

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 12 de enero de 2023 (\*)

«Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículo 3, apartado 1, letras a) y c) — Requisitos de acceso a la actividad por cuenta propia — Condiciones de empleo y ocupación — Prohibición de discriminación basada en la orientación sexual — Empresario independiente que trabaja sobre la base de un contrato de prestación de servicios — Terminación y no renovación de un contrato — Libertad de elegir a la otra parte contratante»

En el asunto C-356/21,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie (Tribunal de Distrito de la Ciudad de Varsovia, Polonia), mediante resolución de 16 de marzo de 2021, recibida en el Tribunal de Justicia el 7 de junio de 2021, en el procedimiento entre

**J. K.**

y

**TP S.A.,**

con intervención de:

**PTPA,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por la Sra. A. Prechal, Presidenta de Sala, y la Sra. M. L. Arastey Sahún (Ponente) y los Sres. F. Biltgen, N. Wahl y J. Passer, Jueces;

Abogada General: Sra. T. Ćapeta;

Secretaria: Sra. M. Siekierzyńska, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 31 de mayo de 2022;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de J. K., por el Sr. P. Knut, adwokat, la Sra. M. R. Oyarzábal Arigita, abogada, y el Sr. B. Van Vooren, advocaat;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna y las Sras. E. Borawska-Kędzierska y A. Siwek-Ślusarek, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno belga, por las Sras. C. Pochet, L. Van den Broeck y M. Van Regemorter, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. M. K. Bulterman y P. Huurnink, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno portugués, por las Sras. C. Alves, P. Barros da Costa y A. Pimenta, en calidad de agentes;

- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. D. Martín y la Sra. A. Szmytkowska, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogada General, presentadas en audiencia pública el 8 de septiembre de 2022;

dicta la siguiente

## Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 3, apartado 1, letras a) y c), así como del artículo 17 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16; corrección de errores en DO 2021, L 204, p. 49).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre J. K. (en lo sucesivo, «demandante») y TP S.A. en lo relativo a una pretensión de indemnización del perjuicio derivado de la negativa de esta sociedad a renovar el contrato de prestación de servicios que había celebrado con el demandante por un motivo basado, según este último, en su orientación sexual.

### Marco jurídico

#### *Derecho de la Unión*

- 3 Los considerandos 9, 11 y 12 de la Directiva 2000/78 enuncian lo siguiente:
  - «(9) El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal.

[...]

  - (11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.
  - (12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, pero no se refiere a las diferencias de trato basadas en la nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones que regulan la entrada y la residencia de los nacionales de terceros países y su acceso al empleo y la ocupación.»
- 4 El artículo 1 de la citada Directiva, titulado «Objeto», es del siguiente tenor:

«La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.»
- 5 El artículo 2 de dicha Directiva, titulado «Concepto de discriminación», establece lo siguiente en su apartado 5:

«La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la

prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.»

- 6 El artículo 3 de la referida Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», establece en su apartado 1, letras a) y c):

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;

[...]

- c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración».

- 7 El artículo 17 de la Directiva 2000/78, titulado «Sanciones», dispone:

«Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Dichas sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar el 2 de diciembre de 2003 y le notificarán, sin demora, cualquier modificación de aquellas.»

### ***Derecho polaco***

- 8 El artículo 4 de la ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Ley sobre Transposición de determinadas Disposiciones del Derecho de la Unión Europea en materia de Igualdad de Trato), de 3 de diciembre de 2010 (Dz. U. n.º 254, posición 1700), en su versión consolidada (Dz. U. de 2016, posición 1219) (en lo sucesivo, «Ley de Igualdad de Trato»), establece:

«La presente Ley se aplicará a:

[...]

- 2) las condiciones de acceso y ejercicio de una actividad económica o profesional, en particular, en el marco de una relación laboral o de un trabajo prestado con arreglo a un contrato de Derecho civil;

[...]».

- 9 Con arreglo al artículo 5 de esa Ley:

«La Ley no se aplicará a:

[...]

- 3) la libertad de elegir a la otra parte contratante, en la medida en que dicha elección no se base en el sexo, la raza, el origen étnico o la nacionalidad;

[...]».

- 10 A tenor del artículo 8, apartado 1, punto 2, de la citada Ley:

«Está prohibido el trato desigual de las personas físicas por motivos de sexo, raza, origen étnico, nacionalidad, religión, confesión, ideología, discapacidad, edad u orientación sexual en lo relativo a:

[...]

2) las condiciones de acceso y ejercicio de una actividad económica o profesional, en particular en el marco de una relación laboral o de un trabajo prestado con arreglo a un contrato de Derecho civil.»

11 El artículo 13 de la mencionada Ley establece:

«1. Tendrán derecho a ser indemnizados todos aquellos que hayan sufrido una vulneración del principio de igualdad de trato.

2. Las disposiciones de [la ustawa — Kodeks cywilny (Ley por la que se aprueba el Código Civil), de 23 de abril de 1964,] [...] se aplicarán en caso de violación del principio de igualdad de trato.»

### **Litigio principal y cuestión prejudicial**

12 Entre 2010 y 2017, el demandante celebró de forma consecutiva, en el contexto de su actividad profesional independiente, una serie de contratos de prestación de servicios de corta duración con TP, una sociedad que explota una cadena de televisión pública de ámbito nacional en Polonia y cuyo accionista único es el Tesoro Público.

13 Sobre la base de dichos contratos, el demandante prestó servicios en turnos semanales en el Departamento de Edición y Promoción del Canal 1 de TP, durante los cuales preparaba montajes audiovisuales, anuncios o avances para las emisiones de autopromoción de TP. W. S., director del Departamento de Edición y Promoción del Canal 1 y supervisor directo del demandante, repartía los turnos de servicio entre este último y otro periodista que ejercía las mismas actividades, de modo que cada uno de ellos efectuaba dos turnos de servicio semanales por mes.

14 A partir del mes de agosto de 2017, se contempló una reorganización de las estructuras internas de TP a resultas de la cual las tareas del demandante debían transferirse a una nueva unidad, a saber, la Agencia para la Creación, la Edición y la Publicidad.

15 En una reunión de trabajo celebrada a finales de octubre de 2017, se indicó que el demandante figuraba entre los colaboradores evaluados favorablemente con vistas a dicha reorganización.

16 El 20 de noviembre de 2017, se celebró un nuevo contrato de prestación de servicios entre el demandante y TP por un período de un mes.

17 El 29 de noviembre de 2017, el demandante recibió su planificación correspondiente al mes de diciembre de 2017, que preveía dos turnos de servicio semanales que comenzaban, respectivamente, los días 7 y 21 de diciembre de 2017.

18 El 4 de diciembre de 2017, el demandante y su pareja publicaron en su canal de YouTube un video musical navideño con objeto de promover la tolerancia hacia las parejas homosexuales. Ese vídeo, titulado «Pokochaj nas w święta» («Ámanos en Navidad»), escenificaba una celebración de las fiestas de Navidad por parejas de personas del mismo sexo.

19 El 6 de diciembre de 2017, el demandante recibió un correo electrónico de W. S. informándole de la anulación de su turno de servicio semanal que debía comenzar el 7 de diciembre de 2017.

20 El 20 de diciembre de 2017, W. S. indicó al demandante que ya no estaba previsto que efectuara el turno de servicio semanal que debía comenzar el 21 de diciembre de 2017.

21 Así pues, el demandante no realizó ningún turno de servicio durante el mes de diciembre de 2017 y, posteriormente, no se celebró ningún nuevo contrato de prestación de servicios entre él y TP.

22 El demandante presentó una demanda ante el órgano jurisdiccional remitente, el Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie (Tribunal de Distrito de la Ciudad de Varsovia, Polonia), solicitando que se condenara a TP a abonarle la cantidad de 47 924,92 eslotis (PLN) (aproximadamente 10 130 euros), más los intereses legales de demora, en concepto de indemnización por el daño moral derivado de la

vulneración del principio de igualdad de trato debido a una discriminación directa basada en la orientación sexual en lo que respecta a las condiciones de acceso y ejercicio de una actividad económica en el contexto de un contrato de Derecho civil.

- 23 En apoyo de su demanda, el demandante alega que fue víctima de dicha discriminación, ya que la causa probable de la anulación de los turnos de servicio mencionados en el apartado 17 de la presente sentencia y del cese de su colaboración con TP fue la publicación del vídeo mencionado en el apartado 18 de esta sentencia.
- 24 TP solicita la desestimación de la demanda, alegando en particular que la ley no garantizaba la renovación del contrato de prestación de servicios que había celebrado con el demandante.
- 25 El órgano jurisdiccional remitente alberga dudas sobre la compatibilidad del artículo 5, punto 3, de la Ley de Igualdad de Trato con el Derecho de la Unión, en la medida en que la disposición citada excluye del ámbito de aplicación de dicha Ley y, por tanto, de la protección contra la discriminación conferida por la Directiva 2000/78 la libertad de elegir a la otra parte contratante, siempre que esa elección no se base en el sexo, la raza, el origen étnico o la nacionalidad.
- 26 Dicho órgano jurisdiccional se pregunta si la situación controvertida en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 3, apartado 1, letras a) y c), de la Directiva 2000/78, que garantiza, en particular, la protección contra la discriminación por motivos de orientación sexual, en lo que respecta a las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, así como las condiciones de empleo y trabajo.
- 27 En primer lugar, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, en particular, si la actividad independiente del demandante puede calificarse de «actividad por cuenta propia», en el sentido del citado artículo 3, apartado 1, letra a).
- 28 En segundo lugar, se pregunta si esa disposición debe interpretarse en el sentido de que su objeto es garantizar la protección contra la discriminación basada en el criterio de la orientación sexual también en una situación como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que la negativa a celebrar un contrato con un trabajador independiente únicamente en razón de su orientación sexual parece constituir una manifestación de una restricción de las condiciones de acceso a la actividad por cuenta propia.
- 29 En esas circunstancias, el Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie (Tribunal de Distrito de la Ciudad de Varsovia) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el artículo 3, apartado 1, letras a) y c), de la [Directiva 2000/78] en el sentido de que permite excluir del ámbito de aplicación de [dicha Directiva], y, en consecuencia, excluir la aplicación de las sanciones establecidas en el Derecho nacional con arreglo al artículo 17 de la [misma Directiva], la libertad de elegir a la otra parte contratante, en la medida en que esa elección no se base en el sexo, la raza, el origen étnico o la nacionalidad, cuando la discriminación resulte de la negativa a celebrar un contrato de Derecho civil, con arreglo al cual una persona física que ejerce una actividad independiente debe prestar un trabajo, si dicha negativa obedeciera a la orientación sexual de la potencial contraparte?»

### **Sobre la cuestión prejudicial**

- 30 Con carácter preliminar, procede señalar que, mediante la referencia al artículo 17 de la Directiva 2000/78 en la cuestión planteada, el órgano jurisdiccional remitente pretende simplemente subrayar que, en caso de resultar aplicable al litigio principal lo dispuesto en el artículo 3, apartado 1, letras a) y c), de dicha Directiva, el referido artículo 17 y, en consecuencia, las sanciones previstas por el Derecho nacional en ejecución de esta última disposición serán igualmente aplicables. En este sentido, dicha cuestión no requiere una interpretación particular del citado artículo 17.

31 En efecto, mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 3, apartado 1, letras a) y c), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que tiene por efecto excluir, amparándose en la libertad de elegir a la otra parte contratante, de la protección contra la discriminación que debe conferirse con arreglo a dicha Directiva la negativa, basada en la orientación sexual de una persona, a celebrar o renovar con esta última un contrato que tenga por objeto la realización, por esa persona, de determinadas prestaciones en el contexto del ejercicio de una actividad independiente.

32 Así pues, se plantea la cuestión de si una situación como la controvertida en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.

***Sobre el artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78***

33 A tenor del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78, «dentro del límite de las competencias conferidas a la [Unión], [esta] Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con [...] las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción».

34 A este respecto, procede señalar que la referida Directiva no remite al Derecho de los Estados miembros para definir el concepto de «condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional» que figura en dicha disposición. Pues bien, de las exigencias tanto de la aplicación uniforme del Derecho de la Unión como del principio de igualdad se desprende que el tenor de una disposición del Derecho de la Unión que no contenga una remisión expresa al Derecho de los Estados miembros para determinar su sentido y su alcance normalmente debe ser objeto en toda la Unión de una interpretación autónoma y uniforme (sentencia de 2 de junio de 2022, HK/Danmark y HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, apartado 25 y jurisprudencia citada).

35 Además, al no existir en la propia Directiva definición de los términos «condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional», la interpretación de estos debe efectuarse conforme a su sentido habitual en el lenguaje corriente, teniendo también en cuenta el contexto en el que se utilizan y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forman parte (sentencia de 2 de junio de 2022, HK/Danmark y HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, apartado 26 y jurisprudencia citada).

36 En primer lugar, procede señalar que de la utilización conjunta de los términos «empleo», «actividad por cuenta propia» y «ejercicio profesional» se desprende que las condiciones de acceso a cualquier actividad profesional, sean cuales fueren la naturaleza y las características de esta, están comprendidas en el artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78 y, por tanto, en el ámbito de aplicación de esta Directiva. En efecto, estos términos deben entenderse en sentido amplio, como se desprende de una comparación de las diferentes versiones lingüísticas de esta disposición y del empleo en ellas de expresiones generales, como, por una parte, en lo que respecta al concepto de «actividad por cuenta propia», «activité non salariée» «selvstændig erhvervsvirksomhed», «selbständiger Erwerbstätigkeit», «self-employment», «arbejd [...] als zelfstandige» y «pracy na własny rachunek», así como, por otra parte, en lo que se refiere al concepto de «ejercicio profesional», «travail», «erhvervsmæssig beskæftigelse», «unselbständiger Erwerbstätigkeit», «occupation», «beroep» y «zatrudnienia», en francés, danés, alemán, inglés, neerlandés y polaco, respectivamente (véase, en este sentido, la sentencia de 2 de junio de 2022, HK/Danmark y HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, apartado 27).

37 Por otra parte, además del hecho de que dicha disposición se refiere expresamente a las actividades por cuenta propia, de los términos «empleo» y «ejercicio profesional», entendidos en su sentido habitual, se desprende que el legislador de la Unión no pretendía limitar el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 a los puestos ocupados por un «trabajador», en el sentido del artículo 45 TFUE (véase, en este sentido, la sentencia de 2 de junio de 2022, HK/Danmark y HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, apartado 28 y jurisprudencia citada).

- 38 El tenor del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78 confirma que el ámbito de aplicación de esta no se limita únicamente a las condiciones de acceso a los puestos ocupados por «trabajadores», en el sentido del artículo 45 TFUE, puesto que, siguiendo dicho tenor, esta Directiva se aplica a «todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos [...] independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional» (véase, en este sentido, la sentencia de 2 de junio de 2022, HK/Danmark y HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, apartado 29).
- 39 La interpretación literal del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78 se ve confirmada por los objetivos de esta, de los que resulta que el concepto de «condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional», que define el ámbito de aplicación de esta Directiva, no puede ser objeto de una interpretación restrictiva (véase, en este sentido, la sentencia de 2 de junio de 2022, HK/Danmark y HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, apartado 30 y jurisprudencia citada).
- 40 A este respecto, procede recordar que la Directiva 2000/78 fue adoptada sobre la base del artículo 13 CE, actualmente, tras su modificación, artículo 19 TFUE, apartado 1, que confiere a la Unión competencia para adoptar las medidas necesarias para luchar contra toda discriminación basada, en particular, en la orientación sexual (sentencia de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, apartado 35).
- 41 Según se desprende tanto de su título y preámbulo como de su contenido y finalidad, la Directiva 2000/78 tiene por objeto, conforme a su artículo 1, establecer un marco general para luchar contra la discriminación basada, en particular, en la orientación sexual por lo que respecta «[a]l empleo y la ocupación», en aras de aplicar, en los Estados miembros, el principio de igualdad de trato, ofreciendo a toda persona una protección eficaz contra la discriminación basada, en particular, en este motivo (sentencia de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, apartado 36 y jurisprudencia citada).
- 42 En particular, el considerando 9 de la citada Directiva señala que el empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal. En este mismo sentido, el considerando 11 de la referida Directiva enuncia que la discriminación por motivos de orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado FUE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas (sentencia de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, apartado 37).
- 43 En consecuencia, la Directiva 2000/78 no es un acto de Derecho derivado de la Unión como los basados, en particular, en el artículo 153 TFUE, apartado 2, que pretenden proteger únicamente a los trabajadores como parte más débil de una relación laboral, sino que tiene por objeto eliminar, por razones de interés social y público, todos los obstáculos basados en motivos discriminatorios para acceder a los medios de subsistencia y contribuir a la sociedad mediante el trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica en cuya virtud este último se presta (sentencia de 2 de junio de 2022, HK/Danmark y HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, apartado 34 y jurisprudencia citada).
- 44 Si bien la Directiva 2000/78 pretende por tanto abarcar un amplio abanico de actividades profesionales, incluidas las desarrolladas por trabajadores independientes con el fin de garantizar su subsistencia, no es menos cierto que es preciso distinguir las actividades comprendidas en el ámbito de aplicación de dicha Directiva de aquellas que consisten en un mero suministro de bienes o servicios a uno o varios destinatarios, que no están comprendidas en ese ámbito de aplicación.
- 45 Por consiguiente, para que las actividades profesionales estén comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78, es necesario que tales actividades sean reales y se ejerzan en el marco de una relación jurídica caracterizada por una cierta estabilidad.
- 46 Si bien, en el presente asunto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar si la actividad desarrollada por el demandante responde a este criterio, debe señalarse, en primer término, que de los

autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que el demandante preparó personalmente, sobre la base de contratos consecutivos de prestación de servicios de corta duración, celebrados en el contexto de su actividad económica independiente, montajes audiovisuales, anuncios o avances para el Departamento de Edición y Promoción del Canal 1 de TP. En segundo término, se desprende también de los autos que el demandante dependía, para desarrollar esa actividad, del reparto de turnos de servicio semanales efectuado por W. S. y que recientemente había sido evaluado favorablemente en el contexto de una reorganización de la estructura interna de TP.

47 Pues bien, dado que, como se desprende de la resolución de remisión, la actividad desarrollada por el demandante constituye una actividad profesional real y efectiva, ejercida personalmente de manera regular a favor de un mismo destinatario, que le permite acceder, total o parcialmente, a medios de subsistencia, la cuestión de si las condiciones de acceso a tal actividad están comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78 no depende de que la calificación de esa actividad corresponda a la de un trabajo «por cuenta ajena» o «por cuenta propia», puesto que el ámbito de aplicación de esa disposición y, por ello, el de la Directiva deben ser interpretados en sentido amplio, como se ha señalado en el apartado 36 de esta sentencia.

48 En segundo lugar, en lo que atañe a la cuestión de si la celebración de un contrato de prestación de servicios, como el controvertido en el litigio principal, está comprendida en el concepto de «condiciones de acceso» a la actividad por cuenta propia, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78, el Gobierno polaco sostuvo en sus observaciones escritas y en la vista que el demandante ya había ejercido plenamente su derecho a acceder a una actividad por cuenta propia antes de la celebración del contrato de prestación de servicios controvertido en el litigio principal y que podía seguir ejerciéndolo sin obstáculos, también en favor de destinatarios distintos de TP, sin que esta sociedad pueda limitar ese derecho, que, según dicho Gobierno, se refiere a la propia decisión de desarrollar tal actividad.

49 A este respecto, procede recordar que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que, en el lenguaje corriente, la expresión «condiciones de acceso» a la actividad por cuenta propia hace referencia a circunstancias o a hechos cuya existencia debe acreditarse imperativamente para que una persona pueda ejercer una determinada actividad por cuenta propia (véase, por analogía, la sentencia de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, apartado 33).

50 Pues bien, es preciso destacar que, para que una persona como el demandante pueda ejercer su actividad profesional de manera efectiva, la celebración de un contrato de prestación de servicios constituye una circunstancia cuya existencia puede ser imperativa. Por consiguiente, el concepto de «condiciones de acceso» a la actividad por cuenta propia, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78, puede incluir la celebración de un contrato como el controvertido en el litigio principal.

51 De lo anterior se desprende que la negativa a celebrar un contrato de prestación de servicios con un contratista que desarrolla una actividad económica independiente por motivos vinculados a la orientación sexual de dicho contratista está comprendida en el ámbito de aplicación de esta disposición y, por tanto, en el de la mencionada Directiva.

### ***Sobre el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78***

52 A tenor del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, esta es aplicable a «las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración».

53 En primer lugar, procede señalar que, contrariamente al artículo 3, apartado 1, letra a), de esa Directiva, el mencionado artículo 3, apartado 1, letra c), no hace referencia expresa a la «actividad por cuenta propia», sino que se refiere únicamente a las condiciones «de empleo» y «trabajo».

54 No obstante, como resulta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia citada en el apartado 43 de la presente sentencia, la Directiva 2000/78 no pretende proteger únicamente a los trabajadores como parte más débil de una relación laboral, sino que tiene por objeto eliminar, por razones de interés social y público, todos los obstáculos basados en motivos discriminatorios para acceder a los medios de

subsistencia y contribuir a la sociedad mediante el trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica en cuya virtud este último se presta.

- 55 De ello se deduce que la protección otorgada por la Directiva 2000/78 no puede depender de la calificación formal de una relación laboral en Derecho nacional o de la elección entre uno u otro tipo de contrato en el momento de contratar al interesado (véase, por analogía, la sentencia de 11 de noviembre de 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartado 69), dado que, como se ha señalado en el apartado 36 de la presente sentencia, los términos de esta Directiva deben entenderse en sentido amplio.
- 56 En la medida en que, con arreglo al artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78, esta última se aplica a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con «las condiciones de acceso [...] a la actividad por cuenta propia», el objetivo perseguido por dicha Directiva no podría alcanzarse si la protección otorgada por esta contra cualquier forma de discriminación basada en alguno de los motivos previstos en el artículo 1 de la citada Directiva, como, en particular, la orientación sexual, no permitiera garantizar el respeto del principio de igualdad de trato tras el acceso a la mencionada actividad por cuenta propia y, por tanto, entre otras cosas, en lo tocante a las condiciones de ejercicio y cese de dicha actividad. Por consiguiente, esta protección se extiende a la relación profesional de que se trate en su totalidad.
- 57 Tal interpretación responde al objetivo de la Directiva 2000/78, que consiste en establecer un marco general para luchar contra discriminaciones en el empleo y la ocupación por motivo, entre otras razones, de la orientación sexual, de modo que los conceptos que, en su artículo 3, precisan el ámbito de aplicación de esta Directiva no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva (véase, por analogía, la sentencia de 2 de junio de 2022, HK/Danmark y HK/Privat, C-587/20, EU:C:2022:419, apartado 51).
- 58 Así, de una interpretación teleológica del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78 se desprende que el concepto de «condiciones de empleo y trabajo» que allí figura se refiere, en sentido amplio, a las condiciones aplicables a cualquier forma de actividad por cuenta ajena y por cuenta propia, cualquiera que sea la forma jurídica en que se ejerza.
- 59 En segundo lugar, se plantea la cuestión de si la decisión de TP de no cumplir y no renovar el contrato de prestación de servicios que había celebrado con el demandante, poniendo así fin a su relación profesional, por motivos supuestamente relacionados con la orientación sexual del interesado, está comprendida en el concepto de «condiciones de empleo y trabajo», en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78.
- 60 A este respecto, el Gobierno polaco alega que, en sus relaciones con quien le contrata, un trabajador por cuenta propia no está vinculado por una relación laboral en la que una parte puede «despedir» a la otra.
- 61 Ciertamente, el concepto de «despido» se refiere, por regla general, a la extinción de un contrato de trabajo celebrado entre un trabajador por cuenta ajena y un empresario.
- 62 No obstante, como ha señalado la Abogada General, en esencia, en el punto 102 de sus conclusiones, el concepto de «despido» solo figura en el artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78 a título de ejemplo del concepto de «condiciones de empleo y trabajo» y se refiere, entre otras cosas, a la extinción unilateral de toda actividad mencionada en el citado artículo 3, apartado 1, letra a).
- 63 En efecto, es preciso subrayar, en particular, que, al igual que un trabajador por cuenta ajena, que puede perder involuntariamente su empleo a raíz de un «despido», una persona que ha ejercido una actividad independiente también puede verse obligada por quien la contrata a cesar en esa actividad y encontrarse por ello en una situación de vulnerabilidad comparable a la de un trabajador por cuenta ajena despedido (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de diciembre de 2017, Gusa, C-442/16, EU:C:2017:1004, apartado 43).
- 64 En el presente asunto, TP anuló unilateralmente los turnos semanales de servicio del demandante que debían comenzar los días 7 y 21 de diciembre de 2017, respectivamente, y no se celebró ningún nuevo

contrato de prestación de servicios entre TP y el demandante después de que este último publicase en línea el vídeo mencionado en el apartado 18 de la presente sentencia.

65 Por tanto, el hecho de que, en diciembre de 2017, el demandante no pudiera realizar ninguno de los turnos semanales de servicio previstos en el contrato de prestación de servicios que había celebrado con TP parece constituir, a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia citada en el apartado 63 de la presente sentencia, un cese involuntario de la actividad de un trabajador por cuenta propia que puede asimilarse a un despido de un trabajador por cuenta ajena, extremo que, no obstante, corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

66 En esas circunstancias, sin perjuicio de la apreciación mencionada en el apartado 46 de la presente sentencia, la decisión de TP de no renovar el referido contrato de prestación de servicios, debido, según afirma el demandante, a su orientación sexual, poniendo así fin a la relación profesional que los unía, está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78.

***Sobre el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78***

67 Corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar, a la vista de todas las circunstancias pertinentes del litigio de que conoce, en particular de la Ley de Igualdad de Trato, cuya interpretación es de su exclusiva competencia, si la exclusión de la libertad de elegir a la otra parte contratante del ámbito de aplicación de esta Ley, siempre que dicha elección no se base en el sexo, la raza, el origen étnico o la nacionalidad, tal como se prevé en el artículo 5, punto 3, de dicha Ley, constituye una discriminación directa o indirecta por razón de la orientación sexual del demandante.

68 En el supuesto de que dicho órgano jurisdiccional concluya que existe tal discriminación, debe precisarse además que esa discriminación no puede justificarse, como sostienen el demandante y el Gobierno belga, por ninguno de los motivos contemplados en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2000/78.

69 Conforme al tenor de la citada disposición, esa Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.

70 Al adoptar esa disposición, el legislador de la Unión quiso prevenir y arbitrar un conflicto, en materia de trabajo y ocupación, entre, por una parte, el principio de igualdad de trato y, por otra parte, la necesidad de garantizar el orden, la seguridad y la salud públicas, la prevención de las infracciones y la protección de los derechos y libertades individuales, que son indispensables para el funcionamiento de una sociedad democrática. Decidió así que, en los supuestos enumerados en el artículo 2, apartado 5, de la referida Directiva, no se apliquen los principios establecidos en esta a medidas que impliquen diferencias de trato basadas en alguno de los motivos contemplados en el artículo 1 de la citada Directiva, a condición, no obstante, de que tales medidas sean necesarias para alcanzar los objetivos antes mencionados (sentencia de 7 de noviembre de 2019, Cafaro, C-396/18, EU:C:2019:929, apartado 41 y jurisprudencia citada).

71 Dado que dicho artículo 2, apartado 5, establece una excepción al principio de no discriminación, debe ser interpretado de forma estricta (sentencia de 7 de noviembre de 2019, Cafaro, C-396/18, EU:C:2019:929, apartado 42 y jurisprudencia citada).

72 En el presente asunto, procede señalar, en primer lugar, que la normativa nacional controvertida en el litigio principal, a saber, el artículo 5, punto 3, de la Ley de Igualdad de Trato, constituye una medida establecida en la legislación nacional, en el sentido del mencionado artículo 2, apartado 5.

73 En segundo lugar, es cierto que el referido artículo 5, punto 3, de la Ley de Igualdad de Trato parece, *a priori*, perseguir un objetivo encaminado a proteger los derechos y libertades de los ciudadanos, en el sentido del ya citado artículo 2, apartado 5, más concretamente, a proteger la libertad contractual, garantizando la libertad de elegir a la otra parte contratante, siempre que esa elección no se base en el sexo, la raza, el origen étnico o la nacionalidad.

- 74 En efecto, la protección conferida por el artículo 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, titulado «Libertad de empresa», implica la libertad para ejercer una actividad económica o mercantil, la libertad contractual y la libre competencia y se refiere, en particular, a la libre elección de la parte con la que se desea negociar (sentencia de 21 de diciembre de 2021, *Bank Melli Iran*, C-124/20, EU:C:2021:1035, apartado 79 y jurisprudencia citada).
- 75 Sin embargo, la libertad de empresa no constituye una prerrogativa absoluta, sino que debe tomarse en consideración en relación con su función en la sociedad (sentencia de 22 de enero de 2013, *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, apartado 45 y jurisprudencia citada).
- 76 En el presente asunto, basta con señalar, como ha subrayado en esencia la Abogada General en el punto 111 de sus conclusiones, que el mismo hecho de que el artículo 5, punto 3, de la Ley de Igualdad de Trato prevea una serie de excepciones a la libertad de elegir a la otra parte contratante demuestra que el propio legislador polaco consideró que el establecimiento de una discriminación no podía considerarse necesario para garantizar la libertad contractual en una sociedad democrática. Pues bien, nada permite considerar que no sucedería lo mismo en función de que la discriminación de que se trate se base en la orientación sexual o en alguno de los demás motivos expresamente contemplados en el citado artículo 5, punto 3.
- 77 Por lo demás, admitir que la libertad para contratar permite negarse a contratar con una persona por razón de su orientación sexual supondría privar al artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78 de su efecto útil en la medida en que esa disposición prohíbe precisamente toda discriminación basada en tal motivo en lo tocante al acceso a la actividad por cuenta propia.
- 78 A la vista de lo anterior, procede declarar que el artículo 5, punto 3, de la Ley de Igualdad de Trato no puede justificar, en circunstancias como las del litigio principal, una exclusión de la protección contra la discriminación que confiere la Directiva 2000/78 cuando esa exclusión no sea necesaria, con arreglo al artículo 2, apartado 5, de dicha Directiva, para proteger los derechos y libertades de los ciudadanos en una sociedad democrática.
- 79 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 3, apartado 1, letras a) y c), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que tiene por efecto excluir, amparándose en la libertad de elegir a la otra parte contratante, de la protección contra la discriminación que debe conferirse con arreglo a dicha Directiva la negativa, basada en la orientación sexual de una persona, a celebrar o renovar con esta última un contrato que tenga por objeto la realización por esa persona de determinadas prestaciones en el contexto del ejercicio de una actividad independiente.

### **Costas**

- 80 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

**El artículo 3, apartado 1, letras a) y c), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación,**

**debe interpretarse en el sentido de que**

**se opone a una normativa nacional que tiene por efecto excluir, amparándose en la libertad de elegir a la otra parte contratante, de la protección contra la discriminación que debe conferirse con arreglo a dicha Directiva la negativa, basada en la orientación sexual de una persona, a celebrar o renovar con esta última un contrato que tenga por objeto la realización, por esa**

**persona, de determinadas prestaciones en el contexto del ejercicio de una actividad independiente.**

Firmas

---

\* Lengua de procedimiento: polaco.