



Zaradi homofobnih izjav „patrona“ poklicnega nogometnega kluba se temu klubu lahko naloži, naj dokaže, da ne izvaja diskriminatorne politike zaposlovanja

Diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti bi bilo mogoče izpodbiti z vrsto usklajenih indecev

Direktiva o enakem obravnavanju pri zaposlovanju in delu¹ opredeljuje splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu. Ta direktiva določa, da je, kadar se pred sodiščem ali drugim pristojnim organom oblasti dokažejo dejstva, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da je šlo za diskriminacijo, dokazno breme na strani zadevnih toženih strank, ki morajo dokazati, da ni šlo za kršitev načela enakega obravnavanja, čeprav se kaže obstoj diskriminacije.

Nevladna organizacija Accept, katere namen je varstvo pravic lezbijk, gejev, biseksualcev in transseksualcev v Romuniji, je 3. marca 2010 pri nacionalnem svetu za boj proti diskriminaciji (v nadaljevanju: CNCD) vložila pritožbo zoper poklicni nogometni klub SC Fotbal Club Steaua București SA (v nadaljevanju: FC Steaua) in G. Becaliju, ki se je predstavljal kot „patron“ tega kluba. Organizacija Accept je trdila, da je bilo v postopku zaposlitve kršeno načelo enakega obravnavanja. G. Becali naj bi namreč v pogovoru o morebitnem prestopu poklicnega nogometaša v bistvu izjavil, da ne bi nikoli zaposlil istospolno usmerjenega športnika. Glede FC Steaua, ki je druga nasprotna stranka v pritožbenem postopku pri CNCD, je organizacija Accept navedla, da se ni nikoli oddaljal od izjav G. Becalija. CNCD je med drugim ugotovil, da te okoliščine ne spadajo na področje dela, ker izjav G. Becalija ni mogoče šteti za izjave, ki jih je podal delodajalec ali oseba, odgovorna za zaposlovanje. Vendar je CNCD menil, da te izjave pomenijo diskriminacijo v obliki nadlegovanja,² in je G. Becaliju izrekel sankcijo opomina. Po romunskem pravu je to edina mogoča sankcija, saj je bil sklep CNCD izdan več kot šest mesecev po očitnem dejanju. Organizacija Accept je zoper ta sklep vložila tožbo pri Curtea de Apel București (pritožbeno sodišče v Bukarešti, Romunija), ki je Sodišču v predhodno odločanje predložilo vprašanja glede razlage navedene direktive.

Sodišče je v današnji sodbi menilo, da se navedena direktiva uporablja v položajih – kakršen je v postopku v glavni stvari, ki poteka pred Curtea de Apel București – ki se nanašajo na izjave o pogojih, pod katerimi je dostopna zaposlitev, vključno z izbirnimi merili. Sodišče je poudarilo, da posebnosti zaposlovanja poklicnih nogometašev na to ne vplivajo, saj športna dejavnost kot gospodarska dejavnost spada na področje prava Unije.

Glede položaja FC Steaua v postopku v glavni stvari je Sodišče pojasnilo, da zgolj dejstvo, da izjav, kot so izjave G. Becalija, ni neposredno podala tožena stranka, ne nasprotuje temu, da bi bilo mogoče glede te stranke dokazati obstoj „dejstev, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da je šlo za diskriminacijo“ v smislu te direktive. Zato **toženi delodajalec ne more izpodbiti obstoja dejstev, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da vodi diskriminatorno politiko zaposlovanja, zgolj z zatrjevanjem, da je izjave, ki napeljujejo na obstoj homofobne politike zaposlovanja, podala oseba, ki nima pravne sposobnosti za sklepanje pogodb na področju**

¹ Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

² V skladu z navedeno direktivo se nadlegovanje šteje za obliko diskriminacije, kadar se manifestira nezaželeno ravnanje, povezano med drugim s spolno usmerjenostjo, katere cilj ali posledica je kratenje dostojanstva osebe in ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, poniževalnega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

zaposlovanja, čeprav zatrjuje in se zdi, da ima pomembno vlogo pri vodenju tega delodajalca. Sodišče je menilo, da se dejstvo, da se ta delodajalec ni jasno oddaljil od teh izjav, lahko upošteva pri celostni presoji njegove politike zaposlovanja.

Poleg tega je Sodišče pojasnilo, da **dokazno breme, kot je prilagojeno v navedeni direktivi, ne pomeni, da se zahteva dokaz, ki ga ni mogoče izvesti** brez kršitve pravice do spoštovanja zasebnega življenja. **Diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti bi bilo namreč mogoče ovreči z vrsto usklajenih indicev**, pri tem pa toženi stranki ni treba dokazati, da so bile v preteklosti izbrane osebe z določeno spolno usmerjenostjo. Med temi indici bi lahko bila predvsem njena jasna oddaljitev od diskriminatornih javnih izjav in obstoj izrecnih določb glede njene politike zaposlovanja, da se zagotovi načelo enakega obravnavanja.

Nazadnje je Sodišče ugotovilo, da navedena direktiva nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki določa, da se sme, če se ugotovi diskriminacija na podlagi spolne usmerjenosti v smislu te direktive, po izteku šestmesečnega zastaralnega roka od storitve dejanja izreči le opomin, če ta sankcija ni učinkovita, sorazmerna in odvračilna. Vendar je naloga romunskega sodišča, da presodi, ali je v tem primeru tako.

OBVESTILO: S predlogom za sprejetje predhodne odločbe lahko sodišča držav članic v zvezi s sporom, o katerem odločajo, Sodišču predložijo vprašanja o razlagi prava Unije ali veljavnosti aktov Unije. Sodišče ne odloči o nacionalnem sporu. Zadevo reši nacionalno sodišče v skladu z odločbo Sodišča. Ta odločba je enako zavezujoča za druga nacionalna sodišča, ki obravnavajo podoben problem.

Neuradni dokument za medije, ki ne zavezuje Sodišča.

[Celotno besedilo](#) sodbe je objavljeno na spletni strani CURIA na dan razglasitve.

Kontaktna oseba: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Posnetki z razglasitve sodbe so na spletnem mestu [Europe by Satellite](#) ☎ (+32) 2 2964106