

Wirus HIV nie może dyskryminować



Sławomir Paruch

radca prawny i partner
z kancelarii Raczkowski
i Wspólnicy

W wyroku z 3 października 2013 r. w sprawie nr 552/10 Europejski Trybunał Praw Człowieka orzekł, że zwolnienie z pracy z powodu zarażenia wirusem HIV jest dyskryminujące i narusza prawo do poszanowania życia rodzinnego i prywatnego. Trybunał poruszył istotną i drażliwą kwestię, która była również przedmiotem rozważań w orzecznictwie polskich sądów. Zagadnienie to było m.in. przedmiotem rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego w wyroku z 23 listopada 2009 r. (sygn. akt P 61/08, OTK-A 2009/10/150), zgodnie z którym przepisy uznające pracownika będą-

cego nosicielem wirusa HIV za całkowicie niezdolnego do pracy są niezgodne z konstytucją. Wyrok dotyczył pełnienia służby w policji, ale tezy zawarte w jego uzasadnieniu mają bardziej generalny charakter i pozostają aktualne w przypadku wszystkich innych pracowników. Wynika z nich, że samo stwierdzenie u pracownika nosicielstwa wirusa HIV nie jest równoznaczne z uznaniem go za niezdolnego do pracy.

W szczególności Trybunał Konstytucyjny powołał się na Kodeks postępowania wobec HIV/AIDS w środowisku pracy, wydany przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Zgodnie z jego postanowieniami nosicielstwo wirusa HIV powinno być traktowane w stosunkach pracy jak każda inna choroba i nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę, dopóki stan zdrowia pracownika nie powoduje niezdolności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Kodeks zakazuje przy tym wszelkich działań dyskryminujących ze względu na nosicielstwo wirusa HIV. Chociaż postanowienia kodeksu nie mają cha-

rakteru przepisów prawnie wiążących i stanowią wyłącznie zalecenia MOP, to jednak wyznaczają pewne standardy i określają sposób postępowania w tego rodzaju sytuacjach. Mając powyższe na uwadze, należy przyjąć stanowisko, że samo nosicielstwo wirusa HIV nie może stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia czy rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. W szczególności nie przesądza o niezdolności pracownika do świadczenia pracy. Może natomiast uzasadniać rozwiązanie umowy, jeżeli stan zdrowia pracownika nie będzie pozwalał mu na wykonywanie pracy na zajmowanym stanowisku. Wówczas jednak znajdują zastosowanie ogólne przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Można również wyobrazić sobie takie stanowiska pracy, w przypadku których nosicielstwo wirusa może prowadzić do zagrożenia bezpieczeństwa. Musi to być jednak realne zagrożenie, spowodowane stanem zdrowia pracownika będącego nosicielem wirusa,

tudzież warunkami świadczenia pracy przez takiego pracownika. Wówczas w konkretnych okolicznościach rozwiązanie umowy o pracę może być uzasadnione, w szczególności z powołaniem się na zasady BHP czy ochronę szeroko pojętego bezpieczeństwa.

Uzasadnienie rozwiązania umowy nie może jednak sprowadzać się jedynie do powszechnego przekonania o istnieniu zagrożenia, jeżeli faktycznie zagrożenie takie nie występuje. W takim przypadku rozwiązanie stosunku pracy byłoby działaniem dyskryminującym w świetle art. 18^{3a} par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.). Katalog kryteriów dyskryminujących zawarty w tym przepisie jest katalogiem otwartym i daje podstawy do uznania, że jednym z takich kryteriów jest właśnie nosicielstwo wirusa HIV. Wskazuje na to Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 2012 r. (sygn. akt II PK 82/12, LEX nr 1243029), w którym wyraźnie wyróżnia nosicielstwo wirusa HIV jako jedno z kryteriów dyskryminujących.