

PRÁVO NA NEDISKRIMINÁCIU Z DÔVODU SEXUÁLNEJ ORIENTÁCIE – PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA

Kontext

Pravidlá EÚ od národných parlamentov vyžadujú, aby prijímali zákony, ktoré zakazujú diskrimináciu na pracovisku z dôvodu sexuálnej orientácie. Od vnútroštátnych súdov sa následne očakáva, že budú interpretovať a vymáhať zákony schválené národnými parlamentmi; no keďže sú tieto zákony inšpirované pravidlami EÚ a hlavným poslaním Súdneho dvora Európskej únie je zabezpečiť dôsledné uplatňovanie týchto pravidiel, možno na tento súd podávať podnety v prípade, ak sú pôvodné pravidlá považované za nejasné.

Keď rumunské súdy postúpili prípad, v ktorom figuroval legendárny miestny futbalový klub, na Súdny dvor Európskej únie, bolo to práve pre nedostatočnú zreteľnosť pravidiel zakazujúcich diskrimináciu z dôvodu sexuálnej orientácie.

Prípad

V prípade išlo o žalobu podanú rumunskou mimovládnu organizáciou Accept, ktorá sa zapodieva ochranou a presadzovaním práv LGBT osôb, na Rumunskú národnú radu proti diskriminácii (CNCD).

Prípad sa začal verejnými komentármi Georgeho Becaliho, akcionára a manažéra futbalového klubu Steaua Bukurešť, ktorý počas rozhovoru o možnosti angažovania profesionálneho hráča s domnelou homosexuálnou orientáciou vyhlásil, že by nikdy nedovolil, aby jeho tím podpísal zmluvu s homosexuálnym hráčom. Becali svoje tvrdenia odôvodnil tým, že nešlo o diskrimináciu a že nikto ho nemôže prinútiť, aby angažoval konkrétneho hráča.

Futbalové mužstvo sa od týchto komentárov nijako nedištancoval a k podpisu zmluvy s dotýčným hráčom nikdy neprišlo.

Proces

Pre Becaliho komentáre podal Accept podnet na CNCD, citujúc zásadu rovnosti príležitostí pri najímaní pracovnej sily a argumentujúc, že v tomto prípade išlo o priamu diskrimináciu z dôvodu sexuálnej orientácie.

CNCD podnet prešetrila a rozhodla, že predmetný prípad nespadá do oblasti pracovnoprávných vzťahov, keďže p. Becali nebol v pozícii zamestnávateľa ani nebol zodpovedný za akvizičnú politiku klubu Steaua Bukurešť. Hoci CNCD uznal, že Becali sa dopustil výrokov, ktoré by mohli naplniť skutkovú podstatu obťažovania, vzal do úvahy fakt, že k predmetnej udalosti prišlo pred šiestimi mesiacmi, a Becali vyviazol len s varovaním.

Združenie Accept sa proti rozhodnutiu odvolalo na Bukureštský odvolací súd, ktorý prípad postúpil na Súdny dvor EÚ. Medzi hlavné otázky, na ktoré požadoval odpovede od vyššej inštancie, patrili:

- Možno Smernicu o rovnakom zaobchádzaní použiť na prípady, keď sporné výroky vyriekne akcionár futbalového klubu, ktorý nemá právny nárok rozhodovať o tom, koho angažovať a koho nie, napriek tomu, že ho všeobecne považujú za „hlavného šéfa“?
- Do akej miery možno výroky p. Becaliho považovať za formu priamej či nepriamej diskriminácie?
- Do akej miery leží bremeno dokazovania, že nedošlo k diskriminácii, na klube Steaua Bukurešť?
- Akým spôsobom vplýva čas, ktorý uplynul od prednesenia sporných výrokov, na rozhodovanie?

Rozhodnutie

Dňa 25. apríla 2013 vydal Súdny dvor EÚ rozhodnutie o viacerých aspektoch prípadu:

- Dotyčný hráč nebol povinný podávať predmetný podnet osobne. Združenie Accept malo legitímny záujem na podaní tohto podnetu, keďže diskriminácia nemusí byť namierená proti konkrétnej osobe;
- Okolnosti prípadu naznačujú, že prišlo k priamej diskriminácii. Priama diskriminácia nastáva, ak jedna osoba v porovnateľnej situácii čelí, čelila alebo mohla čeliť menej priaznivému zaobchádzaniu ako iná osoba z dôvodov, ktoré zakazuje smernica EÚ;
- Hoci p. Becali nemal právomoci v oblasti angažovania hráčov, jeho pozícia „patróna“ klubu znamená, že sa naňho vzťahujú antidiskriminačné pravidlá, najmä vo svetle faktu, že futbalový klub sa od jeho prehlásení nedišťancoval;
- V prípade podania sťažnosti je to zamestnávateľ, ktorý je povinný preukázať, že nediskriminoval na základe sexuálnej orientácie.

Posúdenie

Týmto rozhodnutím dal Súdny dvor EÚ zreteľne najavo, že pravidlá EÚ zakazujúce diskrimináciu v zamestnaní z dôvodu sexuálnej orientácie sa vzťahujú aj na diskriminačné výroky prednesené na abstraktnej úrovni, ak ich dôsledkom je zabránenie či sťaženie prístupu k zamestnaniu.

Príkladom dosahov tohto rozhodnutia je prípad, ktorý pracovnoprávnemu senátu súdu v talianskom

meste Bergamo dňa 6. augusta 2014 predložilo Združenie Rete Lenforda pre obhajobu LGBT práv¹. V tomto prípade istý právnik v rozhlasovom programe vyhlásil, že by vo svojej firme nikdy nezamestnal homosexuálnych pracovníkov. V priebehu pojednávania tvrdil, že jeho prehlásenie bolo „čisto abstraktné“ a že ho vyslovil ako súkromná osoba a nie ako zamestnávateľ. Sudca použil prípad združenia Accept, aby sa lepšie zorientoval v práve EÚ, a následne rozhodol, že právnikove výroky naplnili skutkovú podstatu priamej diskriminácie v prístupe k zamestnaniu a porušili antidiskriminačné pravidlá EÚ. Sudca zdôraznil, že na diskrimináciu nemá vplyv formálne postavenie diskriminujúceho a že právnikove argumenty nedostatočne preukazovali jeho nevinu.



This project is funded by the Fundamental Rights and Citizenship programme of the European Union

CITIZENRIGHTS
A project by European Alternatives

¹ www.altalex.com/download.php?idnot=68849&idstr=0&n=0&t=pdf