

Sygnatura akt XV GC 1965/19

Warszawa, dnia 16 marca 2021 roku

**Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy
w Warszawie
XV Wydział Gospodarczy
ulica Czerniakowska 100A
00-454 Warszawa**

**Trybunał Sprawiedliwości
Unii Europejskiej
Rue du Fort Niedergrünewald
L-2925 Luxembourg**

WNIOSEK O UDZIELENIE ODPOWIEDZI NA PYTANIE PREJUDYCJALNE

Zgodnie z postanowieniem wydanym w dniu 16 marca 2021 roku Sąd Rejonowy dla miasta stołecznego Warszawy zwraca się wnioskiem o udzielenie na podstawie artykułu 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej odpowiedzi na następujące pytanie prejudycjalne:

"Czy artykuł 3 ustęp 1 litera a i c dyrektywy Rady nr 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (*Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L Nr 303, strona 16*) należy rozumieć w ten sposób, iż pozwala na wyłączenie z zakresu zastosowania dyrektywy Rady nr 2000/78/WE, a w konsekwencji także na wyłączenie zastosowania sankcji wprowadzonych w prawie krajowym na podstawie artykułu 17 dyrektywy Rady nr 2000/78/WE, swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości, w sytuacji, w której przejawem dyskryminacji miałyby być odmowa zawarcia umowy cywilnoprawnej, na podstawie której miałyby być świadczona praca przez osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą na własny rachunek, gdy przesłanką tej odmowy byłaby orientacja seksualna potencjalnego kontrahenta.

W związku z zadaniem powyższego pytania postępowanie przed Sądem Rejonowym dla miasta stołecznego Warszawy w Warszawie zostało zawieszono do czasu zakończenia postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Uzasadnienie pytania prejudycjalnego z dnia 16 marca 2021 roku

A. STRONY I ICH PEŁNOMOCNICY

Powód: J.K.

Pełnomocnik powoda: adwokat P.K.

Organizacja pozarządowa przystępująca po stronie powoda: PTPA

Pozwany: TP S.A.

Pełnomocnik pozwanego: radca prawny B.B.

20.12.2015 r. 10:00
Sąd Rejonowy dla M. St. w Warszawie
Sala 15
15A

B. RELEWANTNE PRZEPISY UNII EUROPEJSKIEJ

Traktat o Unii Europejskiej z dnia 7 lutego 1992 roku (Dziennik Ustaw 2004 Nr 90, pozycja 864)

Artykuł 2. Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne Państwom Członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn.

Dyrektywa Rady nr 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowego równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L Nr 303, strona 16) – dalej jako Dyrektywa nr 2000/78/WE

Art. 1. Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania.

Artykuł 3

1. W granicach kompetencji Wspólnoty, niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

- a) warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego;
- b) dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń;
- c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;
- d) członkostwa i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje.

Artykuł 17. Państwa Członkowskie ustanowią zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmą wszelkie niezbędne działania dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe. Najpóźniej do dnia 2 grudnia 2003 roku Państwa Członkowskie poinformują o tych przepisach Komisję, jak również poinformują niezwłocznie o wszystkich ich kolejnych zmianach.

C. RELEVANTNE PRZEPISY PRAWA KRAJOWEGO

Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów prawa Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z dnia 3 grudnia 2010 roku (Dziennik Ustaw z 2020 roku pozycja 2156 – tekst jednolity) – dalej jako ustawa równościowa

Artykuł 2 ustęp 1. Ustawę stosuje się do osób fizycznych oraz do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną.

Artykuł 4 punkt 2. Ustawę stosuje się w zakresie:

(...)

2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;

(...).

Artykuł 5. Ustawy nie stosuje się do:

(...)

3) swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości;

(...).

Artykuł 8 ustęp 1 punkt 2.

1. Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie:

(...)

2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;

(...).

Artykuł 13.

1. Każdy, wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania.
2. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku - Kodeks cywilny (Dziennika Ustaw z 2020 roku pozycja 1740).

D. PRZEDMIOT SPORU PRZED SĄDEM KRAJOWYM

Powód dochodzi w niniejszej sprawie zasądzenia od pozwanego kwoty 47 924,92 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, na którą składają się kwota 35 943,69 złotych tytułem odszkodowania oraz kwota 11 981,23 złotych tytułem zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na orientację seksualną w postaci dyskryminacji bezpośredniej w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej, w tym w szczególności na podstawie umowy cywilnoprawnej. Powyższe roszczenie powód opiera na twierdzeniu, iż pozwany dopuścił się dyskryminacji bezpośredniej z uwagi na orientację seksualną powoda poprzez odwołanie dyżurów powoda przewidzianych w grudniu 2017 roku, w ramach których miała być realizowana miesięczna umowa o dzieło zawarta w dniu 20 listopada 2017 roku oraz poprzez brak zawarcia kolejnej umowy o dzieło z powodem, a tym samym zakończenie współpracy stron. Jako prawdopodobną przyczynę odwołania dyżurów oraz zakończenia współpracy przez pozwanego powód wskazał dokonaną przez niego oraz jego partnera życiowego publikację na portalu YouTube piosenki świątecznej „*Pokochaj nas w święta*” ramach projektu „J. & D.” mającego na celu pokazanie, że pary tej samej płci żyjące w Polsce nie różnią się niczym od par różnej płci.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa wskazując, iż nie naruszył zasady równego traktowania. Pozwany poniósł, iż zarówno on, jak i przepisy prawa nie gwarantowały powodowi przedłużenia zawartej przez strony umowy o dzieło. Wyjaśnił, iż w grudniu 2017 roku w pozwanej spółce miała miejsce reorganizacja, w ramach której czynności oprawy audycji, którymi zajmował się powód, miały być przeniesione do nowoutworzonej Agencji Kreacji Oprawy i Reklamy. Decyzja o zakończeniu współpracy z powodem została podjęta przez osobę odpowiedzialną za przeprowadzenie reorganizacji. Nadto pozwany wskazał, iż orientacja seksualna powoda była powszechnie znana.

Strony pozostają w sporze co do przyczyn zakończenia przez pozwanego współpracy z powodem, a tym samym czy przyczyna ta stanowiła przejaw dyskryminacji bezpośredniej z uwagi na orientację seksualną powoda.

E. ISTOTNE OKOLICZNOŚCI FAKTYCZNE

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego w sprawie, przy uwzględnieniu faktów bezspornych między stronami należy zwrócić uwagę na następujące istotne dla sprawy okoliczności faktyczne.

Powód jest osobą homoseksualną. Wraz z partnerem życiowym prowadzi działalność aktywistyczną na rzecz społeczności LGBT, której celem jest promocja tolerancji wobec par homoseksualnych żyjących w Polsce. W ramach tej działalności powód i jego partner prowadzą kanał na YouTube w ramach akcji „J. & D.”, na którym umieszczają materiały promujące tolerancję wobec związków homoseksualnych. W dniu 4 grudnia 2017 roku na powyższym kanale YouTube powód i jego partner opublikowali teledysk wraz z piosenką świąteczną „*Pokochaj nas w Świąta*”, przedstawiający celebrację Świąt przez osoby pozostające w związkach homoseksualnych. Powód rozpoczął swoją aktywność w Internecie związaną z promocją tolerancji w 2016 roku, kiedy wraz z partnerem opublikowali teledysk do przeboju zespołu Roxette, a następnie umieścili relację z udziału w GayGala w Sztokholmie na zaproszenie zespołu Roxette. W związku ze ślubem powoda i jego partnera, który odbył się w czerwcu 2017 roku w Portugalii, byli oni gośćmi programu Dzień Dobry TVN nadawanego przez ogólnopolską stację telewizyjną TVN. Pracownicy i współpracownicy redakcji, w której czynności wykonywał powód w ramach struktury organizacyjnej pozwanego, posiadali wiedzę o orientacji seksualnej powoda.

Pozwany prowadzi ogólnopolską publiczną stację telewizyjną, zatrudniając ponad 2 tysiące pracowników. Powód jako współpracownik średniego szczebla w ramach struktury pozwanego, nie miał bezpośrednich kontaktów z osobami zarządzającymi pozwaną spółką.

W okresie od 2010 do 2017 roku współpraca między powodem a pozwanym odbywała się na podstawie regularnie zawieranych krótkoterminowych, następujących bezpośrednio po sobie umów o dzieło. Powód podejmował powyższą współpracę w ramach prowadzonej jednoosobowej działalności gospodarczej. Współpraca obejmowała przygotowywanie przez powoda materiałów typu audycje montażowe, audycje do zwiastunów czy felietonów, które były następnie wykorzystywane w materiałach autopromocyjnych pozwanego. Powód wykonywał czynności w ramach wewnętrznej jednostki organizacyjnej pozwanego Redakcji Oprawy i Promocji Programu 1, której kierownikiem był W.S. W ramach zawieranych umów o dzieło powód pełnił tygodniowe dyżury, podczas których przygotowywał materiał do audycji autopromocyjnych pozwanego. Bezpośredni przełożony powoda W.S. przydzielał dyżury powodowi i drugiej dziennikarce wykonującej te same czynności w taki sposób, aby każdy z nich w miesiącu odbywał dwa 2 tygodniowe dyżury.

Od sierpnia 2017 roku w ramach struktur wewnętrznych pozwanego planowana była reorganizacja, która miała polegać między innymi na stworzeniu nowej jednostki Agencji Kreacji, Reklamy i Oprawy. Nowa jednostka miała stanowić połączoną agencję dla wszystkich programów telewizyjnych pozwanego, w miejsce dotychczas

istniejących redakcji dla poszczególnych programów. Do przeprowadzenia reorganizacji i weryfikacji współpracowników, którzy mieli przejść do nowej agencji, pozwany wyznaczył nowych pracowników I.Ś. oraz P.K.

Na przełomie października i listopada 2017 roku P.K. zorganizował spotkanie z Redakcją Oprawy i Promocji Programu 1, podczas którego poinformował kto pozytywnie przeszedł weryfikację współpracowników przeprowadzoną w związku z planowaną reorganizacją, wskazując wśród tych osób powoda.

Ostatnią umowę o dzieło na okres 1 miesiąca strony zawarły w dniu 20 listopada 2017. W dniu 29 listopada 2017 roku powód otrzymał od bezpośredniego przełożonego grafik pracy na grudzień 2017 roku przewidujący dwa tygodniowe dyżury powoda rozpoczynające się w dniach 7 i 21 grudnia 2017 roku.

W dniu 4 grudnia 2017 roku powód wraz ze swoim partnerem opublikowali teledysk do piosenki świątecznej „*Pokochaj nas w święta*”.

W dniu 5 lub 6 grudnia 2017 roku miało miejsce spotkanie dotyczące przygotowania materiałów świątecznych do emisji w programach telewizyjnych pozwanego, w którym uczestniczyli bezpośredni przełożony powoda – W.S, I.Ś, P.K. oraz kierownik Redakcji Oprawy i Promocji Programu 2 – L.R. Podczas spotkania zostało zadane pytanie czy planowane jest przygotowanie spotu świątecznego, na które I.Ś. lub P.K. udzielili odpowiedzi, iż przecież J. (Program 1) już swój spot oraz swoich Mikołajów ma.

Po tym spotkaniu I.Ś. lub P.K. zwrócili się do bezpośredniego przełożonego powoda – W.S. o udzielenie informacji o terminach dyżurów powoda, a następnie przekazali polecenie, aby zawiesić powoda w czynnościach i powierzyć jego dyżur innej osobie.

W dniu 6 grudnia 2017 roku powód otrzymał od bezpośredniego przełożonego wiadomość e-mail o odwołaniu dyżuru rozpoczynającego się w dniu 7 grudnia 2017 roku, który to dyżur miał być przejęty przez innego dziennikarza.

W dniu 20 grudnia 2017 roku powód zwrócił się do bezpośredniego przełożonego – W.S. czy w dniu 21 grudnia 2017 roku ma się stawić na zaplanowany dyżur. W odpowiedzi uzyskał informację, iż P.K. nie planuje współpracy z powodem.

W konsekwencji powyższego powód nie odbył żadnego dyżuru w grudniu 2017 roku i nie została z nim zawarta umowa o dzieło na kolejny okres. Na tym zakończyła się współpraca między stronami procesu.

Pozwany nie zgłaszał do powoda żadnych zastrzeżeń dotyczących jakości materiałów przygotowywanych przez powoda.

W miejsce powoda została zatrudniona K.K., która nie posiadała kwalifikacji i doświadczenia do wykonywania czynności dotychczas wykonywanych przez powoda.

Działalność Agencji Kreacji, Reklamy i Oprawy formalnie rozpoczęła się w dniu 1 stycznia 2018 roku.

F. POWODY ZWRÓCENIA SIĘ Z PYTANIEM PREJUDYCJALNYM

Sąd zwraca się z powyższym pytaniem prejudycjalnym, albowiem w toku rozpoznania sprawy powziął wątpliwości co do dopuszczalności wyłączenia

zastosowania ochrony przewidzianej w Dyrektywie nr 2000/78/WE do swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości, w sytuacji gdy dyskryminacja w oparciu o orientację seksualną miałaby dotyczyć wyboru osoby fizycznej będącej stroną umowy cywilnoprawnej, a wykonującej pracę na własny rachunek w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

Zakres zastosowania Dyrektywy nr 2000/78/WE został precyzyjnie określony w jej artykule 3. Dla niniejszej sprawy relewantna pozostaje regulacja artykułu 3 ustęp 1 punkt a i c, które gwarantują zastosowanie ochrony antydyskryminacyjnej w odniesieniu do warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, a także warunków zatrudnienia i pracy. Dyrektywa nr 2000/78/WE nie zawiera definicji pojęcia pracy na własny rachunek oraz nie precyzuje zakresu w takim wykonywanie pracy na własny rachunek powinno być objęte ochroną przewidzianą w dyrektywie, to jest czy ochronę tę można wyłączyć chroniąc prawo kontrahenta osoby, której dotyczy dyskryminacja ze względu na cechy dyskryminacyjne wskazane w artykule 1 dyrektywy, do wyboru strony umowy, z którą chce podjąć współpracę w ramach działalności gospodarczej.

Sąd powziął powyższe wątpliwości na gruncie niniejszej sprawy w świetle przepisów prawa krajowego implementującego Dyrektywę nr 2000/78/WE – artykułu 5 punkt 3 ustawy równościowej, który wyłączył z zakresu zastosowania ochrony przewidzianej w tejże ustawie sytuację swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym i narodowości. Taka regulacja oznaczałaby, iż dyskryminacja może nastąpić z uwagi na cechę orientacji seksualnej, jeśli tylko dyskryminacja przejawiała się w swobodzie wyboru strony umowy. Powyższe zagadnienie ma bezpośredni wpływ na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, albowiem pozwany w ramach swobody wyboru strony umowy, zdecydował się nie zawierać z powodem, prowadzącym jednoosobową działalność gospodarczą, kolejnej umowy o dzieło. W ocenie Sądu prowadzenie przez powoda jednoosobowej działalności gospodarczej należy zakwalifikować jako wykonywanie pracy na własny rachunek w rozumieniu artykułu 3 ustęp 1 litera a Dyrektywy nr 2000/78/WE. Nadto w przekonaniu Sądu celem art. 3 ustęp 1 litera a Dyrektywy nr 2000/78/WE jest zapewnienie ochrony antydyskryminacyjnej z uwagi na cechę orientacji seksualnej także w takiej sytuacji, albowiem brak zawarcia umowy z osobą prowadzącą działalność gospodarczą wyłącznie z uwagi na orientację seksualną, jawi się jako przejaw ograniczenia warunków dostępu do pracy na własny rachunek.

W świetle treści artykułu 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej wyładnia analizowanego artykułu 3 ustęp a litera a Dyrektywy nr 2000/78/WE należy do wyłącznej kompetencji Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, dlatego też wystąpienie z powyższym pytaniem prejudycjalnym jest uzasadnione.

Niniejszym informuję, iż elektroniczna wersja wniosku oraz z wersją zanonimizowaną zostanie przesłana na adres poczty elektronicznej Trybunału.