

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
Sentencia de 22 de enero de 2019
Gran Sala
Asunto. n.º C-193/17

SUMARIO:

Igualdad de trato en materia laboral. Diferencia de trato entre los trabajadores en función de su religión. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Obligaciones de los empleadores privados y del juez nacional derivadas de una incompatibilidad de su Derecho nacional con la Directiva 2000/78/CE. *Normativa nacional que reconoce un periodo de descanso de veinticuatro horas o día festivo para los miembros de determinadas Iglesias cristianas (evangélicas de la confesión de Augsburgo y de la confesión helvética, de la Iglesia católica antigua y de la Iglesia evangélica metodista), y si trabajan durante ese día tienen derecho a una retribución adicional por día festivo. Esa legislación nacional produce el efecto de tratar de diferente manera, en función de la religión, unas situaciones análogas. El respeto a la libertad de religión de los trabajadores no conlleva que se pueda establecer una excepción al principio de no discriminación, que debe ser interpretado de forma estricta. La prohibición de toda discriminación basada en la religión o las convicciones tiene carácter imperativo como principio general del Derecho de la Unión. Establecida en el artículo 21, apartado 1, de la Carta, esta prohibición es suficiente por sí sola para conferir a los particulares un derecho invocable como tal en un litigio que les enfrente en un ámbito regulado por el Derecho de la Unión. Un juez nacional debe dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador, y debe aplicar a los miembros del grupo desfavorecido el mismo régimen que aquel del que disfrutaban las personas de la otra categoría. Está obligado a ello con independencia de que en el Derecho interno existan o no disposiciones que le confieran la competencia para hacerlo, y mientras el legislador nacional no haya adoptado medidas que restablezcan la igualdad de trato, incumbe a los empleadores aplicar a los trabajadores que no pertenezcan a ninguna de dichas Iglesias un tratamiento idéntico al reservado a los trabajadores miembros de alguna de las citadas Iglesias. Constituye una discriminación directa por motivos de religión una legislación nacional en virtud de la cual, por una parte, el Viernes Santo solo es día festivo para los trabajadores que son miembros de determinadas Iglesias cristianas y, por otra parte, únicamente esos trabajadores tienen derecho, si deben trabajar durante ese día festivo, a un complemento salarial por el trabajo realizado en esa jornada. El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea debe interpretarse en el sentido de que, mientras el Estado miembro de que se trata no haya modificado, a fin de restablecer la igualdad de trato, la legislación en la que solo concede el derecho a un día festivo el Viernes Santo a los trabajadores miembros de determinadas Iglesias cristianas, un empleador privado sometido a esa legislación está obligado a conceder igualmente al resto de sus trabajadores el derecho a un día festivo el Viernes Santo, siempre y cuando estos últimos le hayan solicitado de antemano no tener que trabajar ese día, y a reconocerles en consecuencia el derecho a un complemento salarial por el trabajo realizado en esa jornada cuando él no haya accedido a dicha solicitud.*

PRECEPTOS:

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 21.
Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), art. 17.
Directiva 2000/78/CE (Igualdad de trato en el empleo y la ocupación), arts. 1, 2.2 y .5 y 7.1.

PONENTE:

Don C. Lycourgos.

En el asunto C-193/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria), mediante resolución de 24 de marzo de 2017, recibida en el Tribunal de Justicia el 13 de abril de 2017, en el procedimiento entre

Cresco Investigation GmbH

y

Markus Achatzi,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, la Sra. R. Silva de Lapuerta, Vicepresidente, los Sres. J.-C. Bonichot y A. Arabadjiev, las Sras. A. Prechal y C. Toader y el Sr. C. Lycourgos (Ponente), Presidentes de Sala, y los Sres. A. Rosas, M. Ilešič, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda y S. Rodin, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Bobek;

Secretario: Sra. R. Ferey, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 10 de abril de 2018;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Cresco Investigation GmbH, por la Sra. M. Zehetbauer, Rechtsanwältin;
- en nombre del Sr. Achatzi, por el Sr. A. Obereder, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. G. Hesse, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por los Sres. P. Gentili y F. De Luca, avvocati dello Stato;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna y por las Sras. M. Szwarc y A. Siwek, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. B.-R. Killmann y D. Martin, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 25 de julio de 2018;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») así como de los artículos 1, 2, apartados 2, letra a), y 5, y 7, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16).

2. Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre Cresco Investigation GmbH (en lo sucesivo, «Cresco») y el Sr. Markus Achatzi, en relación con el derecho de este último a un complemento salarial por el trabajo realizado durante un Viernes Santo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. El considerando 24 de la Directiva 2000/78 indica lo siguiente:

«La Unión Europea, en su Declaración n.º 11 sobre el estatuto de las Iglesias y las organizaciones no confesionales, adjunta al Acta final del Tratado de Ámsterdam, ha reconocido explícitamente que respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las Iglesias y las asociaciones o comunidades

religiosas en los Estados miembros, que respeta asimismo el estatuto de las organizaciones filosóficas y no confesionales. Desde esta perspectiva, los Estados miembros pueden mantener o establecer disposiciones específicas sobre los requisitos profesionales esenciales, legítimos y justificados que pueden exigirse para ejercer una actividad profesional.»

4. El artículo 1 de esta Directiva es del siguiente tenor:

«La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.»

5. El artículo 2 de dicha Directiva dispone lo siguiente:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

[...]

5. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.»

6. El artículo 7 de la misma Directiva, bajo la rúbrica «Acción positiva y medidas específicas», establece lo siguiente en su apartado 1:

«Con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.»

7. El artículo 16 de la Directiva 2000/78 dispone lo siguiente:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que:

a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;

b) se declaren o puedan declararse nulas e inválidas o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos, en los reglamentos internos de las empresas o en los estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales.»

Derecho austriaco

8. El artículo 1, apartado 1, de la Arbeitsruhegesetz (Ley sobre el Descanso Laboral; BGBl. 144/1983), en su versión aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Ley sobre el Descanso Laboral»), establece lo siguiente:

«La presente Ley federal se aplicará a los trabajadores de todo tipo, sin perjuicio de las disposiciones en sentido contrario de la presente Ley.»

9. El artículo 7 de esta Ley dispone lo siguiente:

«(1) En los días festivos, el trabajador tendrá derecho a un período continuado de descanso de al menos 24 horas, que comenzará no antes de las 0 horas y no más tarde de las 6 horas del día festivo.

(2) A efectos de la presente Ley federal, serán días festivos:

El 1 de enero (día de Año Nuevo), el 6 de enero (Epifanía), el Lunes de Pascua, el 1 de mayo (fiesta estatal), la Ascensión, el Lunes de Pentecostés, el día del Corpus Christi, el 15 de agosto (Asunción), el 26 de octubre (fiesta nacional), el 1 de noviembre (Todos los Santos), el 8 de diciembre (Inmaculada Concepción), el 25 de diciembre (Navidad) y el 26 de diciembre (San Esteban).

(3) Para los miembros de las Iglesias Evangélicas de la confesión de Augsburgo y de la confesión helvética, de la Iglesia Católica Antigua y de la Iglesia Evangélica Metodista, también será festivo el Viernes Santo.

[...]».

10. De acuerdo con el artículo 9 de la misma Ley:

«(1) No haber trabajado por ser día festivo [...] no conllevará para el trabajador la pérdida de la retribución correspondiente a ese día.

(2) El trabajador tendrá derecho a la misma retribución que habría percibido si no hubiera quedado exento de trabajar por las razones mencionadas en el apartado 1.

[...]

(5) El trabajador que desempeñe su trabajo en un día festivo tendrá derecho, además de a la retribución a que se refiere el apartado 1, a una retribución correspondiente al trabajo realizado, a no ser que se haya acordado un descanso compensatorio con arreglo al artículo 7, apartado 6.»

11. La Directiva 2000/78 fue transpuesta al Derecho austriaco mediante la Gleichbehandlungsgesetz (Ley relativa a la Igualdad de Trato; BGBl. I, 66/2004), que establece un principio de no discriminación en la relación laboral, en particular por motivos de religión o de convicciones, en lo que respecta tanto a la determinación de la retribución como a las demás condiciones de trabajo.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

12. En virtud del artículo 7, apartado 3, de la Ley sobre el Descanso Laboral, el Viernes Santo es un día festivo remunerado, acompañado de un período de descanso de veinticuatro horas, para los miembros de las Iglesias evangélicas de la confesión de Augsburgo y de la confesión helvética, de la Iglesia católica antigua y de la Iglesia evangélica metodista (en lo sucesivo «Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral»). Si un miembro de alguna de esas Iglesias trabaja, sin embargo, durante ese día tiene derecho a una retribución adicional por ese día festivo (en lo sucesivo, «complemento por trabajo en día festivo»).

13. El Sr. Achatzi es un trabajador por cuenta ajena de Cresco, agencia de detectives privados, y no es miembro de ninguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral. Considera discriminatoria la decisión de no abonarle el complemento por trabajo en día festivo por el trabajo que desempeñó el 3 de abril de 2015, día de Viernes Santo, y reclama a su empleador, por este concepto, el pago de 109,09 euros más los intereses correspondientes.

14. El tribunal de apelación modificó la sentencia de primera instancia, que había desestimado la demanda presentada por el Sr. Achatzi.

15. El Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, Austria), que conoce del recurso de casación interpuesto por Cresco contra la sentencia de apelación, señala en primer lugar que, de los trece días festivos enumerados en el artículo 7, apartado 2, de la Ley sobre el Descanso Laboral, todos ellos —salvo el 1 de mayo y el 26 de octubre, carentes de connotación religiosa— guardan relación con el cristianismo, estando incluso

dos de ellos ligados exclusivamente al catolicismo. Además, todos esos días son no laborables y remunerados para todos los trabajadores, al margen de su pertenencia religiosa.

16. El tribunal remitente destaca a continuación que el régimen especial establecido en el artículo 7, apartado 3, de la Ley sobre el Descanso Laboral tiene por objeto permitir que los miembros de las Iglesias contempladas en esa disposición practiquen su religión en un día de celebración especialmente importante para ellos.

17. Según el tribunal remitente, el artículo 7, apartado 3, de la Ley sobre el Descanso Laboral hace que la concesión de un día festivo adicional dependa de la religión de los trabajadores, con la consecuencia de que las personas que no pertenecen a las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral disfrutan de un día festivo remunerado menos que los miembros de esas Iglesias, lo que constituye, en principio, un tratamiento menos favorable por motivos de religión.

18. Sin embargo, el tribunal remitente se pregunta si la situación de estas dos categorías de trabajadores es análoga.

19. Señala a este respecto que el artículo 7, apartado 3, de la Ley sobre el Descanso Laboral tiene la finalidad de permitir que los trabajadores que son miembros de alguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral practiquen su religión el Viernes Santo sin necesidad de solicitar para ello un día de vacaciones a su empleador. Ahora bien, afirma, los trabajadores miembros de la Iglesia católica romana, a la que pertenece la mayoría de la población austriaca, disfrutan de esta posibilidad, pues los días festivos establecidos en el artículo 7, apartado 2, de la Ley sobre el Descanso Laboral y que corresponden a su religión son días no laborables para todos los trabajadores.

20. Sin embargo, aun cuando el demandante en el litigio principal no alega que sus necesidades religiosas no hayan sido tomadas en consideración el Viernes Santo, dicho tribunal estima que, para apreciar la compatibilidad con la Directiva 2000/78 de la legislación nacional controvertida en el litigio principal, procede tener en cuenta el hecho de que esa legislación no toma en consideración las necesidades religiosas de determinados trabajadores. Indica así que, ciertamente, algunos convenios colectivos contienen disposiciones análogas al artículo 7 de la Ley sobre el Descanso Laboral, principalmente en relación con el Día de la Expiación de la religión judía o el de la Fiesta de la Reforma de las Iglesias evangélicas, pero que cuando no es así los trabajadores dependen en gran medida de la buena voluntad de su empleador.

21. El tribunal remitente añade que la diferencia de trato controvertida en el litigio principal solo podría analizarse con arreglo al Derecho de la Unión, en un litigio entre particulares como es el litigio principal, si este Derecho fuera directamente aplicable. En efecto, pone de relieve que la Directiva 2000/78 fue transpuesta mediante la Ley relativa a la Igualdad de Trato, la cual carece de primacía con respecto a la Ley sobre el Descanso Laboral, y que el claro tenor del artículo 7, apartado 3, de esta última Ley se opone a una interpretación conforme con el Derecho de la Unión que extendiera la aplicación del régimen del Viernes Santo a los trabajadores que no son miembros de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral.

22. El tribunal remitente indica además que, según los términos de su artículo 2, apartado 5, la Directiva 2000/78 debe entenderse sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que sean necesarias en una sociedad democrática para proteger los derechos y libertades de los ciudadanos y pone de relieve que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la libertad de religión y la libertad de culto figuran entre las bases de la sociedad democrática.

23. Por tanto, dicho tribunal se pregunta si debe considerarse que el régimen establecido en el artículo 7, apartado 3, de la Ley sobre el Descanso Laboral constituye una medida necesaria para la protección de la libertad de religión y de culto de los trabajadores que son miembros de alguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral.

24. El tribunal remitente se pregunta asimismo si la diferencia de trato en cuestión puede justificarse, con arreglo al artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2000/78, por constituir una medida positiva y específica destinada a eliminar desventajas existentes.

25. Ciertamente, dicho tribunal destaca que no existen en principio en el mercado laboral austriaco desventajas estructurales para los trabajadores que son miembros de alguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral. Sin embargo, a su juicio, cabe considerar que obligar a estos últimos a trabajar en uno de los días más importantes para su religión, cuando ello no sucede, por ejemplo, con los miembros de la Iglesia católica romana, cuyas grandes solemnidades son días no laborables para todos los trabajadores, constituye una desventaja de este tipo, que el artículo 7, apartado 3, de la Ley sobre el Descanso Laboral pretende compensar.

26. Por último afirma que, si el Tribunal de Justicia declarase que el régimen jurídico del Viernes Santo establecido en el artículo 7, apartado 3, de la Ley sobre el Descanso Laboral infringe la Directiva 2000/78, se suscitaría la cuestión de si tal infracción debe compensarse obligando al empleador, una empresa privada, a que conceda dicho día festivo a todos sus trabajadores, pese a que el legislador austriaco únicamente quiso tener en cuenta las exigencias justificadas por motivos religiosos en lo que respecta a un grupo de trabajadores bien definido, con el fin de proteger los intereses de los empleadores, que se oponían a una ampliación excesiva del régimen general de los días festivos.

27. Por otra parte, para el caso de se declarase que el régimen jurídico del Viernes Santo no constituye una acción positiva o una medida específica en el sentido del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2000/78, el tribunal remitente se pregunta si ello debería conducir a la inaplicabilidad total del artículo 7, apartado 3, de la Ley sobre el Descanso Laboral, de manera que ningún trabajador pueda disfrutar, el Viernes Santo, de un día festivo o del complemento por trabajo en día festivo.

28. Dadas estas circunstancias, el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1). ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión, en particular el artículo 21 de la [Carta] en relación con los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), de la Directiva [2000/78], en el sentido de que se opone, en un litigio entre un trabajador y un empresario en el marco de una relación laboral de Derecho privado, a una legislación nacional que dispone que el Viernes Santo solo es festivo, con un período de descanso continuado de al menos 24 horas, para los miembros de las Iglesias evangélicas de la confesión de Augsburgo y helvética, de la Iglesia católica antigua y de la Iglesia evangélica metodista y que el trabajador que trabaje en esa fecha pese a ser un día festivo para él tiene derecho, junto a la retribución correspondiente al día festivo no trabajado, a una retribución por el trabajo realizado, mientras que no sucede lo mismo con los trabajadores que no pertenecen a dichas Iglesias?

2) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión, en particular el artículo 21 de la [Carta] en relación con el artículo 2, apartado 5, de la Directiva [2000/78], en el sentido de que la legislación nacional descrita en la primera cuestión prejudicial, que solo concede derechos a un número relativamente reducido —en comparación con el conjunto de la población y con la adscripción mayoritaria a la Iglesia católica romana— de miembros de (otras) Iglesias, no se ve afectada por la citada Directiva al tratarse de una medida necesaria en una sociedad democrática para proteger los derechos y libertades de los ciudadanos, especialmente el derecho a la libertad de culto?

3) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión, en particular el artículo 21 de la [Carta] en relación con el artículo 7, apartado 1, de la Directiva [2000/78], en el sentido de que la legislación nacional descrita en la primera cuestión constituye una acción positiva y una medida específica a favor de los miembros de las Iglesias mencionadas en la primera cuestión prejudicial, para garantizarles plena igualdad en la vida profesional y para prevenir o compensar las desventajas que se les ocasionen por motivos de religión, al concederles el mismo derecho a practicar su religión durante el tiempo de trabajo en una festividad importante para esa religión del que disponen la mayoría de los trabajadores en virtud de otra disposición nacional, ya que las festividades de la religión que profesa la mayoría de los trabajadores son por lo general días no laborables?

En el caso de que se estime que existe una discriminación en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva [2000/78]:

4) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión, en particular el artículo 21 de la [Carta] en relación con los artículos 1, 2, apartado 2, letra a), y 7, apartado 1, de la Directiva [2000/78], en el sentido de que, en la medida en que el legislador no haya adoptado una legislación no discriminatoria, el empresario privado debe conceder a todos los trabajadores los derechos descritos en la primera cuestión en relación con el Viernes Santo con independencia de su confesión religiosa, o bien la legislación nacional expuesta en la primera cuestión prejudicial debe quedar inaplicada en su totalidad, de manera que los derechos descritos en la primera cuestión en relación con el Viernes Santo no se deben reconocer a ningún trabajador?»

Sobre la competencia del Tribunal de Justicia

29. El Gobierno polaco considera que, en virtud del artículo 17 TFUE, apartado 1, la concesión por un Estado miembro de un día festivo destinado a permitir la celebración de una fiesta religiosa no está comprendida en el ámbito del Derecho de la Unión, de manera que el Tribunal de Justicia carece de competencia para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas por el tribunal remitente.

30. A este respecto, procede recordar que el artículo 17 TFUE, apartado 1, establece que la Unión respetará y no prejuzgará el estatuto reconocido en los Estados miembros, en virtud del Derecho interno, a las Iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas.

31. Sin embargo, esa disposición no implica que una diferencia de trato contenida en una legislación nacional que concede a determinados trabajadores un día festivo destinado a permitir la celebración de una fiesta religiosa quede excluida del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, ni que la conformidad de tal diferencia de trato con dicha Directiva escape a todo control judicial efectivo.

32. En efecto, por un lado, el tenor del artículo 17 TFUE coincide, en esencia, con el de la Declaración n.º 11 sobre el estatuto de las Iglesias y las organizaciones no confesionales, anexa al Acta final del Tratado de Ámsterdam. Pues bien, el hecho de que el considerando 24 de la Directiva 2000/78 cite explícitamente esa Declaración pone de manifiesto que el legislador de la Unión tuvo necesariamente en cuenta dicha Declaración al adoptar la citada Directiva (véanse, en este sentido, las sentencias de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 57, y de 11 de septiembre de 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, apartado 48).

33. Por otra parte, es cierto que el artículo 17 TFUE expresa la neutralidad de la Unión respecto a la organización por parte de los Estados miembros de sus relaciones con las Iglesias y asociaciones o comunidades religiosas (sentencias de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 58, y de 11 de septiembre de 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, apartado 48). Sin embargo, las disposiciones nacionales controvertidas en el litigio principal no tienen por objeto organizar las relaciones entre un Estado miembro y las Iglesias, sino que únicamente pretenden conceder a los trabajadores miembros de determinadas Iglesias un día festivo adicional que coincide con una fiesta religiosa importante para esas Iglesias.

34. En consecuencia, procede rechazar la excepción de incompetencia planteada por el Gobierno polaco.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre las tres primeras cuestiones

35. En sus tres primeras cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si los artículos 1 y 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que establece una discriminación directa por motivos de religión una legislación nacional en virtud de la cual, por una parte, el Viernes Santo solo es día festivo para los trabajadores que son miembros de determinadas Iglesias cristianas y, por otra parte, únicamente esos trabajadores tienen derecho, si deben trabajar durante ese día festivo, a un complemento por trabajo en día festivo. En caso de respuesta afirmativa, pregunta además si las medidas establecidas por esa legislación nacional pueden considerarse medidas necesarias para la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos, en el sentido del artículo 2, apartado 5, de dicha Directiva, o medidas

específicas destinadas a compensar desventajas ocasionadas por motivos de religión, en el sentido del artículo 7, apartado 1, de esa Directiva.

36. En primer lugar, procede recordar que, según su artículo 1, la Directiva 2000/78 tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

37. Con arreglo al artículo 2, apartado 1, de esa Directiva, por «principio de igualdad de trato» debe entenderse la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 de la misma. A efectos de aplicar este artículo 2, apartado 1, el artículo 2, apartado 2, letra a), de dicha Directiva puntualiza que existe discriminación directa cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra persona en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la citada Directiva, entre los que figura la religión.

38. En este contexto, es preciso determinar, en primer término, si de la legislación controvertida en el litigio principal se desprende una diferencia de trato entre los trabajadores en función de su religión.

39. A este respecto, procede señalar que el artículo 7, apartado 3, de la Ley sobre el Descanso Laboral solo reconoce el derecho a disfrutar de un día festivo el Viernes Santo a los trabajadores que son miembros de alguna de las Iglesias contempladas en dicha Ley. De ello se deduce que el derecho al complemento por trabajo en día festivo que puede invocar, en virtud del artículo 9, apartado 5, de dicha Ley, el trabajador que deba ejercer su actividad profesional un día festivo solo es reconocido a los trabajadores que ejerzan su actividad profesional el Viernes Santo si son miembros de alguna de esas Iglesias.

40. En consecuencia, la legislación controvertida en el litigio principal establece una diferencia de trato directamente basada en la religión de los trabajadores. En efecto, el criterio de diferenciación al que recurre esta legislación procede directamente de la pertenencia de los trabajadores a una determinada religión.

41. En segundo término, procede examinar si esa diferencia de trato afecta a categorías de trabajadores que se encuentran en situaciones análogas.

42. A este respecto, la exigencia de analogía entre las situaciones para determinar si existe una violación del principio de igualdad de trato debe apreciarse atendiendo a todos los aspectos que las caracterizan, y en especial al objeto y a la finalidad de la legislación nacional que establece la distinción controvertida [véanse, en este sentido, las sentencias de 16 de julio de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, apartado 89, y de 26 de junio de 2018, MB (Cambio de sexo y pensión de jubilación), C-451/16, EU:C:2018:492, apartado 42].

43. También conviene precisar, por un lado, que no es necesario que las situaciones sean idénticas, sino que basta con que sean análogas, y, por otro lado, que el examen de su analogía no debe efectuarse de manera global y abstracta, sino de un modo específico y concreto, teniendo en cuenta la prestación de que se trate (sentencia de 19 de julio de 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, apartado 25 y jurisprudencia citada).

44. En el presente caso, el artículo 7, apartado 3, de la Ley sobre el Descanso Laboral concede un período de descanso continuado de veinticuatro horas el Viernes Santo únicamente a los trabajadores que son miembros de alguna de las Iglesias contempladas en esa misma Ley. Esta disposición establece así una diferencia de trato entre esos trabajadores y todos los demás trabajadores en cuanto a la concesión de un día festivo.

45. A este respecto, de los autos del asunto ante el Tribunal de Justicia se desprende que las autoridades nacionales competentes justifican el período de descanso de veinticuatro horas concedido el Viernes Santo a los trabajadores que son miembros de alguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral por la importancia que ese día reviste para tales comunidades religiosas.

46. Sin embargo, como indica la resolución de remisión, la concesión de un día festivo el Viernes Santo a un trabajador miembro de alguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral no está sujeta al requisito de que el trabajador cumpla ese día alguna obligación religiosa determinada, sino que depende únicamente de la pertenencia formal de dicho trabajador a alguna de esas Iglesias. Este trabajador es libre, pues, de disponer a su conveniencia del tiempo correspondiente a ese día festivo, por ejemplo para dedicarlo al descanso o al ocio.

47. A este respecto, la situación de ese trabajador no se diferencia de la de los demás trabajadores que desean disponer de un período de descanso o de ocio un Viernes Santo sin poder beneficiarse, no obstante, del día festivo correspondiente.

48. Por otra parte, de la interpretación conjunta de los artículos 7, apartado 3, y 9, apartado 5, de la Ley sobre el Descanso Laboral se desprende que solo los trabajadores miembros de alguna de las Iglesias contempladas en dicha Ley pueden disfrutar del complemento por trabajo en día festivo si trabajan el Viernes Santo.

49. Habida cuenta de la naturaleza financiera de la prestación objeto de esta diferencia de trato, así como del nexo indisociable que la une a la concesión de un día festivo el Viernes Santo, procede considerar que, también en lo que respecta a la atribución de esa prestación financiera, la situación de los trabajadores miembros de alguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral es análoga a la de todos los demás trabajadores, profesen o no una religión.

50. En efecto, según se desprende de los autos del asunto ante el Tribunal de Justicia, la concesión de ese complemento al trabajador miembro de alguna de dichas Iglesias que debe trabajar el Viernes Santo depende solo de la pertenencia formal de dicho trabajador a alguna de esas Iglesias. Dicho trabajador tiene derecho, pues, al mencionado complemento aunque haya trabajado el Viernes Santo sin haber sentido la obligación o la necesidad de celebrar esa fiesta religiosa. Por consiguiente, su situación no se diferencia de la de los demás trabajadores que trabajaron el Viernes Santo sin disfrutar de ese complemento.

51. De ello se deduce que la legislación nacional controvertida en el litigio principal produce el efecto de tratar de diferente manera, en función de la religión, unas situaciones análogas. Por tanto, establece una discriminación directa por motivos de religión, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.

52. En segundo lugar, es preciso determinar si esa discriminación directa puede justificarse sobre la base del artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78, o del artículo 7, apartado 1, de la misma Directiva.

53. Por un lado, según su artículo 2, apartado 5, la Directiva 2000/78 debe entenderse sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.

54. Al adoptar esta disposición, el legislador de la Unión quiso prevenir y arbitrar un conflicto, en materia de trabajo y ocupación, entre, por una parte, el principio de igualdad de trato y, por otra parte, la necesidad de garantizar el orden, la seguridad y la salud públicas, la prevención de las infracciones y la protección de los derechos y libertades individuales, que son indispensables para el funcionamiento de una sociedad democrática. Dicho legislador decidió así que, en los supuestos enumerados en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78, no se aplicaran los principios sentados en esta última a medidas que implicasen diferencias de trato basadas en alguno de los motivos contemplados en el artículo 1 de la citada Directiva, a condición, no obstante, de que tales medidas fuesen «necesarias» para la realización de los objetivos antes mencionados (sentencia de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros, C-447/09, EU:C:2011:573, apartado 55).

55. Además, como dicho artículo 2, apartado 5, establece una excepción al principio de no discriminación, debe ser interpretado de forma estricta. Los términos utilizados en la propia disposición llevan igualmente a adoptar

este planteamiento (sentencia de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros, C-447/09, EU:C:2011:573, apartado 56 y jurisprudencia citada).

56. En el presente caso procede subrayar, en primer término, que las medidas controvertidas en el litigio principal, a saber, el reconocimiento del Viernes Santo como día festivo para los trabajadores miembros de alguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral y la concesión a esos trabajadores del complemento por trabajo en día festivo en el caso de que deban trabajar durante el período de descanso correspondiente a ese día festivo, son medidas establecidas en la legislación nacional, en el sentido del artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78.

57. En segundo término, como indica el tribunal remitente, la concesión de un día festivo el Viernes Santo a los trabajadores miembros de alguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral persigue la finalidad de tomar en consideración la especial importancia que las celebraciones religiosas asociadas a ese día revisten para los miembros de dichas Iglesias.

58. Pues bien, consta que la libertad de religión forma parte de los derechos y libertades fundamentales reconocidos por el Derecho de la Unión, debiendo interpretarse el concepto de «religión» en el sentido de que abarca tanto el fuero interno, es decir, el hecho de tener ciertas convicciones, como el fuero externo, es decir, la manifestación pública de la fe religiosa (véanse, en este sentido, las sentencias de 14 de marzo de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, apartado 28, y de 14 de marzo de 2017, Bougnaoui y ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, apartado 30). De ello se deduce que el objetivo perseguido por el legislador austriaco figura efectivamente entre los objetivos enumerados en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78.

59. Queda por determinar, en tercer término, si tales medidas son necesarias para proteger la libertad de religión de los trabajadores de que se trata.

60. A este respecto, procede hacer constar que —tal como el Gobierno austriaco confirmó en la vista ante el Tribunal de Justicia— el Derecho austriaco toma en consideración la posibilidad de que los trabajadores que no pertenecen a las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral celebren una fiesta religiosa que no coincida con ninguno de los días festivos enumerados en el artículo 7, apartado 2, de la Ley sobre el Descanso Laboral, no mediante la concesión de un día festivo adicional, sino principalmente a través del deber de asistencia y protección de los empleadores para con sus empleados, que permite que estos últimos obtengan, en su caso, el derecho de ausentarse de su trabajo durante el tiempo necesario para celebrar ciertos ritos religiosos.

61. De ello se deduce que unas medidas nacionales como las controvertidas en el litigio principal no pueden considerarse necesarias para la protección de la libertad de religión, en el sentido del artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78.

62. Por otro lado, es preciso verificar si unas disposiciones como las controvertidas en el litigio principal pueden justificarse en virtud del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2000/78.

63. De esta última disposición se desprende que el principio de igualdad de trato no se opone a que, con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas destinadas a prevenir o a compensar las desventajas ocasionadas por alguno de los motivos contemplados en el artículo 1 de la citada Directiva.

64. El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2000/78 tiene como finalidad precisa y limitada la de autorizar medidas que, aunque sean discriminatorias en apariencia, están destinadas efectivamente a eliminar o a reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social (véase, por analogía, la sentencia de 30 de septiembre de 2010, Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, apartado 33 y jurisprudencia citada).

65. Además, al determinar el alcance de cualquier excepción a un derecho fundamental, como la igualdad de trato, es preciso respetar el principio de proporcionalidad, que exige que las excepciones no sobrepasen los

límites de lo adecuado y necesario para conseguir el objetivo propuesto y que se concilie, en la medida de lo posible, el principio de igualdad de trato con las exigencias del objetivo perseguido de este modo (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de marzo de 2002, Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, apartado 39).

66. En el presente caso, sin que sea necesario determinar si para los trabajadores miembros de alguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral constituye una desventaja en su vida profesional, en el sentido del artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2000/78, el hecho de que el Viernes Santo, que se presenta como uno de los días más importantes de la religión a la que pertenecen, no coincida con ninguno de los días festivos enumerados en el artículo 7, apartado 2, de esa Ley, procede señalar que no cabe considerar que la legislación nacional controvertida en el litigio principal comporte medidas específicas destinadas a compensar tal «desventaja» que respeten el principio de proporcionalidad y, en la medida de lo posible, el principio de igualdad.

67. En efecto, como se ha indicado en el apartado 60 de la presente sentencia, las disposiciones controvertidas en el litigio principal conceden un período de descanso de veinticuatro horas, el Viernes Santo, a los trabajadores miembros de alguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral, mientras que los trabajadores que profesan otras religiones, cuyas fiestas importantes no coinciden con los días festivos establecidos en el artículo 7, apartado 2, de la Ley sobre el Descanso Laboral, en principio solo pueden ausentarse de su trabajo para celebrar los ritos religiosos correspondientes a esas fiestas en virtud de una autorización otorgada por su empleador en virtud de su deber de asistencia y protección.

68. De ello se sigue que las medidas controvertidas en el litigio principal sobrepasan lo necesario para compensar esa supuesta desventaja y establecen una diferencia de trato entre trabajadores sometidos a obligaciones religiosas análogas, diferencia de trato que no garantiza, en la medida de lo posible, el respeto del principio de igualdad.

69. Habida cuenta del conjunto de consideraciones expuestas, procede responder a las tres primeras cuestiones que:

- los artículos 1 y 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que constituye una discriminación directa por motivos de religión una legislación nacional en virtud de la cual, por una parte, el Viernes Santo solo es día festivo para los trabajadores que son miembros de determinadas Iglesias cristianas y, por otra parte, únicamente esos trabajadores tienen derecho, si deben trabajar durante ese día festivo, a un complemento por trabajo en día festivo, y

- las medidas establecidas por esa legislación nacional no pueden considerarse ni medidas necesarias para la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos, en el sentido del artículo 2, apartado 5, de dicha Directiva, ni medidas específicas destinadas a compensar desventajas ocasionadas por motivos de religión, en el sentido del artículo 7, apartado 1, de la misma Directiva.

Sobre la cuarta cuestión prejudicial

70. En su cuarta cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que, mientras el Estado miembro de que se trata no haya modificado, a fin de restablecer la igualdad de trato, la legislación en la que solo concede el derecho a un día festivo el Viernes Santo a los trabajadores miembros de determinadas Iglesias cristianas, un empleador privado sometido a esa legislación está obligado a conceder igualmente al resto de sus trabajadores el derecho a un día festivo el Viernes Santo y, en consecuencia, a reconocer a estos últimos, si deben trabajar durante ese día, el derecho a un complemento por trabajo en día festivo.

71. De la respuesta dada a las tres primeras cuestiones se deduce que la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una diferencia de trato por motivos de religión como la que establecen las disposiciones controvertidas en el litigio principal.

72. Sin embargo, en primer lugar procede señalar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, una Directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y, por consiguiente, no puede ser invocada como tal en su contra. En efecto, ampliar la invocabilidad de una Directiva no transpuesta, o transpuesta incorrectamente, al ámbito de las relaciones entre los particulares equivaldría a reconocer a la Unión Europea la facultad de establecer con efectos inmediatos obligaciones a cargo de los particulares, cuando únicamente tiene dicha competencia en los casos en que se le atribuye la facultad de adoptar reglamentos (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 76 y jurisprudencia citada).

73. Así pues, no es posible invocar una Directiva en un litigio entre particulares para excluir la aplicación de la normativa de un Estado miembro contraria a esa Directiva (sentencia de 7 de agosto de 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, apartado 44).

74. No obstante, procede recordar, en segundo lugar, que corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración el conjunto de normas del Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, resolver si, y en qué medida, un precepto nacional puede interpretarse de conformidad con la Directiva 2000/78 sin llevar a cabo una interpretación contra legem de dicho precepto nacional (sentencias de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 71, y de 11 de septiembre de 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, apartado 63).

75. En el supuesto de que, como parece resultar de la resolución de remisión, al tribunal remitente le sea imposible efectuar tal interpretación conforme, es necesario precisar, en tercer lugar, que la Directiva 2000/78 no establece por sí misma el principio de igualdad de trato en materia de empleo y ocupación, principio que encuentra su fuente en diversos instrumentos internacionales y en las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, sino que únicamente pretende establecer, en esas mismas materias, un marco general para luchar contra las discriminaciones basadas en diversos motivos, entre los que se encuentran la religión o las convicciones, como se desprende de su título y de su artículo 1 (sentencias de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 75, y de 11 de septiembre de 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, apartado 67).

76. La prohibición de toda discriminación basada en la religión o las convicciones tiene carácter imperativo como principio general del Derecho de la Unión. Establecida en el artículo 21, apartado 1, de la Carta, esta prohibición es suficiente por sí sola para conferir a los particulares un derecho invocable como tal en un litigio que les enfrente en un ámbito regulado por el Derecho de la Unión (sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 76).

77. Atendiendo al efecto imperativo que produce, el artículo 21 de la Carta no se distingue, en principio, de las diferentes disposiciones de los Tratados fundacionales que prohíben las discriminaciones basadas en diversos motivos, aun cuando tales discriminaciones se deriven de contratos celebrados entre particulares (sentencia de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, apartado 77).

78. Por tanto, si se confirmara que las disposiciones nacionales no pueden interpretarse de manera conforme con la Directiva 2000/78, el tribunal remitente estaría no obstante obligado a garantizar la protección jurídica ofrecida a los trabajadores por el artículo 21 de la Carta y a dar pleno efecto a dicho artículo.

79. En cuarto lugar, procede señalar que, en virtud de una reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, a partir del momento en que se haya constatado la existencia de una discriminación contraria al Derecho de la Unión y mientras no se hayan adoptado medidas que restablezcan la igualdad de trato, el respeto del principio de igualdad solo puede garantizarse concediendo a las personas de la categoría desfavorecida las mismas ventajas de que disfrutaban las personas de la categoría privilegiada. Por lo tanto, es preciso colocar a las personas desfavorecidas en la misma situación que las personas que disfrutaban de la ventaja de que se trate (sentencia de 9 de marzo de 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, apartado 66 y jurisprudencia citada).

80. En este supuesto, el juez nacional debe dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador, y debe aplicar a los miembros del grupo desfavorecido el mismo régimen que aquel del que disfrutaban las personas de la otra categoría. Está obligado a ello con independencia de que en el Derecho interno existan o no disposiciones que le confieran la competencia para hacerlo (sentencia de 9 de marzo de 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, apartado 67 y jurisprudencia citada).

81. Sin embargo, esta solución solo es aplicable cuando exista un sistema de referencia válido (sentencia de 9 de marzo de 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, apartado 68 y jurisprudencia citada).

82. Este es el caso en el litigio principal, en el que, al faltar una aplicación correcta del Derecho de la Unión, el régimen aplicado a los miembros de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral sigue siendo el único sistema de referencia válido.

83. Por lo tanto, mientras el legislador nacional no haya adoptado medidas que restablezcan la igualdad de trato, incumbe a los empleadores aplicar a los trabajadores que no pertenezcan a ninguna de dichas Iglesias un tratamiento idéntico al que las disposiciones controvertidas en el litigio principal reservan a los trabajadores miembros de alguna de las citadas Iglesias.

84. A este respecto procede señalar que de la legislación nacional pertinente se desprende que estos últimos trabajadores están obligados a informar a su empleador de su pertenencia a alguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral, con el fin de permitir que este último anticipe su ausencia el Viernes Santo.

85. Por lo tanto, mientras esta legislación no se haya puesto en conformidad con el Derecho de la Unión, el artículo 21 de la Carta obliga al empleador a reconocer a los trabajadores que no pertenezcan a ninguna de dichas Iglesias el derecho a un día festivo el Viernes Santo, siempre que tales trabajadores le hayan informado, antes de esa fecha, de su deseo de no trabajar durante ese día.

86. De ello se deduce igualmente que un trabajador que no pertenezca a ninguna de las Iglesias contempladas en la Ley sobre el Descanso Laboral tiene derecho a que su empleador le abone el complemento establecido en el artículo 9, apartado 5, de la Ley sobre el Descanso Laboral cuando dicho empleador no haya accedido a su solicitud de no trabajar ese día.

87. En quinto lugar, procede recordar que las obligaciones impuestas a los empleadores que se han recordado en los apartados 85 y 86 de la presente sentencia solo serán válidas mientras el legislador nacional no haya adoptado medidas que restablezcan la igualdad de trato.

88. En efecto, aunque los Estados miembros están obligados, conforme al artículo 16 de la Directiva 2000/78, a suprimir las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato, dicho artículo no les impone, sin embargo, la adopción de medidas específicas en caso de violación de la prohibición de discriminación, sino que les da libertad para elegir, entre las diferentes soluciones capaces de alcanzar el objetivo de dicho artículo, la que consideren más adecuada a estos efectos, en función de las diferentes situaciones que puedan presentarse (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de marzo de 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, apartados 28 y 30).

89. Habida cuenta de las consideraciones expuestas, procede responder a la cuarta cuestión prejudicial que el artículo 21 de la Carta debe interpretarse en el sentido de que, mientras el Estado miembro de que se trata no haya modificado, a fin de restablecer la igualdad de trato, la legislación en la que solo concede el derecho a un día festivo el Viernes Santo a los trabajadores miembros de determinadas Iglesias cristianas, un empleador privado sometido a esa legislación está obligado a conceder igualmente al resto de sus trabajadores el derecho a un día festivo el Viernes Santo, siempre y cuando estos últimos le hayan solicitado de antemano no tener que trabajar ese día, y a reconocerles en consecuencia el derecho a un complemento por trabajo en día festivo cuando él no haya accedido a dicha solicitud.

Costas

90. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia sin ser partes del litigio principal no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) Los artículos 1 y 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que constituye una discriminación directa por motivos de religión una legislación nacional en virtud de la cual, por una parte, el Viernes Santo solo es día festivo para los trabajadores que son miembros de determinadas Iglesias cristianas y, por otra parte, únicamente esos trabajadores tienen derecho, si deben trabajar durante ese día festivo, a un complemento salarial por el trabajo realizado en esa jornada.

Las medidas establecidas por esa legislación nacional no pueden considerarse ni medidas necesarias para la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos, en el sentido del artículo 2, apartado 5, de dicha Directiva, ni medidas específicas destinadas a compensar desventajas ocasionadas por motivos de religión, en el sentido del artículo 7, apartado 1, de la misma Directiva.

2) El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea debe interpretarse en el sentido de que, mientras el Estado miembro de que se trata no haya modificado, a fin de restablecer la igualdad de trato, la legislación en la que solo concede el derecho a un día festivo el Viernes Santo a los trabajadores miembros de determinadas Iglesias cristianas, un empleador privado sometido a esa legislación está obligado a conceder igualmente al resto de sus trabajadores el derecho a un día festivo el Viernes Santo, siempre y cuando estos últimos le hayan solicitado de antemano no tener que trabajar ese día, y a reconocerles en consecuencia el derecho a un complemento salarial por el trabajo realizado en esa jornada cuando él no haya accedido a dicha solicitud.

Firmas

* Lengua de procedimiento: alemán.

Fuente sitio en internet del Tribunal de Justicias