



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 23 kwietnia 2020 r.\*

Odesłanie prejudycjalne – Równe traktowanie w zakresie zatrudnienia i pracy – Dyrektywa 2000/78/WE – Artykuł 3 ust. 1 lit. a), art. 8 ust. 1 oraz art. 9 ust. 2 – Zakaz dyskryminacji ze względu na orientację seksualną – Warunki dostępu do zatrudnienia lub pracy – Pojęcie – Publiczne oświadczenia wykluczające rekrutację osób homoseksualnych – Artykuł 11 ust. 1, art. 15 ust. 1 oraz art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – Ochrona praw – Sankcje – Osoba prawna będąca przedstawicielem interesu zbiorowego – Legitymacja procesowa mimo niewystępowania w imieniu określonej osoby występującej z powództwem lub w braku osoby poszkodowanej – Prawo do otrzymania odszkodowania

W sprawie C-507/18

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny, Włochy) postanowieniem z dnia 30 maja 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 2 sierpnia 2018 r., w postępowaniu:

**NH**

przeciwko

**Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford,**

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, R. Silva de Lapuerta, wiceprezes, J.-C. Bonichot, M. Vilaras, E. Regan, P.G. Xuereb i I. Jarukaitis (sprawozdawca), prezesi izb, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, C. Toader, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos i N. Piçarra, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: R. Schiano, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 15 lipca 2019 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu NH – C. Taormina i G. Taormina, avvocati,
- w imieniu Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford – A. Guariso, avvocato,
- w imieniu rządu włoskiego – G. Palmieri, w charakterze pełnomocnika, którą wspierał G. De Socio, avvocato dello Stato,

\* Język postępowania: włoski.

- w imieniu rządu greckiego – E.-M. Mamouna, w charakterze pełnomocnika,
  - w imieniu Komisji Europejskiej – B.-R. Killmann i D. Martin, w charakterze pełnomocników,
- po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 31 października 2019 r.,  
wydaje następujący

### **Wyrok**

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2, 3 i 9 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy NH a Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford (zwanym dalej „Associazione”) w przedmiocie złożonych przez NH w trakcie audycji radiowej oświadczeń, że w swojej kancelarii adwokackiej nie życzyłby sobie współpracować z osobami homoseksualnymi.

### **Ramy prawne**

#### ***Prawo Unii***

##### *Karta*

- 3 Artykuł 11 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), zatytułowany „Wolność wypowiedzi i informacji”, w ust. 1 stanowi:  

„Każdy ma prawo do wolności wypowiedzi. Prawo to obejmuje wolność posiadania poglądów oraz otrzymywania i przekazywania informacji i idei bez ingerencji władz publicznych i bez względu na granice państwowe”.
- 4 Artykuł 15 karty, zatytułowany „Wolność wyboru zawodu i prawo do podejmowania pracy”, przewiduje w ust. 1:  

„Każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu”.
- 5 Artykuł 21 karty, dotyczący niedyskryminacji, stanowi w ust. 1:  

„Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”.

*Dyrektywa 2000/78*

6 Motywy 9, 11, 12 i 28 dyrektywy 2000/78 przewidują:

„(9) Zatrudnienie i praca są podstawowymi elementami mającymi zapewnić równe szanse dla wszystkich i w szerokim zakresie przyczyniają się do pełnego uczestnictwa obywateli w życiu gospodarczym, kulturalnym i społecznym oraz do ich rozwoju.

[...]

(11) Dyskryminacja ze względu na [...] orientację seksualną może być przeszkodą w realizacji celów traktatu [FUE], w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób.

(12) W tym celu wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na [...] orientację seksualną w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą powinna być w całej [Unii] zakazana. [...]

[...]

(28) Niniejsza dyrektywa określa minimalne wymagania, co daje państwom członkowskim możliwość przyjmowania lub utrzymywania korzystniejszych przepisów. [...]”.

7 Artykuł 1 tej dyrektywy stanowi:

„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”.

8 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji”, przewiduje:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że;

(i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne [...]

[...]”.

- 9 Artykuł 3 tej samej dyrektywy określa jej zakres stosowania. Zgodnie z ust. 1 lit. a) tego artykułu:
- „W granicach kompetencji [Unii] 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, [lub pracy,] w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego”.
- 10 Artykuł 8 dyrektywy 2000/78, zatytułowany „Wymagania minimalne”, w ust. 1 stanowi:
- „Państwa członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie”.
- 11 Artykuł 9 tej dyrektywy zamieszczony jest w jej rozdziale II, dotyczącym środków odwoławczych i stosowania prawa. Jest on zatytułowany „Ochrona praw” i w ust. 2 przewiduje:
- „Państwa członkowskie zapewnią, aby stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne, które mają, zgodnie z przewidzianymi prawem krajowym kryteriami, uzasadniony interes w zapewnieniu, aby przestrzegane były postanowienia niniejszej dyrektywy, mogły wszczynać, na rzecz osoby występującej z powództwem lub ją wspierając, za jej zgodą, postępowania sądowe i/lub procedury administracyjne przewidziane w celu spowodowania stosowania niniejszej dyrektywy”.
- 12 Artykuł 17 rzeczony dyrektywy, zatytułowany „Sankcje”, przewiduje:
- „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. [...]”.

### ***Prawo włoskie***

- 13 Decreto legislativo n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (dekret ustawodawczy nr 216 w sprawie transpozycji dyrektywy 2000/78 na rzecz równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy) z dnia 9 lipca 2003 r. (GURI nr 187 z dnia 13 sierpnia 2003 r., s. 4) w brzmieniu mającym zastosowanie w sprawie w postępowaniu głównym (zwany dalej „dekretom ustawodawczym nr 216/2003”) w art. 2 ust. 1 lit. a) stanowi:
- „Do celów niniejszego dekretu [...] przez zasadę równego traktowania rozumie się brak jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej ze względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Zasada ta oznacza, że nie stosuje się żadnej formy dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej zgodnie z poniższymi definicjami:
- a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy ze względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną osoba jest traktowana mniej korzystnie, niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji”.

14 Artykuł 3 ust. 1 lit. a) tego dekretu ustawodawczego ma następujące brzmienie:

„Zasada równego traktowania bez względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną ma zastosowanie do wszystkich osób zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, i podlega ochronie sądowej w sposób określony w art. 4, ze szczególnym odniesieniem do następujących obszarów:

a) dostęp do zatrudnienia, pracy najemnej i na własny rachunek, w tym również kryteria selekcji i warunki rekrutacji”.

15 Artykuł 5 tego dekretu ustawodawczego stanowi:

„1. Organizacje związkowe, stowarzyszenia i organizacje reprezentujące naruszone prawa lub interes, na podstawie upoważnienia wydanego, pod rygorem nieważności, w formie dokumentu urzędowego lub uwierzytelnionego dokumentu prywatnego, są uprawnione do występowania zgodnie z art. 4 w imieniu i na rzecz lub w interesie podmiotu dotkniętego dyskryminacją przeciwko osobie fizycznej lub prawnej, której zarzuca się zachowanie lub działanie dyskryminacyjne.

2. Podmioty, o których mowa w ust. 1, są również uprawnione do występowania w sprawach o dyskryminację zbiorową, w przypadku gdy nie można zidentyfikować wprost i bezpośrednio osób dotkniętych dyskryminacją”.

### **Postępowanie główne i pytania prejudycjalne**

16 Z akt przedłożonych Trybunałowi wynika, że NH jest adwokatem oraz że Associazione jest stowarzyszeniem adwokatów oferującym ochronę prawną lesbijek, gejów, osób biseksualnych, transpłciowych i interseksualnych (LGBTI).

17 Uważając, że słowa wypowiedziane przez NH stanowiły zachowanie dyskryminujące pracowników ze względu na orientację seksualną, naruszające art. 2 ust. 1 lit. a) dekretu ustawodawczego nr 216, Associazione wniosło przeciwko NH powództwo do Tribunale di Bergamo (trybunału w Bergamo, Włochy).

18 Postanowieniem z dnia 6 sierpnia 2014 r. sąd ten, orzekający jako sąd pracy, uznał za niezgodne z prawem, gdyż stanowiące dyskryminację bezpośrednią, zachowanie NH, który w trakcie wywiadu radiowego oświadczył, że w swojej kancelarii nie chce zatrudniać osób homoseksualnych i nie chce, by takie osoby tam pracowały. Tribunale di Bergamo (trybunał w Bergamo) zasądził od NH zapłatę na rzecz Associazione odszkodowania w wysokości 10 000 EUR oraz nakazał publikację fragmentów tego postanowienia w dzienniku krajowym.

19 Corte d'appello di Brescia (sąd apelacyjny w Brescii, Włochy) wyrokiem z dnia 23 stycznia 2015 r. oddalił odwołanie NH od tego postanowienia.

20 NH zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną do Corte suprema di cassazione (sądu kasacyjnego, Włochy), będącego sądem odsyłającym. Na poparcie tej skargi NH podnosi w szczególności błędne zastosowanie art. 5 dekretu ustawodawczego nr 216 w ten sposób, że sąd odwoławczy uznał legitymację czynną Associazione, a także naruszenie lub błędne zastosowanie art. 2 ust. 1 lit. a) i art. 3 tego dekretu ustawodawczego, ponieważ wyraził on opinię dotyczącą zawodu adwokata, występując nie jako pracodawca, lecz jako zwykły obywatel, oraz ponieważ sporne oświadczenia padły poza jakimkolwiek rzeczywistym kontekstem zawodowym.

- 21 Sąd odsyłający zauważa, że sąd odwoławczy stwierdził w swoim wyroku, po pierwsze, że „w rozmowie mającej miejsce podczas audycji radiowej [NH] wypowiedział w interakcji ze swoim rozmówcą serię zdań [...] na poparcie swojej generalnej awersji do określonej kategorii osób, których nie chce mieć wokół siebie w swojej kancelarii [...] ani w hipotetycznie wybranym zespole swych współpracowników” oraz, po drugie, że w tym czasie nie toczyła się ani nie była planowana żadna procedura rekrutacyjna.
- 22 W tym kontekście sąd odsyłający zastanawia się, w pierwszej kolejności, czy stowarzyszenie adwokatów, takie jak Associazione, jest podmiotem przedstawicielskim w rozumieniu art. 9 ust. 2 dyrektywy 2000/78. W tej kwestii zauważa on w szczególności, że zalecenie Komisji 2013/396/UE z dnia 11 czerwca 2013 r. w sprawie wspólnych zasad dotyczących mechanizmów zbiorowego dochodzenia roszczeń o zaprzestanie bezprawnych praktyk oraz roszczeń odszkodowawczych w państwach członkowskich, dotyczących naruszeń praw przyznanych na mocy prawa Unii (Dz.U. 2013, L 201, s. 60) i komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów [COM(2013) 401 final], zatytułowany „W kierunku europejskich horyzontalnych ram w zakresie zbiorowego dochodzenia roszczeń”, wśród kryteriów istotnych dla oceny zdolności procesowej danego podmiotu do wytaczania powództw przedstawicielskich wymieniają nie tylko związek pomiędzy statutowymi celami tego podmiotu a prawami, których naruszenie się zarzuca, ale także nieposiadanie przez ten podmiot celu zarobkowego.
- 23 W niniejszej sprawie sąd odwoławczy uznał, że Associazione posiada legitymację procesową na podstawie swego statutu, zgodnie z którym stowarzyszenie to „ma na celu przyczynianie się do rozwoju i upowszechniania kultury i poszanowania praw osób” LGBTI, „poprzez przyciągnięcie uwagi środowiska prawniczego”, oraz „zarządza szkoleniem sieci adwokatów [...]”; [jak również] wspiera i promuje ochronę prawną, a także korzystanie z narzędzi ochrony zbiorowej przed sądami krajowymi i międzynarodowymi”.
- 24 Sąd odsyłający uściśla, że w prawie włoskim, w dziedzinie zatrudnienia, gdy dyskryminowana jest nie zidentyfikowana ofiara, lecz pewna kategoria osób, art. 5 ust. 2 dekretu ustawodawczego nr 216 przyznaje legitymację procesową podmiotom wskazanym w tym przepisie, które uważane są za przedstawicieli interesów zbiorowości osób poszkodowanych. Sąd odsyłający ma jednak wątpliwość, czy można uznać, że stowarzyszenie adwokatów, którego głównym celem jest świadczenie pomocy prawnej osobom LGBTI – z tego jedynie powodu, że zgodnie z jego statutem jego celem jest również promowanie poszanowania praw tych osób – posiada zdolność procesową, w tym w sprawach odszkodowawczych, do występowania przeciwko dyskryminacji związanej z zatrudnieniem na podstawie bezpośredniego interesu, będącego własnym interesem stowarzyszenia.
- 25 W drugiej kolejności sąd odsyłający zastanawia się, jakie granice wyznacza korzystaniu z wolności wypowiedzi uregulowanie zwalczające dyskryminację w dziedzinie zatrudnienia. Zauważa on, że zakresem zastosowania ochrony przed dyskryminacją oferowanej przez dyrektywę 2000/78 i dekret ustawodawczy nr 216 są sytuacje nawiązywania, wykonywania i rozwiązywania stosunku pracy, a zatem ochrona ta dotyczy działalności gospodarczej. Akty te są jednak jego zdaniem niezwiązane z wolnością wypowiedzi, a ich celem, jak uważa, nie jest jej ograniczanie. Ponadto stosowanie rzeczonych aktów jest zdaniem tego sądu uzależnione od istnienia rzeczywistego ryzyka dyskryminacji.
- 26 W konsekwencji zastanawia się on, czy do celów możliwości stwierdzenia, że ma miejsce sytuacja dotycząca dostępu do zatrudnienia wchodząca w zakres dyrektywy 2000/78 i transponującego ją uregulowania krajowego, konieczne są przynajmniej indywidualne negocjacje rekrutacyjne lub aktualna publiczna oferta zatrudnienia oraz czy, w braku takiej okoliczności, zwykłe oświadczenia niezawierające minimum cech publicznej oferty zatrudnienia są chronione wolnością wypowiedzi.

27 W tych okolicznościach Corte suprema di cassazione (sąd kasacyjny) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy art. 9 dyrektywy [2000/78] należy interpretować w ten sposób, że stowarzyszenie, którego członkami są adwokaci specjalizujący się w ochronie prawnej kategorii osób o odmiennej orientacji seksualnej i którego statutowym celem jest propagowanie kultury i poszanowania praw tej kategorii osób, automatycznie uznaje się za przedstawiciela zbiorowego interesu i za stowarzyszenie o celu niezarobkowym, mające czynną legitymację procesową, w tym do występowania z żądaniem odszkodowawczym, w przypadku zaistnienia okoliczności faktycznych uznanych za dyskryminacyjne dla owej kategorii?
- 2) Czy nieprzychylna osobom homoseksualnym wypowiedź w wywiadzie udzielonym w rozrywkowej audycji radiowej, w której respondent oświadczył, że nigdy nie zatrudniłby takich osób ani nie chciałby współpracować z takimi osobami w swojej kancelarii [adwokackiej], wchodzi w zakres stosowania przewidzianej w dyrektywie [2000/78] ochrony przed dyskryminacją, zgodnie z prawidłową wykładnią jej art. 2 i 3, chociaż nie prowadził on ani nie planował jakiegokolwiek rekrutacji?”.

## **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

### ***W przedmiocie pytania drugiego***

- 28 Tytułem wstępu należy zauważyć, że poprzez pytanie drugie, które należy zbadać w pierwszej kolejności, sąd odsyłający odwołuje się zarówno do art. 2 dyrektywy 2000/78, dotyczącego pojęcia dyskryminacji, jak i do jej art. 3, dotyczącego zakresu zastosowania tej dyrektywy. Z postanowienia odsyłającego wynika jednak, że w postępowaniu głównym nie chodzi o ustalenie, czy oświadczenia NH wchodzą w zakres pojęcia „dyskryminacji” zgodnie z jego definicją zawartą w pierwszym z tych przepisów, lecz o ustalenie, czy oświadczenia te, w świetle okoliczności, w których zostały wygłoszone, wchodzą w przedmiotowy zakres zastosowania rzeczony dyrektywy w zakresie, w jakim w art. 3 ust. 1 lit. a) wskazuje „warunk[i] dostępu do zatrudnienia [...] [lub pracy], w tym również kryteri[a] selekcji i warunk[i] rekrutacji”.
- 29 W konsekwencji należy przyjąć, że poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy pojęcie „warunki dostępu do zatrudnienia [...] [lub pracy]”, zawarte w art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że pojęcie to obejmuje oświadczenia złożone w trakcie programu audiowizualnego przez osobę, która twierdzi, że nigdy nie zatrudniłaby i nie dopuściła do pracy w swoim przedsiębiorstwie osób o określonej orientacji seksualnej, nawet jeżeli nie toczyła się ani nie była planowana żadna procedura rekrutacyjna.
- 30 Artykuł 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 przewiduje, że stosuje się ona, w granicach kompetencji Unii, do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, lub pracy, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego.
- 31 Dyrektywa ta nie odsyła w celu zdefiniowania pojęcia „warunków dostępu do zatrudnienia [...] [lub pracy]” do prawa państw członkowskich. Tymczasem zarówno z wymogów jednolitego stosowania prawa Unii, jak i z zasady równości wynika, że treści przepisu prawa Unii, który nie zawiera wyraźnego odesłania do prawa państw członkowskich dla ustalenia jego znaczenia i zakresu, należy zwykle nadać w całej Unii autonomiczną i jednolitą wykładnię [zob. podobnie wyroki: z dnia 18 października 2016 r., Nikiforidis, C-135/15, EU:C:2016:774, pkt 28; z dnia 26 marca 2019 r., SM (Dziecko umieszczone w algierskiej kafali), C-129/18, EU:C:2019:248, pkt 50].

- 32 Ponadto, ponieważ rzeczona dyrektywa nie definiuje pojęcia „warunków dostępu do zatrudnienia [...] [lub pracy]”, należy je interpretować zgodnie z jego zwykłym znaczeniem w języku potocznym, z uwzględnieniem kontekstu, w którym zostały one użyte, i celów uregulowania, którego część stanowi (zob. podobnie wyroki: z dnia 3 września 2014 r., Deckmyn i Vrijheidsfonds, C-201/13, EU:C:2014:2132, pkt 19; z dnia 29 lipca 2019 r., Spiegel Online, C-516/17, EU:C:2019:625, pkt 65).
- 33 Jeżeli chodzi o brzmienie art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78, należy zauważyć, że wyrażenie „warunki dostępu do zatrudnienia [...] [lub pracy]” obejmuje w języku potocznym okoliczności lub fakty, których istnienie należy bezwzględnie wykazać, żeby dana osoba mogła uzyskać określone zatrudnienie lub pracę.
- 34 Jednakże samo brzmienie tego przepisu nie pozwala na ustalenie, czy oświadczenia złożone poza jakąkolwiek – trwającą lub planowaną – procedurą rekrutacyjną zmierzającą do powierzenia danej osobie określonego zatrudnienia wchodzą w materialny zakres stosowania tej dyrektywy. W związku z tym należy dokładniej zbadać kontekst, w który tenże art. 3 ust. 1 lit. a) się wpisuje, jak również cele rzeczony dyrektywy.
- 35 W tej kwestii należy przypomnieć, że dyrektywa 2000/78 została przyjęta na podstawie art. 13 WE – obecnie, po zmianie, art. 19 ust. 1 TFUE – który powierza Unii kompetencję do podejmowania środków niezbędnych w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji między innymi ze względu na orientację seksualną.
- 36 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 oraz jak wynika zarówno z jej tytułu i preambuły, jak i z jej treści i celu, dyrektywa ta zmierza do wyznaczenia ogólnych ram dla walki z dyskryminacją między innymi ze względu na orientację seksualną w odniesieniu do „zatrudnienia i pracy” w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania poprzez zaoferowanie każdemu skutecznej ochrony przed dyskryminacją z tego między innymi powodu (zob. podobnie wyrok z dnia 15 stycznia 2019 r., E.B., C-258/17, EU:C:2019:17, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 37 W szczególności w motywie 9 tej dyrektywy podkreślono, że zatrudnienie i praca są podstawowymi elementami mającymi zapewnić równe szanse dla wszystkich i w szerokim zakresie przyczyniają się do pełnego uczestnictwa obywateli w życiu gospodarczym, kulturalnym i społecznym oraz do ich rozwoju. Podobnie w motywie 11 wspomnianej dyrektywy wskazano, że dyskryminacja ze względu między innymi na orientację seksualną może być przeszkodą w realizacji celów traktatu FUE, w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób.
- 38 Dyrektywa 2000/78 konkretyzuje zatem, w regulowanej przez siebie dziedzinie, ogólną zasadę niedyskryminacji, zagwarantowaną w art. 21 karty (zob. podobnie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 47).
- 39 W świetle tego celu oraz natury praw, których ochronie służy dyrektywa 2000/78, jak również w świetle podstawowych wartości, które leżą u jej podstaw, pojęcia „warunków dostępu do zatrudnienia [...] [lub pracy]” w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy, który definiuje jej zakres zastosowania, nie można interpretować w sposób zawężający (zob. analogicznie wyroki: z dnia 12 maja 2011 r., Runevič-Vardyn i Wardyn, C-391/09, EU:C:2011:291, pkt 43; a także z dnia 16 lipca 2015 r., CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, pkt 42).
- 40 Tak więc Trybunał orzekł już, że dyrektywa 2000/78 może być stosowana w sytuacjach, które – w dziedzinie zatrudnienia i pracy – dotyczą oświadczeń odnoszących się do „warunków dostępu do zatrudnienia [...] [lub pracy], w tym również [...] warunków rekrutacji” w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78. W szczególności uznał on, że w zakres tego pojęcia mogą wchodzić publiczne oświadczenia dotyczące określonej polityki naboru, złożone nawet w sytuacji, gdy rozpatrywany system rekrutacji nie opiera się na ofercie publicznej lub na bezpośrednich negocjacjach

poprzedzonych postępowaniem selekcyjnym zakładającym złożenie kandydatur i ich preselekcję w świetle interesu, jaki mają one dla pracodawcy (zob. podobnie wyrok z dnia 25 kwietnia 2013 r., *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, pkt 44, 45).

- 41 Orzekł on również, że sam fakt, że oświadczenia sugerujące istnienie homofobicznej polityki zatrudnienia pochodzą od osoby, która nie jest prawnie umocowana do bezpośredniego określania polityki zatrudnienia bądź zobowiązania lub reprezentowania pracodawcy w dziedzinie zatrudnienia, nie stoi koniecznie na przeszkodzie zaliczeniu takich oświadczeń do warunków dostępu do zatrudnienia stosowanych przez tego pracodawcę. W tej kwestii Trybunał uściślił, że okoliczność, że pracodawca nie zdystansował się wyraźnie od takich oświadczeń, podobnie jak odbiór opinii publicznej lub zainteresowanych środowisk, stanowią istotne elementy, które sąd rozpatrujący sprawę może wziąć pod uwagę w ramach całościowej oceny stanu faktycznego (zob. podobnie wyrok z dnia 25 kwietnia 2013 r., *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, pkt 47–51).
- 42 Ponadto okoliczność, że w chwili złożenia przedmiotowych oświadczeń nie toczyły się żadne negocjacje rekrutacyjne, nie wyklucza, by mogły one wchodzić w przedmiotowy zakres stosowania dyrektywy 2000/78.
- 43 Z powyższych rozważań wynika, że o ile pewne okoliczności, jak brak trwającej lub planowanej procedury rekrutacyjnej, nie mają decydującego znaczenia dla ustalenia, czy oświadczenia dotyczą określonej polityki zatrudnienia, a tym samym wchodzi w zakres pojęcia „warunków dostępu do zatrudnienia [...] [lub pracy]” w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78, o tyle konieczne jest jednak – aby takie oświadczenia były objęte jej przedmiotowym zakresem zastosowania zgodnie z jego definicją zawartą w tym przepisie – żeby można je było rzeczywiście powiązać z polityką rekrutacyjną danego pracodawcy, co oznacza, że związek tych oświadczeń z warunkami dostępu do zatrudnienia lub pracy u tego pracodawcy nie może być hipotetyczny. Istnienie takiego związku powinien ocenić sąd krajowy rozpatrujący sprawę w ramach całościowej analizy okoliczności charakteryzujących dane oświadczenia.
- 44 Jeżeli chodzi o kryteria, które należy w tym celu uwzględnić, należy uściślić, że – jak w istocie wskazała również rzecznik generalna w pkt 53–56 opinii – w szczególności istotne są: po pierwsze, status autora rozpatrywanych oświadczeń oraz rola, w jakiej się wypowiadał, które powinny wykazać, że bądź jest on potencjalnym pracodawcą, bądź jest prawnie lub faktycznie zdolny do wywierania decydującego wpływu na politykę zatrudnienia lub decyzję o rekrutacji potencjalnego pracodawcy lub przynajmniej może być postrzegany przez opinię publiczną lub zainteresowane środowiska jako osoba zdolna do wywierania takiego wpływu, nawet jeżeli nie jest on prawnie umocowany do określania polityki zatrudnienia danego pracodawcy bądź zobowiązania lub reprezentowania tego pracodawcy w dziedzinie zatrudnienia.
- 45 Po drugie, istotne są również natura i treść danych oświadczeń. Powinny one odnosić się do warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy u danego pracodawcy i wykazywać po stronie tego pracodawcy zamiar dyskryminacji ze względu na jedno z kryteriów przewidzianych w dyrektywie 2000/78.
- 46 Po trzecie, należy uwzględnić także kontekst, w którym rozpatrywane oświadczenia zostały złożone, w szczególności ich publiczny lub prywatny charakter, lub okoliczność, że zostały publicznie udostępnione – czy to poprzez media tradycyjne, czy to społecznościowe.
- 47 Takiej wykładni dyrektywy 2000/78 nie może podważyć przywołane przez sąd odsyłający ewentualne ograniczenie wolności wypowiedzi, które wykładnia taka mogłaby spowodować.
- 48 Oczywiście wolność wypowiedzi jako jeden z istotnych fundamentów pluralistycznego i demokratycznego społeczeństwa, odzwierciedlając wartości, na jakich zgodnie z art. 2 TUE opiera się Unia, stanowi prawo podstawowe zagwarantowane w art. 11 karty (zob. podobnie wyrok z dnia 6 września 2011 r., *Patriciello*, C-163/10, EU:C:2011:543, pkt 31).

- 49 Jak jednak wynika z art. 52 ust. 1 karty, wolność wypowiedzi nie jest prawem absolutnym, a jego wykonywanie może podlegać ograniczeniom, pod warunkiem że ograniczenia te są przewidziane ustawą i szanują istotę tego prawa oraz zasadę proporcjonalności, mianowicie są konieczne i rzeczywiście odpowiadają celom interesu ogólnego uznawanym przez Unię lub potrzebom ochrony praw i wolności innych osób. Jak zaś zauważyła rzecznik generalna w pkt 65–69 opinii, ma to właśnie miejsce w niniejszej sprawie.
- 50 Ograniczenia wykonywania wolności wypowiedzi mogące wynikać z dyrektywy 2000/78 są bowiem przewidziane ustawą, jako że wynikają bezpośrednio z tej dyrektywy.
- 51 Ponadto ograniczenia te szanują istotę wolności wypowiedzi, ponieważ stosowane są wyłącznie po to, by osiągnąć cele dyrektywy 2000/78, mianowicie zagwarantować zasadę równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz realizację wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej. Są one zatem uzasadnione tymi celami.
- 52 Ograniczenia takie są również zgodne z zasadą proporcjonalności, ponieważ zabronione powody dyskryminacji są wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78, której zakres stosowania, zarówno przedmiotowy, jak i podmiotowy, jest określony w art. 3 tej dyrektywy, a ingerencja – poprzez zakazanie wyłącznie oświadczeń stanowiących dyskryminację w dziedzinie zatrudnienia lub pracy – w wykonywanie wolności wypowiedzi nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celów rzeczony dyrektywy.
- 53 Ponadto ograniczenia wykonywania wolności wypowiedzi wynikające z dyrektywy 2000/78 są konieczne w celu zagwarantowania praw w dziedzinie zatrudnienia i pracy przysługujących osobom należącym do grup osób, których dotyczy jeden ze względów wymienionych w art. 1 tej dyrektywy.
- 54 W szczególności gdyby – wbrew przedstawionej w pkt 43 niniejszego wyroku wykładni pojęcia „warunków dostępu do zatrudnienia [...] [lub pracy]” figurującego w art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 – oświadczenia znalazły się poza materialnym zakresem stosowania tej dyrektywy z tego wyłącznie powodu, że zostały złożone poza procedurą rekrutacyjną, w szczególności w audiowizualnym programie rozrywkowym, lub że miałyby stanowić wyraz osobistej opinii autora, sama istota ochrony przyznanej rzeczony dyrektywą w dziedzinie zatrudnienia i pracy mogłaby stać się iluzoryczna.
- 55 Jak bowiem w istocie wskazała rzecznik generalna w pkt 44 i 57 opinii, w całym procesie rekrutacji zasadniczy wybór dokonuje się między osobami, które złożyły kandydaturę, oraz tymi, które tego nie uczyniły. Tymczasem wyrażanie dyskryminujących opinii w dziedzinie zatrudnienia i pracy przez pracodawcę lub osobę postrzeganą jako zdolną do wywierania decydującego wpływu na politykę zatrudnienia w przedsiębiorstwie może zniechęcić osoby, których oświadczenia te dotyczą, do ubiegania się o zatrudnienie.
- 56 W konsekwencji oświadczenia, które są objęte przedmiotowym zakresem stosowania dyrektywy 2000/78 zgodnie z jego definicją zawartą w jej art. 3 nie mogą znaleźć się poza ustanowionym tą dyrektywą systemem zwalczania dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i pracy z tego powodu, że zostały złożone w audiowizualnym programie rozrywkowym lub że stanowią wyraz osobistej opinii autora na temat kategorii osób, których oświadczenia te dotyczą.
- 57 W niniejszej sprawie sąd odsyłający powinien ocenić, czy okoliczności złożenia oświadczeń, których dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, wykazują, że związek między tym oświadczeniami i warunkami dostępu do zatrudnienia lub pracy w danej kancelarii adwokackiej nie jest hipotetyczny, gdyż ocena ta ma charakter faktyczny. W trakcie tej oceny powinien on zastosować kryteria wskazane w pkt 44–46 niniejszego wyroku.

58 W świetle ogółu powyższych rozważań na pytanie drugie należy udzielić następującej odpowiedzi: pojęcie „warunków dostępu do zatrudnienia [...] [lub pracy]”, zawarte w art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78, należy interpretować w ten sposób, że pojęcie to obejmuje oświadczenia złożone w trakcie programu audiowizualnego przez osobę, która twierdzi, że nigdy nie zatrudniłaby i nie dopuściła do pracy w swoim przedsiębiorstwie osób o określonej orientacji seksualnej, nawet jeżeli nie toczyła się ani nie była planowana żadna procedura rekrutacyjna, pod warunkiem że związek między tymi oświadczeniami i warunkami dostępu do zatrudnienia lub pracy w tym przedsiębiorstwie nie jest hipotetyczny.

### *W przedmiocie pytania pierwszego*

59 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na podstawie którego stowarzyszenie adwokatów, którego statutowym przedmiotem działalności jest ochrona prawna w szczególności osób o określonej orientacji seksualnej oraz promowanie kultury i poszanowania praw tej kategorii osób, z uwagi na ten cel oraz niezależnie od ewentualnego celu zarobkowego, automatycznie posiada legitymację do wszczęcia postępowania sądowego w celu doprowadzenia do przestrzegania zobowiązań wynikających z tej dyrektywy oraz, w stosownym przypadku, uzyskania odszkodowania, w sytuacji gdy mają miejsce czyny mogące stanowić dyskryminację w rozumieniu tej dyrektywy względem rzeczony kategorii osób oraz gdy osoba poszkodowana nie jest możliwa do zidentyfikowania.

60 Zgodnie z art. 9 ust. 2 dyrektywy 2000/78 państwa członkowskie czuwają nad tym, aby stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne, które mają, zgodnie z przewidzianymi prawem krajowym kryteriami, uzasadniony interes w zapewnieniu, aby przestrzegane były postanowienia tej dyrektywy, mogły wszczynać, na rzecz osoby występującej z powództwem lub ją wspierając, za jej zgodą, postępowania sądowe lub procedury administracyjne przewidziane w celu spowodowania stosowania rzeczony dyrektywy.

61 Tak więc z brzmienia tego przepisu wynika, że nie ustanawia on wymogu przyznania stowarzyszeniu takiemu jak w sprawie w postępowaniu głównym zdolności do wszczęcia postępowania sądowego w celu spowodowania przestrzegania obowiązków wynikających z dyrektywy 2000/78, gdy osoba poszkodowana nie jest możliwa do zidentyfikowania.

62 Jednak art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78 w związku z jej motywem 28 przewiduje, że państwa członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w tej dyrektywie.

63 W oparciu o ten przepis Trybunał orzekł, że art. 9 ust. 2 dyrektywy 2000/78 w żaden sposób nie stoi na przeszkodzie temu, by państwo członkowskie przewidziało w swoim ustawodawstwie krajowym, że stowarzyszeniom, które mają uzasadniony interes w doprowadzeniu do przestrzegania tej dyrektywy, przysługuje prawo do wszczynania postępowań sądowych lub administracyjnych w celu spowodowania przestrzegania zobowiązań wynikających z tej dyrektywy bez konieczności występowania w imieniu określonej osoby występującej z powództwem lub w braku takiej osoby możliwej do zidentyfikowania (wyrok z dnia 25 kwietnia 2013 r., Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, pkt 37).

64 Gdy państwo członkowskie dokona takiego wyboru, do niego należy decyzja, na jakich warunkach stowarzyszenie takie jak w sprawie w postępowaniu głównym może wszcząć postępowanie sądowe w celu uzyskania stwierdzenia istnienia dyskryminacji zabronionej w dyrektywie 2000/78 oraz nałożenia sankcji. Powinno ono w szczególności określić, czy zarobkowy lub niezarobkowy cel stowarzyszenia powinien mieć wpływ na ocenę jego legitymacji procesowej w takich sprawach, oraz sprecyzować zakres tego rodzaju powództwa, w szczególności sankcje, jakie mogą zostać nałożone w wyniku postępowania, przy czym sankcje te, zgodnie z art. 17 dyrektywy 2000/78, powinny być skuteczne,

proporcjonalne i odstraszające, również wtedy gdy żadna osoba poszkodowana nie jest możliwa do zidentyfikowania (zob. podobnie wyrok z dnia 25 kwietnia 2013 r., *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, pkt 62, 63).

- 65 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na podstawie którego stowarzyszenie adwokatów, którego statutowym przedmiotem działalności jest ochrona prawna w szczególności osób o określonej orientacji seksualnej oraz promowanie kultury i poszanowania praw tej kategorii osób, z uwagi na ten cel oraz niezależnie od ewentualnego celu zarobkowego, automatycznie posiada legitymację do wszczęcia postępowania sądowego w celu doprowadzenia do przestrzegania zobowiązań wynikających z tej dyrektywy oraz, w stosownym przypadku, otrzymania odszkodowania, w sytuacji gdy mają miejsce czyny mogące stanowić dyskryminację w rozumieniu tej dyrektywy względem rzeczonych kategorii osób, a osoba poszkodowana nie jest możliwa do zidentyfikowania.

### **W przedmiocie kosztów**

- 66 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

- 1) Pojęcie „warunków dostępu do zatrudnienia [...] [lub pracy]”, zawarte w art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy interpretować w ten sposób, że pojęcie to obejmuje oświadczenia złożone w trakcie programu audiowizualnego przez osobę, która twierdzi, że nigdy nie zatrudniłaby i nie dopuściła do pracy w swoim przedsiębiorstwie osób o określonej orientacji seksualnej, nawet jeżeli nie toczyła się ani nie była planowana żadna procedura rekrutacyjna, pod warunkiem że związek między tymi oświadczeniami i warunkami dostępu do zatrudnienia lub pracy w tym przedsiębiorstwie nie jest hipotetyczny.
- 2) Dyrektywę 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, na podstawie którego stowarzyszenie adwokatów, którego statutowym przedmiotem działalności jest ochrona prawna w szczególności osób o określonej orientacji seksualnej oraz promowanie kultury i poszanowania praw tej kategorii osób, z uwagi na ten cel oraz niezależnie od ewentualnego celu zarobkowego, automatycznie posiada legitymację do wszczęcia postępowania sądowego w celu doprowadzenia do przestrzegania zobowiązań wynikających z tej dyrektywy oraz, w stosownym przypadku, otrzymania odszkodowania, w sytuacji gdy mają miejsce czyny mogące stanowić dyskryminację w rozumieniu tej dyrektywy względem rzeczonych kategorii osób, a osoba poszkodowana nie jest możliwa do zidentyfikowania.

Podpisy