

A SZEXUÁLIS BEÁLLÍTOTTSÁG ALAPJÁN VALÓ HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS-MENTESESGEHZ VALÓ JOG – ESETTANULMÁNY

AZ ÜGY HÁTTERE

Az európai uniós jogszabályok azt követelik meg a nemzeti parlamentektől, hogy azok a szexuális irányultság alapján történő munkahelyi megkülönböztetést tiltó törvényeket fogadjanak el. Míg a nemzeti bíróságoknak ezután a nemzeti parlament által elfogadott törvényeket érvényesíteniük és értelmezniük kellene - mivel ezek a törvények az Európai Unió jogszabályaiból erednek és az EU köteles biztosítani, hogy az általa elfogadott szabályokat következetesen alkalmazzák -, az egyes problémás eseteket az Európai Bíróság elé kell terjeszteni akkor, amikor az eredeti szabályok nem minősülnek egyértelműnek.

A szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetést tiltó jogszabályok tisztázatlan volta miatt került egy, futballal kapcsolatos ügy a román bíróságoktól az Európai Bírósághoz.

ESETLEÍRÁS

Az esetet az Accept elnevezésű, az LGBT-személyek jogait védő és propagáló román civil szervezet terjesztette fel a romániai Országos Diszkrimináció-ellenes Tanácshoz (CNCD).

Az eset Becali Úr, az FC Steaua labdarúgó klub részvénytulajdonosának és igazgatójának megjegyzéseivel kezdődött, aki egy interjúban annak a lehetőségével kapcsolatban, hogy egy állítólagosan homoszexuális hajlamú hivatásos labdarúgót igazoljon át a csapatához, úgy nyilatkozott, hogy soha nem engedné meg azt, hogy a csapata homoszexuális játékost foglalkoztasson. Becali Úr ezt a véleményét azzal a kijelentéssel igyekezett igazolni, hogy az nem a diszkriminációról szólt és hogy őt senki sem kényszerítheti egy konkrét személynek a csapatba történő felvételére.

A futballcsapat nem határozta el magát ettől a véleménytől, és a szóban forgó játékos soha nem írt alá szerződést a csapattal.

AZ ÜGY MENETE

Becali Úr megjegyzéseit az Accept a CNCD elé vitte, azt állítva, hogy a toborzásban sérült az egyenlő bánásmód követelménye, és szexuális orientáció alapján egyértelműen hátrányos megkülönböztetés esete állt fenn.

A CNCD kivizsgálta az ügyet és úgy határozott, hogy a szóban forgó eset nem esik a munkaviszony kategóriájába, mivel Becali Úr nem volt sem munkáltató, sem pedig az FC Steaua klubba való játékos-felvétel nem tartozott a feladatkörébe. Azt a következtetést azonban nem vonták le, hogy Becali Úr olyan kijelentéseket tett, amelyek zaklatásba torkollhattak volna, így azt számításba véve, hogy ezek az események hat hónappal korábban történtek, a bíróság egyszerűen csak figyelmeztetésben részesítette Becali Urat.

Az Accept a Bukaresti Fellebbviteli Bíróságon fellebbezést nyújtott be ez ellen a határozat ellen, amely hatóság az ügyet az Európai Bíróság hatáskörébe utalta. A hatóság ennek során a következő fő kérdéseket tette fel:

Alkalmazható-e az egyenlő bánásmód irányelve olyan esetekben, ahol a szóban forgó kijelentések egy labdarúgó klub részvénytulajdonosától származnak, aki, annak ellenére, hogy "fő vezetőként" tartják számon, jogi értelemben nincsen felhatalmazva arra, hogy eldöntse, hogy kit vegyen fel a csapatába, és kit ne?

Milyen mértékben tekinthetők Becali Úr kijelentései közvetlen vagy közvetett diszkriminációnak?

Milyen mértékben kell az FC Steauának bizonyítania azt, hogy nem történt hátrányos megkülönböztetés?

Az érintett időszak mennyiben befolyásolja a döntést?

DÖNTÉS

2013. április 25-én az Európai Bíróság több pontban végzést hozott:

A szóban forgó játékosnak nem volt szükséges az ügyet személyesen előterjesztenie. Az Acceptnek jogos érdeke volt az ügy előterjesztésében, mivel a diszkriminációnak nem feltétlenül kell egy konkrét személyre irányulnia.

A tényekből az derül ki, hogy közvetlen diszkrimináció történt. A közvetlen diszkrimináció olyan esetet jelent, ahol egy személyt kevésbé előnyösen kezelnek, mint egy másikat kezeltek, kezelnek vagy kezelnék egy hasonló helyzetben, az EU-irányelvben tiltott alapokon.

Becali Úr státusza nem más, mint a klub "patronálója", és még ha nem is rendelkezett munkaerő-felvételi jogkörrel, ez azt jelenti, hogy a diszkrimináció-ellenes jogszabályok itt érvényesek, különösen mivel a labdarúgó klub a szóban forgó megjegyzésektől nem határolta el magát.

Egy munkaadónak azt kell mutatnia, hogy szexuális orientáció alapján senkit nem részesít hátrányos megkülönböztetésben, amikor valamilyen panaszemelésre kerül sor.

ÖSSZEFOGLALÁS

Ez a határozat egyértelművé tette, hogy a szexuális irányultság alapján történő munkahelyi megkülönböztetést tiltó európai uniós jogszabályok azokra az esetekre is vonatkoznak, amikor egy olyan kijelentést, amely a munkavállalást megakadályozza vagy megnehezíti, csak elvi szinten tesznek.

Ennek eredményét mutatja egy, az olaszországi Bergamói Bíróság Munkaügyi Osztályára 2014. augusztus 6-án előterjesztett ügy, az Association Advocacy for LGBT Rights Rete Lenford, azaz egy olasz melegjogi jogász-szervezet részéről. Ebben az ügyben egy jogász tett olyan kijelentést egy rádióműsorban, miszerint ő a cégéhez soha nem venne fel homoszexuális dolgozókat. Az eljárás során kijelentette, hogy megjegyzése "teljesen elméleti alapú" volt, és hogy azt magánemberként, nem pedig munkaadóként tette. A bíró az Asociația Accept-ügyet vette alapul az EU-törvényben foglaltak értelmezéséhez, és úgy találta, hogy a jogász kijelentése a munkavállalásban való közvetlen diszkriminációt jelent, és az az EU diszkrimináció-ellenes szabályaiba ütközik. A bíró hangsúlyozta, hogy a hátrányos megkülönböztetést nem befolyásolja a konkrétan érintett személy hiánya, és hogy a jogász szavai nem elegendőek ártatlansága bizonyításához.