wetgeving niet aanpast om de gelijke behandeling te herstellen, is een particuliere werkgever onder bepaalde voorwaarden verplicht om ook aan zijn andere werknemers een betaalde vrije dag toe te kennen op Goede Vrijdag

In Oostenrijk (waar het grootste gedeelte van de bevolking behoort tot de Rooms-Katholieke Kerk) is Goede Vrijdag slechts voor leden van de evangelische kerken Augsburgse Bekenntnis en Helvetische Bekenntnis, de Oud-Katholieke Kerk en de Evangelisch-Methodistische Kerk een betaalde feestdag. Deze specifieke regeling is bedoeld om het mogelijk te maken dat leden van deze kerken hun godsdienst kunnen uitoefenen op een voor hen zeer belangrijke dag om te vieren, zonder dat zij daarvoor een vrije dag overeen moeten komen met hun werkgever.

Als een lid van een van deze kerken op die dag werkt, krijgt hij een feestdagtoeslag.

Achatzki werkt bij Cresco Investigation, een detectivebureau, en is geen lid van een van de genoemde kerken. Hij meent dat hij werd gediscrimineerd omdat hij geen feestdagtoeslag kreeg voor de arbeid die hij op 3 april 2015, Goede Vrijdag, had verricht, en verlangt daarom een vergoeding van zijn werkgever.

Het Oberste Gerichtshof (hoogste rechter in Oostenrijk), waarbij het geschil aanhangig is gemaakt, vraagt het Hof van Justitie of de Oostenrijkse regeling zich verdraagt met het Unierechtelijke verbod op discriminatie op grond van godsdienst¹.

In zijn arrest van vandaag oordeelt het Hof dat nationale wetgeving op grond waarvan Goede Vrijdag slechts voor werknemers die lid zijn van bepaalde christelijke kerken een feestdag is en alleen deze werknemers recht hebben op een toeslag als zij op die dag moeten werken, directe discriminatie op grond van godsdienst oplevert.

Dergelijke wetgeving kan niet worden gerechtvaardigd onder verwijzing naar maatregelen die noodzakelijk zijn voor het beschermen van de rechten en vrijheden van derden, of onder verwijzing naar specifieke maatregelen om de nadelen die verband houden met godsdienst te compenseren.

Zolang Oostenrijk zijn wetgeving niet aanpast om de gelijke behandeling te herstellen, is een particuliere werkgever voor wie die wetgeving geldt, verplicht 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 is hij dus ook verplicht 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 verleent.

¹ Zoals neergelegd in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en 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).

Wat directe discriminatie op grond van godsdienst betreft, constateert het Hof dat de Oostenrijkse wetgeving een verschil in behandeling bevat dat rechtstreeks gebaseerd is op de godsdienst van werknemers. Het onderscheidend criterium in de wetgeving vloeit namelijk rechtstreeks voort uit de vraag of de werknemer tot een bepaalde godsdienst behoort.

Deze wetgeving heeft bovendien als gevolg dat vergelijkbare situaties verschillend worden behandeld op grond van godsdienst. Het Hof wijst erop dat voor het toekennen van een vrije dag op Goede Vrijdag aan een werknemer die lid is van een van de genoemde kerken, niet de voorwaarde geldt dat de werknemer op die dag aan een bepaalde religieuze verplichting voldoet, 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.

Wat mogelijke rechtvaardigingsgronden voor directe discriminatie betreft, merkt het Hof op dat met het toekennen van een vrije dag op Goede Vrijdag aan werknemers die lid zijn van een van de genoemde kerken, wordt beoogd om rekening te houden met het bijzondere belang dat de religieuze vieringen in verband met deze dag hebben voor leden van deze kerken. Het komt echter tot het oordeel dat **de wetgeving niet kan worden beschouwd als noodzakelijk voor de bescherming van de vrijheid van godsdienst**.

De mogelijkheid voor werknemers die niet behoren tot de genoemde kerken, om een religieus feest te vieren dat niet samenvalt met een van de algemene feestdagen in Oostenrijk, wordt in het Oostenrijkse recht namelijk niet door de toekenning van een extra feestdag in aanmerking genomen, maar voornamelijk via de 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.

De Oostenrijkse wetgeving kan ook niet worden aangemerkt als een regeling die specifieke maatregelen bevat waarmee een benadeling op grond van godsdienst wordt gecompenseerd met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel en, voor zover het mogelijk is, het gelijkheidsbeginsel.

De bepalingen waar het om gaat, voorzien namelijk op Goede Vrijdag in een rusttijd van 24 uur voor werknemers die lid zijn van een van de genoemde kerken, terwijl werknemers die behoren tot andere godsdiensten waarvan de belangrijke feesten niet samenvallen met de algemene feestdagen in Oostenrijk, in principe 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. Die bepalingen gaan dus verder dan noodzakelijk om de vermeende benadeling te compenseren en voeren tussen werknemers met vergelijkbare religieuze verplichtingen een verschil in behandeling in waarmee het gelijkheidsbeginsel niet voor zover mogelijk wordt gewaarborgd.

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst](#) van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden van de uitspraak van het arrest zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106