



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

22 ianuarie 2019*

„Trimitere preliminară – Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Articolul 21 – Egalitate de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă – Directiva 2000/78/CE – Articolul 2 alineatul (2) litera (a) – Discriminare directă pe motive de apartenență religioasă – Legislație națională care acordă anumitor lucrători o zi de concediu în Vinerea Mare – Justificare – Articolul 2 alineatul (5) – Articolul 7 alineatul (1) – Obligații ale angajatorilor privați și ale instanței naționale care decurg dintr-o incompatibilitate a dreptului național cu Directiva 2000/78”

În cauza C-193/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria), prin decizia din 24 martie 2017, primită de Curte la 13 aprilie 2017, în procedura

Cresco Investigation GmbH

împotriva

Markus Achatzi,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, doamna R. Silva de Lapuerta, vicepreședintă, domnii J.-C. Bonichot și A. Arabadžiev, doamnele A. Prechal și C. Toader și domnul C. Lycourgos (raportor), președinți de cameră, și domnii A. Rosas, M. Ilešič, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul M. Bobek,

grefier: doamna R. Șereș, administratoare,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 10 aprilie 2018,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Cresco Investigation GmbH, de M. Zehetbauer, Rechtsanwältin;
- pentru domnul Achatzi, de A. Obereder, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul austriac, de G. Hesse, în calitate de agent;

* Limba de procedură: germana.

- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de P. Gentili și de F. De Luca, avvocati dello Stato;
- pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, de M. Szwarc și de A. Siwek, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de B.-R. Killmann și de D. Martin, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 25 iulie 2018,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), precum și a articolului 1, a articolului 2 alineatul (2) litera (a), a articolului 2 alineatul (5) și a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Cresco Investigation GmbH (denumită în continuare „Cresco”), pe de o parte, și domnul Markus Achatzi, pe de altă parte, în legătură cu dreptul acestuia din urmă de a beneficia de o indemnizație suplimentară față de remunerația percepută pentru munca depusă într-o Vinere Mare.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Considerentul (24) al Directivei 2000/78 are următorul cuprins:

„Uniunea Europeană a recunoscut explicit în Declarația nr. 11 privind statutul bisericilor și organizațiilor neconfesionale, anexată la Actul final al Tratatului de la Amsterdam, că respectă și nu aduce atingere statutului de care beneficiază, în temeiul dreptului național, bisericile și asociațiile sau comunitățile religioase în statele membre și că respectă, de asemenea, statutul organizațiilor filosofice și neconfesionale; din această perspectivă, statele membre pot menține sau prevedea dispoziții specifice cu privire la cerințele profesionale esențiale, legitime și justificate care pot fi necesare pentru exercitarea unei activități profesionale.”
- 4 Articolul 1 din această directivă este formulat după cum urmează:

„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”
- 5 Articolul 2 din directiva menționată prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

- (a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

[...]

(5) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor.”

6 Articolul 7 din aceeași directivă, intitulat „Acțiune pozitivă și măsuri specifice”, prevede la alineatul (1):

„Pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică niciun stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice destinate a preveni sau compensa dezavantajele legate de unul din motivele prevăzute la articolul 1.”

7 Articolul 16 din Directiva 2000/78 prevede:

„Statele membre iau măsurile necesare:

- (a) anulării actelor cu putere de lege și actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament;
- (b) declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective, în regulamentele interne ale întreprinderilor, precum și în statutele profesiilor independente și ale organizațiilor lucrătorilor și angajatorilor.”

Dreptul austriac

8 Articolul 1 alineatul (1) din Arbeitsruhegesetz (Legea privind odihna și zilele de sărbătoare legală, BGBl. 144/1983), în versiunea aplicabilă faptelor din litigiul principal (denumită în continuare „ARG”), prevede:

„Prezenta lege federală se aplică tuturor lucrătorilor, în măsura în care în continuare nu se prevede altfel.”

9 Articolul 7 din această lege prevede:

„(1) În zilele de sărbătoare legală, lucrătorul are dreptul la o perioadă de odihnă neîntreruptă de cel puțin 24 de ore, cel mai devreme de la ora 0 și cel mai târziu de la ora 6 a zilei de sărbătoare legală.

(2) În sensul prezentei legi federale, zilele de sărbătoare legală sunt:

1 ianuarie (Anul Nou), 6 ianuarie (Boboteaza), Lunea Paștelui, 1 mai (sărbătoare de stat), Înălțarea, Lunea Rusaliilor, Ziua Domnului, 15 august (Adormirea Maicii Domnului), 26 octombrie (ziua națională), 1 noiembrie (Sărbătoarea Tuturor Sfinților), 8 decembrie (Neprihănită Zămislire), 25 decembrie (Crăciunul) și 26 decembrie (Sfântul Ștefan).

(3) Pentru membrii Bisericilor Evanghelice de Confesiune Augustană și Helvetică, ai Bisericii Vetero-Catolice și ai Bisericii Evanghelice Metodiste, Vinerea Mare este de asemenea o zi de sărbătoare legală.

[...]"

10 Conform articolului 9 din aceeași lege:

„(1) Lucrătorul își păstrează dreptul la remunerație pentru munca neprestată ca urmare a unei zile de sărbătoare legală.

(2) Lucrătorul are dreptul la aceeași remunerație pe care ar fi primit-o dacă munca nu ar fi fost neprestată din motivele menționate la alineatul (1).

[...]

(5) Lucrătorul care și-a desfășurat activitatea în perioada de odihnă aferentă zilelor de sărbătoare legală are dreptul, pe lângă remunerația stabilită potrivit alineatului (1), la remunerația pentru munca prestată, cu excepția cazului în care s-a convenit ca munca să fie compensată prin acordarea de zile libere, în sensul articolului 7 alineatul (6).”

11 Directiva 2000/78 a fost transpusă în dreptul austriac printre altele prin Gleichbehandlungsgesetz (Legea privind egalitatea de tratament, BGBl. I, 66/2004). Aceasta prevede principiul nediscriminării în raporturile de muncă, în special pe motive de apartenență religioasă sau de convingeri, în ceea ce privește stabilirea remunerației, precum și a celorlalte condiții de muncă.

Litigiul principal și întrebările preliminare

12 În temeiul articolului 7 alineatul (3) din ARG, Vinerea Mare este o zi de sărbătoare legală plătită, însoțită de o perioadă de odihnă de 24 de ore, pentru membrii Bisericilor Evanghelice de Confesiune Augustană și Helvetică, ai Bisericii Vetero-Catolice și ai Bisericii Evanghelice Metodiste (denumite în continuare „bisericile vizate de ARG”). Dacă un membru al uneia dintre aceste biserici lucrează totuși în cursul acestei zile, el are dreptul la o remunerație suplimentară pentru această zi de sărbătoare legală (denumită în continuare „spor de sărbătoare legală”).

13 Domnul Achatzi este un lucrător salariat al Cresco, agenție de detectivi particulari, și nu este membru al niciuneia dintre bisericile vizate de ARG. El consideră că a fost privat în mod discriminatoriu de sporul de sărbătoare legală pentru munca pe care a efectuat-o la 3 aprilie 2015, într-o Vinere Mare, și solicită, în acest temei, plata de către angajatorul său a sumei de 109,09 euro, majorată cu dobânzi.

14 Instanța de apel a reformat hotărârea pronunțată în primă instanță prin care s-a respins acțiunea introdusă de domnul Achatzi.

15 Sesizată cu un recurs formulat de Cresco împotriva respectivei decizii de apel, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă, Austria) arată, mai întâi, că, dintre cele treisprezece zile de sărbătoare legală enumerate la articolul 7 alineatul (2) din ARG, toate, cu excepția celor de 1 mai și de 26 octombrie, care sunt lipsite de orice aspect religios, au o legătură cu creștinismul, două dintre ele fiind chiar legate exclusiv de catolicism. Pe de altă parte, ansamblul acestor zile de sărbătoare legală ar fi nelucrătoare și plătite pentru toți lucrătorii, indiferent de apartenența lor religioasă.

16 Instanța de trimitere subliniază, în continuare, că regimul special prevăzut la articolul 7 alineatul (3) din ARG urmărește să permită membrilor uneia dintre bisericile vizate de această dispoziție să își practice religia într-o zi de sărbătoare deosebit de importantă pentru aceștia.

- 17 Potrivit instanței de trimitere, articolul 7 alineatul (3) din ARG condiționează acordarea unei zile de sărbătoare legală suplimentare de religia lucrătorilor, cu consecința că persoanele care nu aparțin bisericilor vizate de ARG beneficiază, în raport cu membrii uneia dintre aceste biserici, de o zi în minus de sărbătoare legală plătită, ceea ce constituie, în principiu, un tratament mai puțin favorabil pe motive de apartenență religioasă.
- 18 Instanța de trimitere ridică totuși problema dacă situația acestor două categorii de lucrători este comparabilă.
- 19 Ea arată, în această privință, că articolul 7 alineatul (3) din ARG are ca obiectiv să permită lucrătorilor care sunt membri ai uneia dintre bisericile vizate de ARG să își practice religia în Vinerea Mare, fără a trebui să obțină acordul angajatorului lor pentru acordarea unei zile de concediu în acest scop. Or, lucrătorii care sunt membri ai Bisericii Romano-Catolice, de care aparține majoritatea populației austriece, ar beneficia de această posibilitate, întrucât zilele de sărbătoare legală care sunt prevăzute la articolul 7 alineatul (2) din ARG și care privesc religia lor sunt nelucrătoare pentru ansamblul lucrătorilor.
- 20 Cu toate acestea, chiar dacă reclamantul din litigiul principal nu ar pretinde că nevoile sale religioase nu ar fi fost luate în considerare în Vinerea Mare, instanța menționată estimează că, în scopul de a aprecia compatibilitatea legislației naționale în discuție în litigiul principal cu Directiva 2000/78, trebuie să se țină seama de faptul că nevoile religioase ale anumitor lucrători nu sunt luate în considerare de această legislație. Desigur, anumite convenții colective ar conține dispoziții comparabile cu articolul 7 din ARG, în special în ceea ce privește Ziua Iertării Păcatelor din religia ebraică sau Sărbătoarea Reformei a bisericilor protestante, însă, în lipsa acestora, lucrătorii s-ar afla în mare măsură la discreția angajatorului lor.
- 21 Instanța de trimitere arată, pe de altă parte, că diferența de tratament în discuție în litigiul principal nu ar putea fi acoperită de dreptul Uniunii, într-un litigiu între particulari precum litigiul principal, decât dacă acest drept ar fi direct aplicabil. Ea subliniază astfel că Directiva 2000/78 a fost transpusă prin Legea privind egalitatea de tratament, care nu beneficiază de nicio supraștă față de ARG, iar textul clar al articolului 7 alineatul (3) din ARG se opune unei interpretări conforme cu dreptul Uniunii care să extindă regimul Vinerii Mari la lucrătorii care nu sunt membri ai bisericilor vizate de ARG.
- 22 Instanța de trimitere arată de asemenea că, potrivit articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78, aceasta nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare printre altele pentru protecția drepturilor și libertăților semenilor și subliniază că, în conformitate cu jurisprudența Curții, libertatea de religie și libertatea de practicare a religiei reprezintă unul dintre fundamentele societății democratice.
- 23 Prin urmare, instanța menționată ridică problema dacă trebuie să se considere că regimul prevăzut la articolul 7 alineatul (3) din ARG este o măsură necesară pentru protecția libertății de religie și de practicare a religiei a lucrătorilor care sunt membri ai uneia dintre bisericile vizate de ARG.
- 24 Instanța de trimitere ridică și problema dacă diferența de tratament în discuție poate fi justificată în temeiul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2000/78, întrucât ar constitui o măsură pozitivă și specifică destinată a elimina dezavantajele existente.
- 25 Desigur, instanța menționată subliniază că nu există, în principiu, pe piața austriacă a muncii dezavantaje structurale pentru lucrătorii care sunt membri ai uneia dintre bisericile vizate de ARG. Cu toate acestea, s-ar putea considera că obligarea acestora din urmă să lucreze în una dintre cele mai importante zile pentru religia lor, în timp ce acest lucru nu se întâmplă de exemplu în cazul membrilor Bisericii Romano-Catolice, ale cărei mari sărbători sunt zile nelucrătoare pentru toți lucrătorii, reprezintă un asemenea dezavantaj, pe care articolul 7 alineatul (3) din ARG ar urmări în acest caz să îl compenseze.

- 26 În sfârșit, în ipoteza în care Curtea ar statua că regimul legal al Vinerii Mari prevăzut la articolul 7 alineatul (3) din ARG încalcă Directiva 2000/78, s-ar ridica problema dacă această încălcare trebuie compensată prin obligația angajatorului, societate de drept privat, de a acorda această zi de sărbătoare legală tuturor lucrătorilor, chiar dacă legiuitorul austriac a intenționat să țină seama doar de cerințele justificate de motive religioase ale unui grup de lucrători bine delimitat, în scopul de a apăra interesele angajatorilor care se opuneau unei extinderi excesive a regimului general al zilelor de sărbătoare legală.
- 27 Pe de altă parte, dacă s-ar constata că regimul legal al Vinerii Mari nu constituie o acțiune pozitivă sau o măsură specifică, în sensul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2000/78, instanța de trimitere ridică problema dacă această constatare ar trebui să conducă la inaplicabilitatea totală a articolului 7 alineatul (3) din ARG, astfel încât niciun lucrător nu ar putea beneficia, în Vinerea Mare, de o zi de sărbătoare legală sau de un spor de sărbătoare legală.
- 28 În aceste condiții, Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Dreptul Uniunii, în special articolul 21 din [cartă] coroborat cu articolul 1 și cu articolul 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva [2000/78], trebuie interpretat în sensul că, într-un litigiu dintre un lucrător și un angajator aflați într-un raport de muncă de drept privat, se opune unei dispoziții naționale potrivit căreia Vinerea Mare este zi liberă cu timp de odihnă neîntrerupt de 24 de ore numai pentru membrii Bisericilor Evanghelice de Confesiune Augustană și Helvetică, ai Bisericii Vetero-Catolice și ai Bisericii Evanghelice Metodiste și potrivit căreia, în cazul în care lucrătorul muncește în această zi, el are dreptul, pe lângă remunerația aferentă zilei libere, și la o remunerație suplimentară pentru munca prestată în această zi, în timp ce persoanele care nu aparțin acestor biserici nu au acest drept?
- 2) Dreptul Uniunii, în special articolul 21 din [cartă] coroborat cu articolul 2 alineatul (5) din Directiva [2000/78] trebuie interpretat în sensul că dispoziția națională menționată în cadrul primei întrebări, care – prin raportare la întreaga populație și la apartenența majorității populației la Biserica Romano-Catolică – conferă drepturi numai unui grup restrâns de persoane care aparțin unor (altor) biserici, nu este contrară dispozițiilor acestei directive, întrucât este vorba despre o măsură necesară într-o societate democratică pentru protecția drepturilor și a libertăților semenilor, în special a dreptului la libera practicare a religiei?
- 3) Dreptul Uniunii, în special articolul 21 din [cartă] coroborat cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva [2000/78], trebuie interpretat în sensul că dispoziția națională menționată în cadrul primei întrebări constituie o acțiune pozitivă și o măsură specifică în favoarea persoanelor care aparțin bisericilor menționate în cadrul primei întrebări, pentru a le asigura egalitatea deplină în viața profesională și pentru a preveni sau a compensa dezavantajele legate de religie, dacă acestor persoane li se recunoaște astfel același drept la practicarea religiei în timpul de lucru cu ocazia unei zile de sărbătoare importante pentru această religie, care se acordă majorității lucrătorilor potrivit unei alte dispoziții naționale conform căreia se acordă zi liberă tuturor lucrătorilor în zilele de sărbătoare religioasă pentru religia de care aparține majoritatea lucrătorilor?

În cazul în care se constată existența unei discriminări în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva [2000/78]:

- 4) Dreptul Uniunii, în special articolul 21 din [cartă] coroborat cu articolul 1, cu articolul 2 alineatul (2) litera (a) și cu articolul 7 alineatul (1) din Directiva [2000/78], trebuie interpretat în sensul că, atât timp cât legiuitorul nu a instituit un regim nediscriminatoriu, angajatorul privat trebuie să acorde tuturor lucrătorilor, indiferent de apartenența lor religioasă, drepturile legate de Vinerea Mare menționate în prima întrebare sau este necesar ca dispoziția menționată la prima întrebare să rămână neaplicată, cu consecința că niciun lucrător nu va beneficia de drepturile recunoscute pentru Vinerea Mare?”

Cu privire la competența Curții

- 29 Guvernul polonez consideră că, în temeiul articolului 17 alineatul (1) TFUE, acordarea de către un stat membru a unei zile de sărbătoare legală destinate să permită celebrarea unei sărbători religioase nu intră în sfera dreptului Uniunii, astfel încât Curtea nu ar fi competentă să răspundă la întrebările preliminare care îi sunt adresate de instanța de trimitere.
- 30 În această privință, trebuie să se arate că articolul 17 alineatul (1) TFUE prevede că Uniunea respectă și nu aduce atingere statutului de care beneficiază, în temeiul dreptului național, bisericile și asociațiile sau comunitățile religioase din statele membre.
- 31 O astfel de dispoziție nu are totuși drept consecință că un tratament diferențiat cuprins într-o legislație națională care prevede că anumitor lucrători li se acordă o zi de sărbătoare legală destinată să permită celebrarea unei sărbători religioase este exclusă din domeniul de aplicare al Directivei 2000/78 și că conformitatea unei asemenea diferențe de tratament cu această directivă ar fi sustrasă de la un control jurisdicțional efectiv.
- 32 Astfel, pe de o parte, textul articolului 17 TFUE corespunde în esență celui al Declarației nr. 11 privind statutul bisericilor și organizațiilor neconfesionale, anexată la Actul final al Tratatului de la Amsterdam. Or, faptul că aceasta din urmă este citată în mod explicit în considerentul (24) al Directivei 2000/78 pune în evidență faptul că legiuitorul Uniunii a ținut seama în mod necesar de declarația menționată la adoptarea acestei directive (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 57, și Hotărârea din 11 septembrie 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punctul 48).
- 33 Pe de altă parte, este cert că articolul 17 TFUE exprimă neutralitatea Uniunii în ceea ce privește organizarea de către statele membre a rapoartelor acestora cu bisericile și cu asociațiile sau cu comunitățile religioase (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 58, și Hotărârea din 11 septembrie 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punctul 48). Cu toate acestea, dispozițiile naționale în discuție în litigiul principal nu urmăresc să organizeze raporturile dintre un stat membru și biserici, ci urmăresc numai să acorde lucrătorilor, membri ai anumitor biserici, o zi de sărbătoare legală suplimentară care coincide cu o sărbătoare religioasă importantă pentru aceste biserici.
- 34 Excepția de necompetență invocată de guvernul polonez trebuie, așadar, să fie respinsă.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la primele trei întrebări

- 35 Prin intermediul primelor trei întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 1 și articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că o legislație națională în temeiul căreia, pe de o parte, Vinerea Mare este o zi de sărbătoare legală doar pentru lucrătorii care sunt membri ai anumitor biserici creștine și, pe de altă parte, numai acești lucrători au dreptul, dacă sunt ținuti să lucreze în această zi de sărbătoare legală, la un spor de sărbătoare legală instituie o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă. În cazul unui răspuns afirmativ, instanța de trimitere solicită de asemenea să se stabilească dacă măsurile prevăzute de această legislație națională pot fi considerate măsuri necesare pentru protecția drepturilor și a libertăților semenilor, în sensul articolului 2 alineatul (5) din directiva menționată, sau măsuri specifice destinate a compensa dezavantajele legate de apartenența religioasă, în sensul articolului 7 alineatul (1) din această directivă.

- 36 În primul rând, trebuie amintit că, în conformitate cu articolul 1 din Directiva 2000/78, aceasta are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.
- 37 Potrivit articolului 2 alineatul (1) din directiva menționată, prin „principiul egalității de tratament” se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte bazate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din această directivă. Articolul 2 alineatul (2) litera (a) din directiva respectivă precizează că, în sensul articolului 2 alineatul (1) din aceasta, o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este tratată o altă persoană care se află într-o situație asemănătoare, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1 din aceeași directivă, printre care figurează religia.
- 38 În acest context, trebuie, în primul rând, să se stabilească dacă din legislația în discuție în litigiul principal rezultă un tratament diferențiat între lucrători pe baza religiei lor.
- 39 În această privință, este necesar să se arate că articolul 7 alineatul (3) din ARG recunoaște numai lucrătorilor care sunt membri ai uneia dintre bisericile vizate de ARG dreptul la o zi de sărbătoare legală în Vinerea Mare. Rezultă că sporul de sărbătoare legală pe care îl poate invoca, în temeiul articolului 9 alineatul (5) din ARG, lucrătorul căruia i se solicită să își exercite activitatea profesională într-o zi de sărbătoare legală nu este datorat lucrătorilor care își exercită activitatea profesională în Vinerea Mare decât dacă aceștia sunt membri ai uneia dintre bisericile respective.
- 40 Prin urmare, legislația în discuție în litigiul principal instituie un tratament diferențiat bazat în mod direct pe religia lucrătorilor. Astfel, criteriul de diferențiere pe care îl utilizează această legislație decurge direct din apartenența lucrătorilor la o anumită religie.
- 41 În al doilea rând, trebuie să se examineze dacă un astfel de tratament diferențiat vizează categorii de lucrători care se află în situații comparabile.
- 42 În această privință, cerința care ține de caracterul comparabil al situațiilor pentru a determina existența unei încălcări a principiului egalității de tratament trebuie apreciată din perspectiva tuturor elementelor care le caracterizează și în special în lumina obiectului și a scopului legislației naționale care instituie distincția în cauză [a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 iulie 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punctul 89, și Hotărârea din 26 iunie 2018, MB (schimbare de sex și pensie pentru limită de vârstă), C-451/16, EU:C:2018:492, punctul 42].
- 43 Trebuie să se precizeze de asemenea că, pe de o parte, nu este necesar ca situațiile să fie identice, ci numai ca acestea să fie comparabile și, pe de altă parte, examinarea acestui caracter comparabil nu trebuie să fie efectuată în mod global și abstract, ci în mod specific și concret în raport cu prestația vizată (Hotărârea din 19 iulie 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, punctul 25 și jurisprudența citată).
- 44 În speță, articolul 7 alineatul (3) din ARG acordă, în Vinerea Mare, o perioadă de odihnă continuă de 24 de ore numai lucrătorilor care sunt membri ai uneia dintre bisericile vizate de ARG. Această dispoziție instituie astfel un tratament diferențiat în ceea ce privește acordarea unei zile de sărbătoare legală între acești lucrători și ansamblul celorlalți lucrători.
- 45 În această privință, din dosarul de care dispune Curtea reiese că perioada de odihnă de 24 de ore acordată în Vinerea Mare lucrătorilor care sunt membri ai uneia dintre bisericile vizate de ARG este justificată, de autoritățile naționale competente, prin importanța pe care o are o asemenea zi pentru aceste comunități religioase.

- 46 Cu toate acestea, astfel cum reiese din decizia de trimitere, acordarea unei zile de sărbătoare legală în Vinerea Mare unui lucrător membru al uneia dintre bisericile vizate de ARG nu este supusă condiției îndeplinirii de către lucrător a unei anumite obligații religioase în această zi, ci este supusă numai apartenenței formale a lucrătorului menționat la una dintre aceste biserici. Respectivul lucrător rămâne liber să dispună discreționar, de exemplu în scopuri de odihnă sau de recreere, de perioada aferentă acestei zile de sărbătoare legală.
- 47 Situația unui astfel de lucrător nu se distinge, în această privință, de cea a celorlalți lucrători care doresc să dispună de o perioadă de odihnă sau de recreere în Vinerea Mare fără însă ca aceștia să poată beneficia de o zi de sărbătoare legală corespunzătoare.
- 48 Pe de altă parte, din coroborarea articolului 7 alineatul (3) cu articolul 9 alineatul (5) din ARG rezultă că numai lucrătorii care sunt membri ai uneia dintre bisericile vizate de ARG pot beneficia de sporul de sărbătoare legală dacă lucrează în Vinerea Mare.
- 49 Având în vedere natura financiară a prestației vizate de un asemenea tratament diferențiat, precum și legătura indisociabilă care o unește cu acordarea unei zile de sărbătoare legală în Vinerea Mare, trebuie să se considere de asemenea că, în ceea ce privește atribuirea unei astfel de prestații financiare, situația lucrătorilor care sunt membri ai uneia dintre bisericile vizate de ARG este comparabilă cu cea a ansamblului celorlalți lucrători, indiferent dacă aceștia au sau nu o religie.
- 50 Astfel, după cum reiese din dosarul de care dispune Curtea, acordarea acestui spor lucrătorului membru al uneia dintre bisericile menționate, căruia i se solicită să lucreze în Vinerea Mare, depinde numai de apartenența formală a acestui lucrător la una dintre aceste biserici. Lucrătorul menționat are astfel dreptul la sporul menționat chiar dacă el a lucrat în Vinerea Mare fără să fi resimțit obligația sau necesitatea de a celebra această sărbătoare religioasă. Prin urmare, situația sa nu se distinge de cea a celorlalți lucrători care au lucrat în Vinerea Mare fără a beneficia de un asemenea spor.
- 51 Rezultă că legislația națională în discuție în litigiul principal are ca efect tratarea în mod diferit, în funcție de religie, a unor situații comparabile. Aceasta instituie, prin urmare, o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78.
- 52 În al doilea rând, trebuie să se determine dacă o asemenea discriminare directă este susceptibilă să fie justificată în temeiul articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78 sau al articolului 7 alineatul (1) din directiva menționată.
- 53 Pe de o parte, potrivit articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78, aceasta nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și a libertăților semenilor.
- 54 Prin adoptarea acestei dispoziții, legiuitorul Uniunii a urmărit să prevină și să arbitreze un conflict în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă între, pe de o parte, principiul egalității de tratament și, pe de altă parte, necesitatea de a asigura ordinea, securitatea și sănătatea publică, prevenirea infracțiunilor, precum și protecția drepturilor și a libertăților individuale, care sunt indispensabile funcționării unei societăți democratice. Acest legiuitor a decis că, în anumite cazuri enumerate la articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78, principiile stabilite prin aceasta nu sunt aplicabile în cazul unor măsuri care prevăd un tratament diferențiat bazat pe unul dintre motivele enumerate la articolul 1 din această directivă, cu condiția totuși ca aceste măsuri să fie necesare pentru realizarea obiectivelor sus-menționate (Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 55).

- 55 Pe de altă parte, întrucât articolul 2 alineatul (5) menționat instituie o derogare de la principiul interzicerii discriminărilor, acesta trebuie interpretat în mod restrictiv. Termenii utilizați în această dispoziție sugerează de asemenea o astfel de abordare (Hotărârea din 13 septembrie 2011, Prigge și alții, C-447/09, EU:C:2011:573, punctul 56, precum și jurisprudența citată).
- 56 În speță, trebuie subliniat, în primul rând, că măsurile în discuție în litigiul principal, și anume recunoașterea Vinerii Mari drept zi de sărbătoare legală pentru lucrătorii care sunt membri ai uneia dintre bisericile vizate de ARG, precum și acordarea în favoarea acestor lucrători a sporului de sărbătoare legală în cazul în care sunt ținuți să lucreze în perioada de odihnă aferentă acestei zile de sărbătoare legală sunt prevăzute de legislația națională, în sensul articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78.
- 57 În al doilea rând, astfel cum arată instanța de trimitere, acordarea unei zile de sărbătoare legală în Vinerea Mare lucrătorilor care sunt membri ai uneia dintre bisericile vizate de ARG are ca obiectiv luarea în considerare a importanței deosebite pe care o au, pentru membrii acestor biserici, festivitățile religioase asociate unei asemenea zile.
- 58 Or, este cert că libertatea de religie face parte din drepturile și libertățile fundamentale recunoscute de dreptul Uniunii, noțiunea „religie” trebuind să fie înțeleasă în această privință în sensul că acoperă atât *forum internum*, și anume faptul de a avea convingeri, cât și *forum externum*, și anume manifestarea în public a credinței religioase (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 martie 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punctul 28, precum și Hotărârea din 14 martie 2017, Bougnaoui și ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, punctul 30). Rezultă că obiectivul urmărit de legiuitorul austriac figurează într-adevăr printre cele care sunt enumerate la articolul 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78.
- 59 Trebuie de asemenea să se determine, în al treilea rând, dacă aceste măsuri sunt necesare pentru protecția libertății de religie a lucrătorilor în discuție.
- 60 În această privință, trebuie să se constate că, astfel cum a confirmat guvernul austriac în ședința în fața Curții, posibilitatea lucrătorilor care nu aparțin bisericilor vizate de ARG de a celebra o sărbătoare religioasă care nu coincide cu una dintre zilele de sărbătoare legală enumerate la articolul 7 alineatul (2) din ARG nu este luată în considerare în dreptul austriac prin acordarea unei zile de sărbătoare legală suplimentare, ci în principal prin intermediul unei obligații de solitudine a angajatorilor față de angajații lor, care le permite acestora din urmă să obțină, dacă este cazul, dreptul de a absenta de la locul lor de muncă pe durata necesară îndeplinirii anumitor rituri religioase.
- 61 Rezultă că măsuri naționale precum cele în discuție în litigiul principal nu pot fi considerate necesare pentru protecția libertății de religie, în sensul articolului 2 alineatul (5) din Directiva 2000/78.
- 62 Pe de altă parte, trebuie să se verifice dacă dispoziții precum cele în discuție în litigiul principal pot fi justificate în temeiul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2000/78.
- 63 Din această din urmă dispoziție rezultă că principiul egalității de tratament nu se opune ca un stat membru să mențină sau să adopte, pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, măsuri specifice destinate a preveni sau a compensa dezavantajele legate de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 din această directivă.
- 64 Scopul precis și limitat al articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2000/78 este să autorizeze adoptarea unor măsuri care, chiar dacă sunt în aparență discriminatorii, urmăresc efectiv să elimine sau să reducă inegalitățile de fapt care pot exista în viața socială (a se vedea prin analogie Hotărârea din 30 septembrie 2010, Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, punctul 33 și jurisprudența citată).

- 65 Pe de altă parte, la stabilirea întinderii oricărei derogări de la un drept individual precum egalitatea de tratament, este necesară respectarea principiului proporționalității, care impune ca derogările să nu depășească limitele a ceea ce este adecvat și necesar pentru atingerea scopului urmărit și ca, în cea mai mare măsură posibilă, să fie conciliate principiul egalității de tratament și cerințele scopului astfel urmărit (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 martie 2002, Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, punctul 39).
- 66 În speță, fără a fi necesar să se determine dacă faptul că Vinerea Mare, care reprezintă una dintre cele mai importante zile din religia căreia îi aparțin lucrătorii membri ai uneia dintre bisericile vizate de ARG, nu corespunde uneia dintre zilele de sărbătoare legală enumerate la articolul 7 alineatul (2) din această lege constituie un dezavantaj în desfășurarea vieții lor profesionale, în sensul articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2000/78, trebuie arătat că nu se poate considera că legislația națională în discuție în litigiul principal cuprinde măsuri specifice destinate a compensa un asemenea „dezavantaj” cu respectarea principiului proporționalității și, în cea mai mare măsură posibilă, a principiului egalității.
- 67 Astfel, după cum s-a arătat la punctul 60 din prezenta hotărâre, dispozițiile în discuție în litigiul principal acordă o perioadă de odihnă de 24 de ore, în Vinerea Mare, lucrătorilor care sunt membri ai uneia dintre bisericile vizate de ARG, în timp ce lucrătorii care aparțin altor religii, ale căror sărbători importante nu coincid cu zilele de sărbătoare legală prevăzute la articolul 7 alineatul (2) din ARG, nu pot, în principiu, să absenteze de la locul lor de muncă pentru îndeplinirea riturilor religioase aferente acestor sărbători decât în temeiul unei autorizații acordate de angajatorul lor în cadrul obligației de solitudine.
- 68 Rezultă că măsurile în discuție în litigiul principal depășesc ceea ce este necesar pentru a compensa un asemenea presupus dezavantaj și că acestea instituie un tratament diferențiat între lucrători, confrunțați cu obligații religioase comparabile, care nu garantează, în cea mai mare măsură posibilă, respectarea principiului egalității.
- 69 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la primele trei întrebări că:
- articolul 1 și articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78 trebuie interpretate în sensul că o legislație națională în temeiul căreia, pe de o parte, Vinerea Mare este o zi de sărbătoare legală doar pentru lucrătorii care sunt membri ai anumitor biserici creștine și, pe de altă parte, numai acești lucrători au dreptul, dacă sunt ținuti să lucreze în această zi de sărbătoare legală, la un spor de sărbătoare legală constituie o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă și
 - măsurile prevăzute de această legislație națională nu pot fi considerate nici măsuri necesare pentru protecția drepturilor și a libertăților semenilor, în sensul articolului 2 alineatul (5) din directiva menționată, nici măsuri specifice destinate a compensa dezavantajele legate de apartenența religioasă, în sensul articolului 7 alineatul (1) din aceeași directivă.

Cu privire la a patra întrebare

- 70 Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că, atât timp cât statul membru în cauză nu și-a modificat, pentru a restabili egalitatea de tratament, legislația care nu le acordă dreptul la o zi de sărbătoare legală în Vinerea Mare decât lucrătorilor membri ai anumitor biserici creștine, un angajator privat supus acestei legislații are obligația de le a acorda și celorlalți lucrători ai săi dreptul la o zi de sărbătoare legală în Vinerea Mare și, pe cale de consecință, de a le recunoaște acestora din urmă, dacă sunt ținuti să lucreze în această zi, dreptul la un spor de sărbătoare legală.

- 71 Rezultă din răspunsul dat la primele trei întrebări că Directiva 2000/78 trebuie interpretată în sensul că se opune unui tratament diferențiat pe motive de apartenență religioasă precum cel instituit prin dispozițiile în discuție în litigiul principal.
- 72 Cu toate acestea, trebuie să se arate, în primul rând, că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, nu poate fi invocată ca atare împotriva acestuia. Astfel, a extinde posibilitatea de a invoca directivele netranspuse sau transpuse incorect la domeniul raporturilor dintre particulari ar însemna să se recunoască Uniunii competența de a edicta obligații în sarcina particularilor cu efect imediat, deși ea are această posibilitate numai în cazurile în care i s-a atribuit competența de a adopta regulamente (Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth, C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871, punctul 76, precum și jurisprudența citată).
- 73 Astfel, o directivă nu poate fi invocată în cadrul unui litigiu între particulari cu scopul de a înlătura reglementarea unui stat membru contrară acestei directive (Hotărârea din 7 august 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punctul 44).
- 74 Cu toate acestea, trebuie amintit, în al doilea rând, că este de competența instanțelor naționale, ținând seama de ansamblul normelor din dreptul național și în aplicarea metodelor de interpretare recunoscute de acesta, să decidă dacă și în ce măsură o dispoziție națională poate fi interpretată în conformitate cu Directiva 2000/78, fără a efectua o interpretare *contra legem* a acestei dispoziții naționale (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 71, și Hotărârea din 11 septembrie 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punctul 63).
- 75 În ipoteza în care, astfel cum pare să reiasă din decizia de trimitere, instanței de trimitere i-ar fi imposibil să efectueze o asemenea interpretare conformă, trebuie să se precizeze, în al treilea rând, că Directiva 2000/78 nu instituie ea însăși principiul egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, principiu care își are originea în diferite instrumente internaționale și în tradițiile constituționale comune statelor membre, ci are ca obiectiv numai stabilirea, în domeniile menționate, a unui cadru general de combatere a discriminării bazate pe diferite motive, printre care figurează religia sau convingerile, astfel cum rezultă din titlu și din articolul 1 din aceasta (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 75, și Hotărârea din 11 septembrie 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punctul 67).
- 76 Interdicția discriminării de orice fel bazată pe motive de religie sau convingeri are un caracter imperativ în calitate de principiu general de drept al Uniunii. Consacrată la articolul 21 alineatul (1) din cartă, această interdicție este suficientă prin ea însăși pentru a conferi particularilor un drept care poate fi invocat ca atare într-un litigiu care îi opune într-un domeniu acoperit de dreptul Uniunii (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 76).
- 77 În ceea ce privește caracterul său imperativ, articolul 21 din cartă nu se distinge, în principiu, de diferitele dispoziții ale tratatelor fondatoare care interzic discriminarea pe diverse motive, chiar atunci când astfel de discriminări rezultă din contracte încheiate între particulari (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 77).
- 78 Prin urmare, dacă s-ar dovedi că dispozițiile naționale nu pot fi interpretate într-un mod care să fie conform cu Directiva 2000/78, instanța de trimitere ar fi totuși obligată să asigure protecția juridică ce decurge pentru lucrători din articolul 21 din cartă și să garanteze efectul deplin al acestui articol.
- 79 În al patrulea rând, este necesar să se arate că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în cazurile de discriminare contrare dreptului Uniunii, atât timp cât nu au fost adoptate măsuri care să restabilească egalitatea de tratament, respectarea principiului egalității nu poate fi asigurată decât acordându-le persoanelor din categoria defavorizată aceleași avantaje ca cele de care beneficiază

persoanele din categoria privilegiată. Persoanele defavorizate trebuie puse astfel în aceeași situație ca persoanele care beneficiază de avantajul vizat (Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punctul 66 și jurisprudența citată).

- 80 În această ipoteză, instanța națională este ținută să înlăture orice dispoziție națională discriminatorie, fără a trebui să solicite sau să aștepte eliminarea prealabilă a acesteia de către legiuitor și să aplice membrilor grupului defavorizat același regim ca cel de care beneficiază persoanele din cealaltă categorie. Această obligație îi revine independent de existența, în dreptul intern, a unor dispoziții care îi conferă competența să o facă (Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punctul 67 și jurisprudența citată).
- 81 Cu toate acestea, o astfel de soluție are vocație să se aplice doar în prezența unui sistem de referință valabil (Hotărârea din 9 martie 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punctul 68 și jurisprudența citată).
- 82 Această situație se regăsește în cauza principală, întrucât regimul aplicabil membrilor bisericilor vizate de ARG rămâne, în lipsa aplicării corecte a dreptului Uniunii, singurul sistem de referință valabil.
- 83 Prin urmare, atât timp cât legiuitorul național nu a adoptat măsuri care să restabilească egalitatea de tratament, revine angajatorilor sarcina de a asigura lucrătorilor care nu aparțin uneia dintre aceste biserici un tratament identic cu cel pe care dispozițiile în discuție în litigiul principal îl rezervă lucrătorilor care sunt membri ai uneia dintre bisericile menționate.
- 84 Trebuie subliniat, în această privință, că din legislația națională relevantă reiese că acești din urmă lucrători au obligația să își informeze angajatorul cu privire la apartenența lor la una dintre bisericile vizate de ARG pentru a-i permite acestuia să le anticipeze absența în Vinerea Mare.
- 85 Prin urmare, atât timp cât nu a intervenit nicio conformare legislativă, angajatorul trebuie să le recunoască, în temeiul articolului 21 din cartă, lucrătorilor care nu aparțin niciuneia dintre bisericile menționate dreptul la o zi de sărbătoare legală în Vinerea Mare, cu condiția ca acești lucrători să își fi informat, înaintea acestei zile, angajatorul cu privire la dorința lor de a nu lucra în ziua menționată.
- 86 Rezultă de asemenea că un lucrător care nu aparține niciuneia dintre bisericile vizate de ARG are dreptul să obțină plata de către angajatorul său a sporului prevăzut la articolul 9 alineatul (5) din ARG, atunci când acest angajator a refuzat să îi admită cererea de a nu lucra în această zi.
- 87 În al cincilea rând, trebuie amintit că obligațiile impuse angajatorilor, astfel cum sunt amintite la punctele 85 și 86 din prezenta hotărâre, sunt valabile doar atât timp cât legiuitorul național nu a adoptat măsuri care să restabilească egalitatea de tratament.
- 88 Astfel, deși, în conformitate cu articolul 16 din Directiva 2000/78, statele membre au obligația de a anula actele cu putere de lege și actele administrative care contravin principiului egalității de tratament, acest articol nu le impune însă adoptarea anumitor măsuri în caz de încălcare a interdicției discriminării, ci le lasă libertatea de a o alege, dintre diferitele soluții apte să asigure realizarea obiectivului pe care îl urmărește, pe cea care li se pare cea mai bine adaptată în acest scop, în funcție de situațiile care pot apărea (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 martie 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, punctele 28 și 30).
- 89 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la a patra întrebare că articolul 21 din cartă trebuie interpretat în sensul că, atât timp cât statul membru în cauză nu și-a modificat, pentru a restabili egalitatea de tratament, legislația care nu le acordă dreptul la o zi de sărbătoare legală în Vinerea Mare decât lucrătorilor membri ai anumitor biserici creștine, un angajator privat supus acestei legislații are obligația de a le acorda și celorlalți lucrători ai săi dreptul la o zi de sărbătoare legală în Vinerea Mare, cu condiția ca aceștia din urmă să fi solicitat în prealabil acestui

angajator să nu lucreze în ziua respectivă și, pe cale de consecință, obligația de a le recunoaște acestor lucrători dreptul la un spor de sărbătoare legală, atunci când angajatorul menționat a refuzat să admită o astfel de cerere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 90 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

- 1) **Articolul 1 și articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă trebuie interpretate în sensul că o legislație națională în temeiul căreia, pe de o parte, Vinerea Mare este o zi de sărbătoare legală doar pentru lucrătorii care sunt membri ai anumitor biserici creștine și, pe de altă parte, numai acești lucrători au dreptul, dacă sunt ținuți să lucreze în această zi de sărbătoare legală, la o indemnizație suplimentară față de remunerația percepută pentru prestațiile efectuate în această zi constituie o discriminare directă pe motive de apartenență religioasă.**

Măsurile prevăzute de această legislație națională nu pot fi considerate nici măsuri necesare pentru protecția drepturilor și a libertăților semenilor, în sensul articolului 2 alineatul (5) din directiva menționată, nici măsuri specifice destinate a compensa dezavantajele legate de apartenența religioasă, în sensul articolului 7 alineatul (1) din aceeași directivă.

- 2) **Articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretat în sensul că, atât timp cât statul membru în cauză nu și-a modificat, pentru a restabili egalitatea de tratament, legislația care nu le acordă dreptul la o zi de sărbătoare legală în Vinerea Mare decât lucrătorilor membri ai anumitor biserici creștine, un angajator privat supus acestei legislații are obligația de a le acorda și celorlalți lucrători ai săi dreptul la o zi de sărbătoare legală în Vinerea Mare, cu condiția ca aceștia din urmă să fi solicitat în prealabil acestui angajator să nu lucreze în ziua respectivă și, pe cale de consecință, obligația de a le recunoaște acestor lucrători dreptul la o indemnizație suplimentară față de remunerația percepută pentru prestațiile efectuate în această zi, atunci când angajatorul menționat a refuzat să admită o astfel de cerere.**

Semnături