

Zwolnienie z pracy na żądanie innych pracowników spółki nosiciela wirusa HIV

I.B. przeciwko Grecji (wyrok – 3 października 2013r., Izba (Sekcja I), skarga nr 552/10)

I.B. z Aten pracował od 2001 r. w spółce jubilerskiej. W styczniu 2005 r. powiedział trzem swoim kolegom, iż obawia się, że zakaził się wirusem HIV. Znalazło to następnie potwierdzenie w wynikach testu. Niedługo potem pracodawca otrzymał list tych trzech kolegów, którzy wskazywali, iż skarżący jest chory na AIDS i powinien być zwolniony. Informacja o stanie zdrowia skarżącego zaczęła krążyć po spółce, która zatrudniała 70 osób. Personel zwrócił się o jego zwolnienie. Pracodawca poprosił lekarza medycyny pracy, aby porozmawiał z pracownikami. Ten starał się ich uspokoić zwracając uwagę na środki ostrożności, jakie wystarczy podjąć.

21 lutego 2005 r. trzydziestu trzech pracowników wysłało list do dyrektora z żądaniem zwolnienia skarżącego, aby w ten sposób „chronić ich zdrowie i prawo do pracy”. Dwa dni później został on zwolniony. Otrzymał odprawę przewidzianą prawem. Niedługo potem znalazł zatrudnienie w innej spółce. Wniósł pozew do Sądu Pierwszej Instancji w Atenach argumentując, że zwolniono go wyłącznie ze względu na stan zdrowia, a zachowanie pracodawcy oznaczało nadużycie władzy. Sąd stwierdził, że pracodawca zwolnił go w błędnym przekonaniu, iż w ten sposób zachowa spokojne relacje między pracownikami w spółce. Stwierdził, że nie było potrzeby przywrócenia go do pracy, bo w tym czasie znalazł już sobie inną. Sąd Apelacyjny w wyroku z 29 stycznia 2008 r. przyznał, że zwalniając skarżącego pracodawca poddał się presji ze strony personelu, aby w ten sposób zachować dobrą atmosferę pracy wewnątrz przedsiębiorstwa. Podkreślił, że obawy pracowników były naukowo bezpodstawne i lekarz im to wyjaśnił. W sytuacji, gdy choroba pracownika nie wpływa negatywnie na stosunki pracy albo sprawne funkcjonowanie spółki (absencja, ograniczona zdolność do pracy), nie może ona być obiektywnym usprawiedliwieniem rozwiązania umowy o pracę. Do tego czasu skarżący nigdy nie opuszczał pracy i nie przewidywano jego absencji ze względu na stan zdrowia również w najbliższej przyszłości. Stwierdził, że stan jego zdrowia nie mógł niekorzystnie wpływać na sprawne funkcjonowanie spółki w przyszłości. 17 marca 2009 r. Sąd Kasacyjny uchylił wyrok Sądu Apelacyjnego i orzekł, że rozwiązanie umowy o pracę nie było błędne, bo usprawiedliwiały je interesy pracodawcy „we właściwym tego słowa znaczeniu” takie, jak przywrócenie harmonijnej współpracy między pracownikami lub sprawne funkcjonowanie spółki.

W skardze do Trybunału I.B. zarzucił naruszenie prawa do życia prywatnego z powodu tego, że Sąd Kasacyjny uznał jego zwolnienie spowodowane nosicielstwem wirusa HIV za zgodne z prawem (art. 8 Konwencji). Twierdził również, że oznaczało ono również dyskryminację, a podstawy wskazane przez Sąd Kasacyjny takie, jak potrzeba zachowania dobrej atmosfery w środowisku pracowniczym, nie mogły być podstawą zróżnicowanego traktowania (art. 8 w połączeniu z art. 14 Konwencji).

Przy ocenie, czy fakty wchodzące w grę były objęte art.8, Trybunał przypomniał, że pojęcie “życie prywatne” jest szerokie i nie poddaje się wyczerpującej definicji. Odnosi się do integralności fizycznej i psychicznej osoby, a często obejmuje również aspekty tożsamości fizycznej i społecznej jednostki, a więc prawo do nawiązywania i rozwijania relacji z sobie podobnymi, prawo do « osobistego rozwoju» albo prawo do stanowienia o sobie jako takie.

Skarżący w tej sprawie nie zarzucił, że do jego zwolnienia doprowadziła bezpośrednia interwencja władz krajowych, twierdził natomiast, że brak z ich strony ochrony jego sfery prywatnej przed ingerencją pracodawcy prowadził do odpowiedzialności państwa.

Trybunał już wcześniej wypowiadał się z punktu widzenia art.8 na temat zwolnień z pracy osób spowodowanych ich działaniami prywatnymi. W nieco innych okolicznościach Trybunał stwierdził, że art. 8 miał zastosowanie do sytuacji, w której władze danego państwa odmówiły zgody na pobyt na jego terytorium nosiciela wirusa HIV (Kiyutin v. Rosja, wyrok z 10 marca 2011r.) albo wtedy, gdy skarżącym zabroniono pracować w sektorze prywatnym z powodu zawodu wykonywanego wcześniej (praca w radzieckich organach bezpieczeństwa) (Sidabras i Džiautas v. Litwa, wyrok z 27 lipca 2004r.).

Nie było więc żadnej wątpliwości, że kwestie związane z zatrudnieniem, jak również sytuacjami odnoszącymi się do nosicieli wirusa HIV objęte są sferą życia prywatnego. Trudno sobie wyobrazić inne podejście w sytuacji, gdy epidemia AIDS nie stanowi wyłącznie problemu medycznego, bo jej skutki są odczuwane we wszystkich sferach życia prywatnego.

Na tle faktów tej sprawy Trybunał odnotował jej specyficzny aspekt odróżniający ją od wszystkich innych wcześniej rozpatrywanych: zwolnienie z pracy pracownika będącego nosicielem wirusa HIV. Nie było więc wątpliwości, że gdy motywem powołanym na uzasadnienie zwolnienia była potrzeba zachowania dobrego klimatu w pracy w przedsiębiorstwie, faktem rodzącym problemy była informacja o zakażeniu. To właśnie doprowadziło do odmowy kolegów dalszej pracy z nim – niezależnie od zapewnień lekarza medycyny pracy zaproszonego przez pracodawcę, który wyjaśnił im sposoby możliwego przenoszenia się wirusa – wysiłków pracodawcy, który starał się go przekonać, aby odszedł z przedsiębiorstwa, a wreszcie otwartych gróźb pracowników, że zakłócą jego funkcjonowanie, jeśli skarżący będzie tam nadal pracował.

Zwolnienie z pracy doprowadziło do stygmatyzacji osoby, która – nawet, jeśli była nosicielem wirusa HIV - nie miała żadnych symptomów choroby. Środek ten musiał mieć bardzo negatywny wpływ na jego osobowość, na okazywany mu szacunek i wreszcie na jego życie prywatne. Do tego należy dodać niepewność związaną z poszukiwaniem nowego zatrudnienia, tym bardziej, że ze względu na przeżytą sytuację perspektywy jego znalezienia rozsądnie można było uważać za bardzo odległe. Fakt, iż zaraz po zwolnieniu skarżący znalazł nową pracę nie oznaczał usunięcia negatywnych konsekwencji tego, co się stało i możliwości prowadzenia przez niego normalnego życia prywatnego.

Trybunał przypomniał wreszcie, że w sprawie Kiyutin uznał, iż stan zdrowia, zwłaszcza problem zdrowotny taki, jak nosicielstwo HIV, musi być uważany za motyw dyskryminacji objęty pojęciem «z jakichkolwiek innych przyczyn» zawartym w tekście art.14 Konwencji jako niepełnosprawność albo równoważny traktowany tak, jak niepełnosprawność. Z tego wynikało, że art.8 i 14 Konwencji miały w tym przypadku zastosowanie.

Przy ocenie, czy skarżący był w sytuacji analogicznej do innych pracowników tego przedsiębiorstwa, Trybunał przypomniał ugruntowane orzecznictwo, zgodnie z którym dyskryminacja oznacza odmienne traktowanie bez obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, osób znajdujących się w sytuacjach analogicznych albo porównywalnych. Jako pracownik spółki skarżący mógł w sposób uprawniony oczekiwać, iż będzie nadal pracował, jeśli nie

dopuszczył się aktu, jaki zgodnie z prawem pracy mógł uzasadniać jego zwolnienie. Jednak został on zwolniony niedługo po ujawnieniu w spółce jego nosicielstwa wirusa HIV.

Zdaniem Trybunału sytuację skarżącego należało porównać z sytuacją innych pracowników tej spółki. Z pewnością skarżący był traktowany w sposób mniej korzystny niż którykolwiek z jego kolegów i to wyłącznie z powodu nosicielstwa wirusa HIV. Trybunał zauważył, że z pewnością troską pracodawcy było przywrócenie spokoju w przedsiębiorstwie, ale u źródła leżała postawa kolegów skarżącego wobec faktu jego zakażenia.

Przy ocenie, czy różnica traktowania była obiektywnie i rozsądnie uzasadniona, Trybunał zwrócił uwagę, że po wykazaniu przez skarżącego istnienia różnicy traktowania, do rządu należało udowodnienie, iż była ona usprawiedliwiona. Musi być ono obiektywne i rozsądne, a więc realizować uprawniony cel. Musi również istnieć rozsądna proporcja między zastosowanymi środkami i tym celem. Państwa korzystają z pewnej swobody oceny, czy i w jakim stopniu różnice między sytuacjami pod innymi względami analogicznymi, usprawiedliwiają odmienne traktowanie. Granice tej swobody różnią się w zależności od okoliczności, dziedziny i kontekstu.

W wyroku Kiyutin Trybunał potwierdził, że w sytuacji, gdy ograniczenie praw podstawowych dotyczy grup szczególnie bezbronnych w społeczeństwie, które cierpiały w przeszłości na skutek poważnej dyskryminacji, margines swobody państwa jest szczególnie ograniczony i państwo musi przedstawić bardzo poważne argumenty, aby mogło nałożyć zarzucone ograniczenia.

Osoby z wirusem HIV muszą stawiać czoła wielu problemom nie tylko medycznym, ale również w sferze zawodowej, społecznej, osobistej i psychologicznej, a przede wszystkim uprzedzeniom często zakorzenionych nawet wśród osób najbardziej wykształconych.

Trybunał wskazał ten stan rzeczy w wyroku Kiyutin. Uznał, że ignorancja w kwestii sposobu przenoszenia tej choroby zrodziła uprzedzenia, które doprowadziły do stygmatyzacji i marginalizacji nosicieli wirusa. Dodał, że z tego powodu osoby żyjące z wirusem HIV stanowią grupę bezbronną, a państwo dysponuje niewielkim tylko marginesem swobody przy podejmowaniu działań oznaczających specjalne traktowanie tej grupy ze względu na nosicielstwo wirusa przez jej członków.

W uzupełnieniu Trybunał stwierdził, że analiza porównawcza ustawodawstwa trzydziestu państw Rady Europy, jeśli chodzi o ochronę przed dyskryminacją w miejscu pracy nosicieli wirusa HIV wskazuje, że siedem państw przyjęło w tej kwestii szczególne rozwiązania ustawowe. Jednak w dwudziestu trzech państwach, w których ich nie ma, nosiciele wirusa HIV stykający się z różnicą traktowania w miejscu pracy mogą powoływać się na ogólne przepisy ustawodawstwa krajowego w dziedzinie niedyskryminacji. Z orzeczeń sądów krajowych i innych organów zajmujących się ochroną praw człowieka w niektórych z tych państw wynika, że zapewniają one ochronę przed zwolnieniem z pracy osób żyjących z wirusem HIV obejmując takie sytuacje innymi motywami zakazanej dyskryminacji, jak zdrowie lub niepełnosprawność.

Nawet więc, jeśli nie wszystkie państwa członkowskie Rady Europy przyjęły szczególne regulacje na korzyść osób żyjących z wirusem HIV, istnieje wyraźna wspólna tendencja ochrony tych osób przed wszelką dyskryminacją w miejscu pracy w drodze rozwiązań o charakterze

4 | I.B. przeciwko Grecji (wyrok – 3 października 2013r., Izba (Sekcja I), skarga nr 552/10)

bardziej ogólnym, stosowanych przez sądy przy zwolnieniach nosicieli wirusa HIV zarówno z funkcji publicznych jak i z pracy w sektorze prywatnym.

Postanowienia odnoszące się do niedyskryminacji zawarte w rozmaitych instrumentach międzynarodowych przyznają ochronę nosicielom wirusa HIV. W tym kontekście Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ uznał takie nosicielstwo za motyw zakazanej dyskryminacji. Ponadto coraz więcej szczegółowych instrumentów międzynarodowych przewiduje przepisy odnoszące się do takich osób, obejmujące w szczególności zakaz dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia. Przykładem jest Rekomendacja nr 200 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca HIV i AIDS w środowisku pracy.

W tym przypadku Trybunał stwierdził, że z jednej strony pracodawca rozwiązał umowę o pracę na skutek presji pracowników, której powodem było zakażenie skarżącego wirusem HIV i wywołany tym niepokój. Z drugiej strony, pracownicy zostali jednak poinformowani przez lekarza medycyny pracy, że w kontaktach ze skarżącym w ramach stosunku pracy nie ma żadnego ryzyka infekcji.

Przy rozpatrywaniu odwołań skarżącego sądy I i II instancji rozważyły z jednej strony konieczność zachowania dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa a z drugiej – usprawiedliwione oczekiwanie skarżącego, iż zostanie mu zapewniona ochrona w trudnym dla niego okresie. Uważały, że przeważał interes skarżącego. W szczególności Sąd Apelacyjny uznał, że przyczyny zagrożenia zakłócenia pracy przedsiębiorstwa z powodu masowej reakcji pracowników, były naukowo bezpodstawne. Podkreślił, że jeśli choroba pracownika nie wpływała negatywnie na stosunki pracy lub dobre funkcjonowanie przedsiębiorstwa, nie mogła służyć za obiektywne usprawiedliwienie rozwiązania umowy o pracę. Ze względu na naturę swojej pracy, która nie wymagała przepracowywania się, nie było ryzyka obniżenia wydolności skarżącego, bo przez wiele lat, kiedy chory pozostaje wyłącznie nosicielem wirusa HIV nie ulega ona istotnemu obniżeniu.

W tym przypadku Sąd Apelacyjny uznał wyraźnie, że nosicielstwo wirusa HIV nie miało wpływu na zdolność skarżącego do wykonywania pracy i nie mogło mieć niekorzystnego wpływu na jego umowę o pracę, który mógłby usprawiedliwiać natychmiastowe jej rozwiązanie. Sąd ten stwierdził również, że presja pracowników nie zagrażała samemu istnieniu przedsiębiorstwa. Uprzedzenia domniemane lub wyrażane przez pracowników nie mogły być powodem rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem będącym nosicielem wirusa HIV. W tym przypadku wymagane było skrupulatne rozważenie potrzeby ochrony interesów pracodawcy na tle potrzeby ochrony interesów pracownika, który jest słabszą stroną umowy, tym bardziej, gdy jest nosicielem wirusa HIV.

Sąd Kasacyjny nie rozważył wszystkich wchodzących w grę interesów w sposób tak zniuansowany i pogłębiony, jak to uczynił Sąd Apelacyjny. W dosyć krótkim uzasadnieniu, jak na znaczenie i charakter wchodzących w grę kwestii, potwierdził, że zwolnienie było całkowicie uzasadnione interesami pracodawcy we właściwym tego słowa znaczeniu, bo decyzja ta została podjęta w celu przywrócenia spokoju w przedsiębiorstwie i w interesie jego dobrego funkcjonowania. Sąd Kasacyjny nie kwestionował przy tym, że infekcja skarżącego nie wpływała negatywnie na wykonywanie przez skarżącego obowiązków wynikających z umowy o pracę. Powołał się w swoim orzeczeniu na zupełnie bezpodstawne obawy pracowników. W ten sposób

Sąd Kasacyjny nadał dobremu funkcjonowaniu przedsiębiorstwa sens zgodny z intencjami pracowników identyfikując się z ich subiektywną percepcją.

Trybunał nie podzielił argumentu rządu, że korzystne dla skarżącego orzeczenie Sądu Kasacyjnego nie rozwiązałoby problemu, bo pracodawca musiałby wziąć na siebie koszty przedłużających się perturbacji w przedsiębiorstwie, a skarżący nadal stykałby się z wrogim środowiskiem. Zdaniem Trybunału nie można było spekulować, jaka byłaby postawa pracowników, gdyby Sąd Kasacyjny potwierdził wcześniejsze orzeczenia, a tym bardziej, gdyby w Grecji istniało ustawodawstwo lub ugruntowane orzecznictwo chroniące nosicieli wirusa HIV w miejscu pracy.

Sąd Kasacyjny nie wskazał wystarczająco, dlaczego interesy pracodawcy przeważały nad interesami skarżącego i nie rozważył praw obu stron w sposób zgodny z Konwencją. Z tego wynikało, że skarżący był ofiarą dyskryminacji ze względu na stan zdrowia, z naruszeniem art. 14 Konwencji w połączeniu z art. 8. Doszło więc od ich naruszenia (jednocześnie).

Grecja musi zapłacić skarżącemu ponad 6 tys. euro jako zadośćuczynienie za szkodę materialną oraz 8 tys. euro za krzywdę moralną.

Uwagi:

Sytuacja, jaka mogła się zdarzyć wszędzie. Wyrok przypomina o obowiązkach państwa w związku z przejawami dyskryminacji w sektorze prywatnym.