



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 52/13

Luksemburg, 25 kwietnia 2013 r.

Wyrok w sprawie C-81/12
Asociația Accept / Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Homofobiczne wypowiedzi „patrona” zawodowego klubu piłkarskiego mogą skutkować nałożeniem na ten klub ciężaru dowodu, że nie prowadzi on dyskryminacyjnej polityki zatrudnienia

Wykazanie, że dyskryminacja ze względu na orientację seksualną jest pozorna, może nastąpić za pomocą szeregu zbieżnych wskazówek

Dyrektywa dotycząca równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹ wyznacza ogólne ramy dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy. Na mocy tej dyrektywy, w razie gdy fakty nasuwające przypuszczenie zaistnienia dyskryminacji zostaną ustalone przed sądem lub innym właściwym organem, ciężar dowodu spoczywa na zainteresowanych obwinionych, którzy muszą udowodnić, że bez względu na owe pozory dyskryminacji, nie miało miejsca naruszenie zasady równego traktowania.

Dnia 3 marca 2010 r. Accept, organizacja pozarządowa zajmująca się wspieraniem i ochroną praw lesbijek, gejów, osób biseksualnych i transseksualnych w Rumunii, złożył skargę do krajowej rady ds. zwalczania dyskryminacji (CNCD) przeciwko zawodowemu klubowi piłkarskiemu SC Fotbal Club Steaua București SA (FC Steaua) i Georgeowi Becalemu, który tytułował się „patronem” tego klubu. Accept podniósł, że została naruszona zasada równego traktowania w dziedzinie zatrudniania. W ramach wywiadu dotyczącego ewentualnego transferu pewnego piłkarza zawodowego, G. Becali miał bowiem oświadczyć w istocie, że nigdy nie zaangażuje sportowca będącego homoseksualistą. Odnośnie do drugiego obwinionego przed CNCD, czyli FC Steauy, Accept twierdzi, że klub ten nigdy nie zdystansował się wobec oświadczeń G. Becalego. CNCD uznała w szczególności, że okoliczności te nie są objęte dziedziną pracy, gdyż oświadczenia G. Becalego nie mogą zostać uznane za pochodzące od pracodawcy lub od osoby odpowiedzialnej za zatrudnianie. Jednakże CNCD uznała, że oświadczenia te stanowią dyskryminację w formie molestowania² i ukarała G. Becalego upomnieniem. Było ono jedyną karą, której nałożenie było wtedy możliwe na mocy prawa rumuńskiego, gdyż decyzja CNCD została wydana ponad sześć miesięcy po wystąpieniu zarzucanych czynów. Accept zaskarżył tę decyzję do Curtea de Apel București (sąd apelacyjny w Bukareszcie, Rumunia), który zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniami dotyczącymi wykładni wspomnianej dyrektywy.

W wydanym dzisiaj wyroku Trybunał zauważył, że dyrektywa ta może mieć zastosowanie się do sytuacji takich, jak leżące u źródeł sporu w postępowaniu głównym przed Curtea de Apel București, które dotyczą oświadczeń odnoszących się do warunków dostępu do zatrudnienia, w tym również warunków rekrutacji. Trybunał podkreślił, że swoiste cechy rekrutacji piłkarzy zawodowych są bez znaczenia w tym względzie, gdyż uprawianie sportu w charakterze działalności gospodarczej jest jak najbardziej przedmiotem prawa Unii.

W odniesieniu do pozycji FC Steauy w postępowaniu głównym, Trybunał uściślił, że sama okoliczność, iż oświadczenia takie jak złożone przez G. Becalego nie pochodzą bezpośrednio od

¹ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).

² Stosownie do dyrektywy, molestowanie uważa się za formę dyskryminacji, jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie mające związek w szczególności z orientacją seksualną, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

określonej strony obwinionej, nie stoi na przeszkodzie temu, by można ustalić w odniesieniu do tej strony wystąpienie „faktów, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu [...] dyskryminacji”, w rozumieniu dyrektywy. W rezultacie **obwiniony pracodawca nie może zaprzeczyć istnieniu faktów nasuwających przypuszczenie, że prowadzi dyskryminacyjną politykę zatrudnienia, ograniczając się do stwierdzenia, iż oświadczenia sugerujące istnienie homofobicznej polityki zatrudnienia pochodzą od osoby, która choć twierdzi, że odgrywa ważną rolę w kierownictwie tego pracodawcy, i wydaje się odgrywać taką rolę, nie ma pod względem prawnym zdolności do zobowiązania tego pracodawcy w dziedzinie zatrudniania.** Zdaniem Trybunału okoliczność, że pracodawca ten nie zdystansował się wyraźnie wobec tych oświadczeń, może zostać wzięta pod uwagę przy ocenie jego polityki zatrudnienia.

Ponadto Trybunał uściślił, że **zmieniony dyrektywą ciężar dowodu nie prowadzi do tego, że wymagany jest dowód niemożliwy do przedstawienia** bez naruszenia prawa do poszanowania życia prywatnego. **Pozorowi dyskryminacji ze względu na orientację seksualną można by bowiem zaprzeczyć za pomocą szeregu zbieżnych wskazówek**, przy czym strona obwiniona nie musi udowodnić, że w przeszłości były zatrudniane osoby o określonej orientacji seksualnej. Takie wskazówki mogłyby w szczególności obejmować wyraźne zdystansowanie się przez nią wobec dyskryminujących oświadczeń publicznych oraz istnienie wyraźnych unormowań w ramach jej polityki zatrudnienia mających na celu zapewnienie poszanowania zasady równego traktowania.

Wreszcie Trybunał zauważył, że dyrektywa stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na mocy którego w przypadku ustalenia dyskryminacji ze względu na orientację seksualną możliwe jest tylko wydanie „upomnienia” po upływie sześciu miesięcy od nastąpienia okoliczności faktycznych, jeżeli taka kara nie jest skuteczna, proporcjonalna i dolegliwa. Do sądu rumuńskiego należy jednakże dokonanie oceny, czy tak jest w rozpatrywanym przypadku.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106