

**La protección de la libertad religiosa y los límites a su restricción por parte empresarial.**

**Eduardo Rojo Torrecilla**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona*

**Resumen:** *El artículo analiza una importante sentencia dictada por la Gran Sala del TJUE que aborda, una vez más, la protección de la libertad religiosa de las personas trabajadoras y los límites que la normativa establece para su restricción, por diversos motivos por la parte empresarial que tiene el poder de dirección, organización, y sancionador. El TJUE otorga especial protección al derecho de libertad religiosa y las restricciones por parte empresarial deben ser muy estrictas.*

**Palabras clave:** *Libertad religiosa, discriminación, derechos, diferencia de trato, requisitos profesionales.*

**Abstract:** *The article analyses an important judgment handed down by the Grand Chamber of the CJEU which deals, once again, with the protection of the religious freedom of workers and the limits that the law establishes for its restriction, for various reasons, by the employer who has the power to manage, organise and impose penalties. The CJEU grants special protection to the right to freedom of religion and restrictions on the part of employers must be very strict.*

**Keywords:** *Religious freedom, discrimination, rights, difference in treatment, professional requirements.*

---

## **I. Introducción**

Es objeto de análisis en este artículo anotación una importante a mi parecer, sentencia dictada por la Gran Sala del TJUE el 15 de julio (asuntos acumulados C-804/18 y C-341/19), con ocasión de dos cuestiones prejudiciales presentadas, al amparo del art. 267 del TFUE por el Tribunal de lo laboral de Hamburgo y el TS de lo laboral de Alemania, respectivamente.

Los litigios versan sobre la interpretación de varios preceptos de la Directiva 2000/78CE 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, y de la CDFUE de la UE. Más concretamente, de la primera norma son el art. 2, apartado 1 y 2, letras a) y b), art. 4, apartado 1, y art. 8 apartado 1; de la segunda los arts. 10 y 16.

Es decir está en juego con respecto a la primera norma la existencia de una posible discriminación directa o indirecta, de una diferencia de trato justificada por la existencia de requisitos profesionales, y la posibilidad de los Estados miembros de establecer una regulación más favorables que la fijada en la Directiva, y en relación con la segunda el ejercicio del derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y

de religión, y a la libertad de empresa “de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales”. De particular importancia para dar respuesta a una de las cuestiones prejudiciales planteadas será el art. 4.1 de la Ley fundamental de la República Federal de Alemania, que dispone que “la libertad de creencia y de conciencia y la libertad de confesión religiosa y credo ideológico son inviolables”.

El abogado general, Athanasio Rantos, presentó sus conclusiones el 25 de febrero, habiendo sido acogidas sustancialmente por el TJUE. En cuanto a la cuestión prejudicial planteada por el TS, una muy amplia síntesis de la petición se encuentra recogida en este documento de trabajo, además lógicamente de aquello que se expone en los antecedentes del caso en la propia resolución judicial.

## **II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución judicial:** Sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala).

**Número de resolución judicial y fecha:** STJUE 15 de julio de 2021

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Procedimiento prejudicial (asuntos acumulados C-804/18 y C-341/19).

**ECLI:** EU:C:2021:594

**Fuente:** CURIA.

**Votos Particulares:** carece.

## **III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes**

¿Sobre qué versan los dos litigios? A mi entender se trata de situaciones laborales ya planteadas, con los obligados matices propios de cada caso, en anteriores conflictos de los que ha conocido el TJUE, por lo que las referencias a su jurisprudencia son muy frecuentes.

En el asunto C-804/18, planteado por el Tribunal de Hamburgo, una trabajadora que prestaba sus servicios para una empresa que regenta guarderías fue suspendida por no respetar la prohibición de “llevar cualquier signo visible de naturaleza política, filosófica o religiosa en el lugar de trabajo cuando estén en contacto con los padres o los hijos de estos”. En el caso del TS alemán (C-341/19), la empresa, que explota una cadena de droguerías, conminó a una trabajadora para que “se abstuviera de llevar, en el lugar de trabajo, signos de naturaleza política, filosófica o religiosa que fueran vistosos y de gran tamaño”.

La explicación detallada de ambos conflictos se encuentra en los apartados 22 a 34 y 35 a 42, respectivamente. Del primero, interesa destacar la existencia de unas “instrucciones de servicios relativa a la neutralidad”, en las que se establecía, para el personal pedagógico, que no podían llevar en el puesto de trabajo, “ante los padres, niños u otras personas, signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas”, ni practicar, en idénticos supuestos, “ritos relacionados con dichas convicciones”. El hecho de que la trabajadora se presentara al trabajo portando un velo islámico, y su negativa a quitárselo, motivó dos suspensiones, que la llevaron a presentar un recurso ante el tribunal de Hamburgo por considerar que había sido objeto de una discriminación directa por sus convicciones religiosas, de sexo (por afectar únicamente a mujeres) y por origen étnico (al afectar mucho más a mujeres inmigrantes).

El tribunal remitente manifiesta sus dudas sobre la existencia de una discriminación directa sufrida por la trabajadora, debida a sus creencias religiosas, y se plantea también si pudiera tratarse de una discriminación indirecta y cuáles son los límites del poder de dirección empresarial al respecto, así como también si la ley fundamental

alemana puede considerarse norma más favorable en el sentido del art. 8.1 de la Directiva 2000/78/CE. Por todo ello, las cuestiones prejudiciales planteadas son las siguientes:

1) ¿Supone una instrucción unilateral del empresario que prohíbe llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas una discriminación directa por motivo de religión, en el sentido del artículo 2, apartados 1 y 2, letra a), de la Directiva [2000/78], de los trabajadores que, por mandamientos religiosos de cubrimiento, siguen determinadas reglas vestimentarias?

2) ¿Supone una instrucción unilateral del empresario que prohíbe llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas una discriminación indirecta por motivos de religión o de sexo, en el sentido del artículo 2, apartados 1 y 2, letra b), de la Directiva [2000/78], de una trabajadora que, debido a su fe musulmana, lleva un pañuelo en la cabeza?

En particular:

a) ¿Permite la Directiva [2000/78] justificar una discriminación [indirecta] por motivos de religión o de sexo apelando al deseo subjetivo del empresario de observar una política de neutralidad política, filosófica y religiosa, si con ello el empresario desea atender a los deseos subjetivos de sus clientes?

b) ¿Se oponen la Directiva [2000/78] o el derecho fundamental a la libertad de empresa consagrado en el artículo 16 de la [Carta], habida cuenta del artículo 8, apartado 1, de la Directiva [2000/78], a una normativa nacional con arreglo a la cual, en aras de la protección del derecho fundamental a la libertad religiosa, la prohibición de vestimenta religiosa no puede justificarse simplemente por la capacidad abstracta a comprometer la neutralidad del empresario, sino que es necesario un riesgo suficientemente concreto, en particular, de ocasionar un perjuicio económico concreto al empresario o a un tercero afectado?»

En el asunto C-341/19, las diferencias con el anterior radican en el tipo de actividad empresarial, siendo el motivo del conflicto el mismo, es decir el deseo de una trabajadora de llevar el pañuelo islámico y la negativa de la empresa, que ordenó a la trabajadoras que se presentara en el lugar de trabajo “sin signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas, que fueran vistosos o de gran tamaño”, exponiendo que había fijado unos criterios para garantizar “la neutralidad en el seno de la empresa y evitar así conflictos entre trabajadores”, ya que con anterioridad se habían producido estos

Se trata pues de dirimir la legalidad de la instrucción empresarial y sobre ella plantea sus dudas el TS, más concretamente si da lugar a una desigualdad de trato y si, en caso de ser así, está prohibida, debiendo tomarse en consideración “todas las circunstancias particulares del asunto”. El interés especial de la petición planteada por el TS radica en que considera que el TJUE aún no se había pronunciado sobre una cuestión concreta que aparece en este litigio, por lo que reproduzco el apartado 39.

“En concreto, el tribunal remitente considera que la directriz interna de MH, que tiene carácter de norma general, da lugar a una desigualdad de trato basada indirectamente en la religión, a efectos del artículo 3, apartado 2, de la Ley General de Igualdad de Trato y del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78. En efecto, puede pensarse que MJ resulta discriminada de forma particular con respecto a otros trabajadores por un motivo mencionado en el artículo 1 de la Ley General de Igualdad de Trato, puesto que los agnósticos expresan menos frecuentemente en público sus convicciones mediante prendas de vestir, joyas u otros signos que quienes profesan una religión determinada o tienen unas convicciones dadas. No obstante, para determinar si esta desigualdad de trato constituye una discriminación indirecta ilegal, en el sentido del artículo 3, apartado 2, de la Ley General de Igualdad de Trato, es preciso responder además a la cuestión de si solo una prohibición completa que cubra cualquier forma visible de expresión de convicciones políticas, filosóficas o religiosas es apta para alcanzar el objetivo perseguido por un régimen de neutralidad

instaurado en la empresa o si, como sucede en el litigio principal, una prohibición limitada a los signos que sean vistosos y de gran tamaño es suficiente a tal efecto, siempre que se aplique de forma congruente y sistemática....”.

Las cuestiones prejudiciales planteadas fueron las siguientes:

“«1) ¿Puede ser aceptable una diferencia de trato indirecta por razones de religión, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva [2000/78], resultante de la aplicación de una norma interna de una empresa privada siempre que se trate de una norma que prohíbe portar cualquier clase de símbolo visible de una creencia religiosa o política o de otras convicciones y no se refiera solamente a símbolos que sean vistosos y de gran tamaño?

2) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión:

a) ¿Debe interpretarse el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva [2000/78] en el sentido de que pueden ser tenidos en cuenta los derechos reconocidos en el artículo 10 de la [Carta] y en el artículo 9 del [CEDH] a la hora de evaluar si es aceptable una diferencia de trato indirecta por razones de religión resultante de la aplicación de una norma interna de una empresa privada que prohíbe portar símbolos de creencias religiosas o políticas o de otras convicciones que sean vistosos y de gran tamaño?

b) ¿Debe interpretarse el artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva [2000/78] en el sentido de que las disposiciones nacionales de rango constitucional que protegen la libertad religiosa pueden ser tenidas en cuenta como disposiciones más favorables en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva [2000/78] a la hora de evaluar si es aceptable una diferencia de trato indirecta por razones de religión resultante de la aplicación de una norma interna de una empresa privada que prohíbe portar símbolos de creencias religiosas o políticas o de otras convicciones que sean vistosos y de gran tamaño?

3) En caso de respuesta negativa a la segunda cuestión, letras a) y b):

A la hora de evaluar una orden basada en una norma interna de una empresa privada que prohíbe portar símbolos de creencias religiosas o políticas o de otras convicciones que sean vistosos y de gran tamaño, ¿deben ser inaplicadas las disposiciones nacionales de rango constitucional que protegen la libertad religiosa y ser desplazadas por el Derecho primario de la Unión, aun cuando este reconozca las legislaciones y las prácticas nacionales, como acontece con el artículo 16 de la [Carta]?”.

#### **IV. Posiciones de las partes y normativa aplicable**

Especialmente relevante de la argumentación de la parte trabajadora en el primer asunto me parece la mención a que la norma comunitaria solo establece disposiciones mínimas, “de modo que no puede revisarse a la baja el nivel de protección contra la discriminación alcanzado en Alemania gracias a la jurisprudencia del Bundesverfassungsgericht (TC Federal) relativa al artículo 4, apartado 1, de la Ley Fundamental y al artículo 8 de la Ley General de Igualdad de Trato”, disponiendo esta último precepto citado que “Se permite la diferencia de trato por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 cuando, debido a la naturaleza de una actividad profesional o a las condiciones de su ejercicio, la característica de que se trate constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo, y el requisito, proporcionado”.

En la oposición de la parte empresarial, que negó la existencia de discriminación alguna, también se formularon alegaciones sobre la tesis defendida por la parte trabajadora y se argumentó que “Dado que el artículo 3, apartado 2, de la Ley General de Igualdad de Trato tiene por objeto transponer el Derecho de la Unión, los órganos jurisdiccionales alemanes no pueden proceder a una valoración diferente de la libertad religiosa, como la adoptada por el Bundesverfassungsgericht (Tribunal Constitucional

Federal), sin vulnerar la primacía del Derecho de la Unión y el principio de interpretación conforme con este Derecho”.

Hay un dato fáctico que debe merecer también nuestra atención, recogido en el apartado 29, cual es que en el mismo período en el que sucedía el conflicto ahora analizado, la empresa “logró que una empleada que llevaba al cuello una cadena con una cruz accediese a quitársela”.

En el segundo asunto, en sede judicial fue estimada la demanda de la trabajadora y ello motivo el recurso de casación interpuesto por la parte empresarial con el argumento de que el TJUE se había ya pronunciado con anterioridad en el sentido de que no es necesario “acreditar que se ha producido un perjuicio económico concreto o una disminución del número de clientes para que pueda aplicarse válidamente una prohibición de manifestar convicciones”.

El TJUE pasa revista primeramente a la normativa europea y estatal aplicable. De la primera, son referenciados de la Directiva 2000/78/CE los considerandos 1, 4, 11 y 12, art. 1 (objeto), art. 2 (definiciones), art. 3 (ámbito de aplicación) y art. 8 (nivel mínimo de protección).

De la normativa alemana, en primer lugar los arts. 4, apartado 1 y 2, 6, apartados 1 a 3 y 12 de la Ley fundamental, relativos al sistema educativo y a la enseñanza de la religión, y al carácter inviolable de la libertad religiosa, así como a la libertad de elección de profesión; también, de la Ley general de igualdad de trato los arts. 1 (objetivo), 2 (prohibición de discriminación por diversos motivos), 3 (definiciones) 7 (nulidad de las decisiones discriminatorias), 8.1 (posibles diferencias de trato debidas a la actividad profesional), y 15 (derecho a indemnización); del Código Civil el art. 134 (nulidad de los actos jurídicos contrarios a una prohibición legal “salvo que la ley disponga otra cosa”); en fin, del Código de las profesiones artesanales, comerciales e industriales el art. 106, que permite el establecimiento de reglas propias sobre el contenido, el lugar y el tiempo de trabajo por parte empresarial, así como sobre “la observancia del orden interno de la empresa por parte de los trabajadores y al comportamiento de los trabajadores en la empresa” siempre que no estén establecidas ya por la normativa legal, convencional o contractual aplicable.

## **V. Doctrina básica**

El TJUE responde primeramente a la cuestión (asunto C-804/18) de si existe una discriminación directa cuando una norma interna empresarial prohíbe llegar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo. Para dar respuesta repasa el marco normativo y su jurisprudencia ya consolidada al respecto, con especiales menciones a las sentencias de 14 de marzo de 2017 (asuntos C-157/15), de 17 de diciembre de 2020 (asunto C-336/19) y de 26 de enero de 2021 (asunto C-16/19), y acoge las tesis del abogado general concluyendo que la norma interna de la empresa no constituirá una discriminación directa “siempre que se aplique de forma general e indiferenciada”, dejando al órgano jurisdiccional nacional remitente que proceda a las oportunas comprobaciones de si ella ha sido así en el caso concreto.

El TJUE aborda a continuación qué respuesta dar a la segunda cuestión prejudicial, letra a), planteada en el asunto C-804/18. Descarta en primer lugar, siguiendo las tesis del abogado general, que pueda plantearse una discriminación por razón de sexo, ya que este motivo no está comprendido dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE.

Partiendo de los datos fácticos del litigio, es decir de los aportados por el órgano jurisdiccional nacional remitente, parece que el conflicto afectaría “casi exclusivamente a las trabajadoras que llevan un pañuelo debido a su fe musulmana”, de modo que el TJUE parte de la premisa de que la norma interna de la empresa “constituye una diferencia de trato basada indirectamente en la religión”.

La respuesta del TJUE es ciertamente compleja a mi parecer y proporciona un muy amplio margen al órgano jurisdiccional nacional para que resuelva el litigio, a la par que establece limitaciones muy estrictas a la parte empresarial para que su decisión sea conforme a la normativa comunitaria. En efecto, la diferencia de trato, basada indirectamente en la religión o convicciones, “puede estar justificada por la voluntad del empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa ante sus clientes o usuarios, siempre que, en primer lugar, este régimen responda a una verdadera necesidad de este empresario, necesidad que incumbirá a este acreditar tomando en consideración especialmente las expectativas legítimas de dichos clientes o usuarios y las consecuencias desfavorables que sufriría sin tal régimen, habida cuenta de la naturaleza de sus actividades o del contexto en el que estas se inscriben; en segundo lugar, esa diferencia de trato sea apta para garantizar la correcta aplicación de dicho régimen de neutralidad, lo que implica que el mismo régimen sea seguido de forma congruente y sistemática, y, en tercer lugar, esa prohibición se limite a lo estrictamente necesario en consideración a la amplitud y la gravedad reales de las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar mediante tal prohibición”.

Para el TJUE, no basta solo con el deseo de garantizar la neutralidad, sino que la parte empresarial debe demostrar una “necesidad real” que permita justificar el “carácter objetivo” de su decisión. Y en el caso concreto enjuiciado, la Sala afirma que para valorar esa necesidad “pueden tenerse en cuenta, en primer lugar, los derechos y las expectativas legítimas de los clientes o de los usuarios. Es el caso, por ejemplo, tanto del derecho de los padres a garantizar la educación y la enseñanza de sus hijos conforme a sus convicciones religiosas, filosóficas y pedagógicas, reconocido en el artículo 14 de la Carta, como del deseo de aquellos de que sus hijos sean supervisados por personas que no manifiesten su religión o sus convicciones cuando estén en contacto con los niños para, en particular, «garantizar el libre desarrollo individual de los niños en cuanto a religión, filosofía y política», como establecen las instrucciones de servicio adoptadas por WABE”.

La Sala se apoya en su jurisprudencia anterior, concretamente con cita de dos importantes sentencias de 14 de marzo de 2017 (asunto C-188/15) y de 16 de julio de 2015 (asunto C-83/14), sin olvidar también referenciar otra de la misma fecha que la primera (asunto C-157/15). Y con respecto a la primera citada lo hace justamente para poner de manifiesto las diferencias fácticas existentes con el caso actual, ya que en aquella no había norma interna de la empresa y la decisión empresarial encontró su razón de ser en la queja de un cliente.

Da respuesta a continuación el TJUE a la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-341/19, siendo este bloque de la sentencia de particular interés a mi parecer, ya que se debate si la discriminación indirecta puede estar justificada cuando la prohibición fijada en la norma empresarial “solo puede justificarse si esa prohibición cubre toda forma visible de expresión de las convicciones políticas, filosóficas o religiosas o si es suficiente con que dicha prohibición se limite a los signos vistosos y de gran tamaño siempre que se aplique de forma congruente y sistemática”.

Parte el TJUE en su análisis de las observaciones formuladas por la Comisión Europea, cuales eran que “una norma interna de una empresa que, como la controvertida en el presente asunto, solo prohíbe llevar signos vistosos y de gran tamaño puede afectar en mayor medida a los seguidores de aquellas corrientes religiosas, filosóficas y no confesionales que establezcan el uso de una prenda de vestir o de un signo de gran tamaño, como un cubrecabezas”. Si ello fuera realmente así y la prohibición solo afectara a los signos “vistosos y de gran tamaño”, y pudiera dar lugar a diferencias de trato entre trabajadores por motivo de religión, podría apreciarse la existencia de una discriminación directa. Ahora bien, supuesto que no se diera tal apreciación, habrá que analizar si se está dando una discriminación indirecta, que como acabo de explicar, considera el TJUE que puede estar justificada “con una finalidad legítima” y con medios “adecuados y necesarios” para su consecución.

Recordemos aquí, y también lo hace el TJUE, que la decisión empresarial encontraba su razón de ser en la existencia de conflictos entre los propios trabajadores.

Llegados a este punto, la Gran Sala es del parecer que pudiera existir una auténtica necesidad de la empresa para adoptar tal medida si ayuda a la prevención de conflictos sociales y también a la presentación del empresario de manera neutra frente a los clientes, corriendo la carga de la prueba a cargo de la parte empresarial. Pero, además, será preciso comprobar si la norma interna que prohíbe llevar cualquier signo de convicciones políticas, filosóficas y religiosas que sea visible y de gran tamaño “es apta para garantizar la finalidad perseguida y si la prohibición se limita a lo estrictamente necesario”.

Por último, se responde a la segunda cuestión prejudicial, letra b) del asunto C-804/18, y a la segunda cuestión prejudicial, letra a) del asunto C-341/19. Es decir, si la normativa nacional, como ocurre en el presente caso con el art. 4.1 de la Ley fundamental, puede ser considerada una “disposición más favorable” a la que se refiere el art. 8 de la Directiva 2000/78/CE cuando expone que “los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva”.

Para dar respuesta a esta cuestión, la Gran Sala acude nuevamente a sus sentencias de 14 de marzo de 2017 (asunto C-157/15) y de 17 de diciembre de 2020 (asunto C-336/19). Hay dos tesis fundamentales de la sentencia que me interesa resaltar: la primera, que la Directiva 2000/78/CE “permite tener en cuenta el contexto propio de cada Estado miembro y reconocer a cada uno de ellos un margen de apreciación en el marco de la conciliación necesaria entre los diferentes derechos e intereses en juego, con el fin de garantizar un justo equilibrio entre estos”. La segunda, que al deber tener en cuenta los diferentes derechos y libertades de que se trate en cada supuesto, “la valoración de la observancia del principio de proporcionalidad se lleve a cabo respetando la necesaria conciliación de las exigencias relacionadas con la protección de los distintos derechos y principios de que se trate y el justo equilibrio entre ellos”, siendo en el caso ahora enjuiciado “... el principio de no discriminación reconocido en el artículo 21 de la Carta y el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión garantizado en el artículo 10 de la Carta, por un lado, y el derecho de los padres a garantizar la educación y la enseñanza de sus hijos conforme a sus convicciones religiosas, filosóficas y pedagógicas contemplado en el artículo 14, apartado 3, de la Carta y la libertad de empresa reconocida en el artículo 16 de la Carta, por otro lado...”.

En definitiva, y este también es un punto relevante a mi parecer de la sentencia, el TJUE considera que entran dentro de la facultad ofrecida por el art. 8.1 de la Directiva 2000/78/CE “... disposiciones nacionales que supediten la justificación de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones a requisitos más estrictos que el artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78.

## **VI. Parte dispositiva**

En virtud de todo lo anteriormente expuesto, la Gran Sala dicta el siguiente fallo:

“1) Los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000... deben interpretarse en el sentido de que una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones, en el sentido de esta Directiva, de los trabajadores que siguen determinadas reglas vestimentarias con arreglo a preceptos religiosos, siempre que esta norma se aplique de forma general e indiferenciada.

2) El artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones, dimanante de una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o

religiosas en el lugar de trabajo, puede estar justificada por la voluntad del empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa ante sus clientes o usuarios, siempre que, en primer lugar, este régimen responda a una verdadera necesidad de este empresario, necesidad que incumbirá a este acreditar tomando en consideración especialmente las expectativas legítimas de dichos clientes o usuarios y las consecuencias desfavorables que sufriría sin tal régimen, habida cuenta de la naturaleza de sus actividades o del contexto en el que estas se inscriben; en segundo lugar, esa diferencia de trato sea apta para garantizar la correcta aplicación de dicho régimen de neutralidad, lo que implica que el mismo régimen sea seguido de forma congruente y sistemática, y, en tercer lugar, esa prohibición se limite a lo estrictamente necesario en consideración a la amplitud y la gravedad reales de las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar mediante tal prohibición.

3) El artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una discriminación indirecta basada en la religión o las convicciones, dimanante de una norma interna de una empresa que prohíbe llevar signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo con el objetivo de garantizar un régimen de neutralidad en el seno de dicha empresa, solo puede justificarse si esa prohibición cubre toda forma visible de expresión de las convicciones políticas, filosóficas o religiosas. Una prohibición limitada al uso de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas que sean vistosos y de gran tamaño puede constituir una discriminación directa basada en la religión o las convicciones, que, en cualquier caso, no puede justificarse sobre la base de esa disposición.

4) El artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que las disposiciones nacionales que protegen la libertad religiosa pueden tenerse en cuenta como disposiciones más favorables, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de esta Directiva, al examinar el carácter adecuado de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones”.