

Najciekawsze
orzeczenia

Zakażenie wirusem HIV nie uzasadnia zwolnienia

WOKANDA

Zwolnienie z pracy z powodu zakażenia wirusem HIV jest dyskryminujące i narusza prawo do poszanowania życia rodzinnego i prywatnego.

Takie stanowisko zajął Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z 3 października 2013 r. (552/10).

Stan faktyczny

Pracownik, obywatel Grecji, został zwolniony z pracy po tym jak się okazało, że jest nosicielem wirusa HIV. Był zatrudniony w przedsiębiorstwie zajmującym się wytwarzaniem biżuterii. Zwolnienia zażądali inni zatrudnieni, powołując się na ochronę ich zdrowia i prawa do pracy. Pracownik odwołał się do sądu.

Rozstrzygnięcie

Sądy przyznały rację pracownikowi, przywracając go do pracy. Krajowy Sąd Kasacyjny uznał jednak, że zwolnienie było uzasadnione z uwagi na ochronę interesów pracodawcy polegających na zapewnieniu dobrej atmosfery w miejscu pracy oraz prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy. Pracownik wniósł skargę do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka.

Europejski Trybunał Praw Człowieka uznał, że rozwiązanie umowy o pracę było dyskryminujące. Sam fakt zarażenia wirusem HIV nie wpływał na prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy ani nie zagrażał innym pracownikom, z uwagi na niemożność zarażenia. Nie wpływał również na wykonywanie przez pracownika jego obowiązków. ■

•ZDANIEM EKSPERTA

Sławomir Paruch

radca prawny,
partner w kancelarii
Raczkowski i Wspólnicy



Należy zgodzić się ze stanowiskiem Trybunału. Co do zasady samo nosicielstwo wirusa HIV nie może być podstawą wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę. Taki ruch mógłby być uzasadniony, gdyby stan zdrowia pracownika nie pozwalał na wykonywanie obowiązków. Należałoby jednak stosować wtedy ogólne zasady dotyczące rozwiązywania umów z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą (w tym art. 53 k.p.). Można również wyobrazić sobie takie stanowiska pracy, w przypadku których nosicielstwo wirusa mogłoby prowadzić do zagrożenia bezpieczeństwa i stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. W takich przypadkach pracodawca musi jednak wykazać, że powstało realne zagrożenie, spowodowane stanem zdrowia pracownika bądź specyficznymi warunkami wykonywania pracy. Uzasadnienia rozwiązania umowy nie można natomiast sprowadzać do powszechnego przekonania o istnieniu zagrożenia, jeżeli faktycznie ono nie występuje. Byłoby to wówczas działanie dyskryminujące w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. Katalog kryteriów dyskryminujących zawarty w tym przepisie jest otwarty i daje podstawy do uznania, że jednym z takich kryteriów jest właśnie nosicielstwo wirusa (tak np. wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 82/12).

Zagadnieniem zarażenia wirusem HIV zajmował się również Trybunał Konstytucyjny (wyrok z 23 listopada 2009 r., P 61/08). Badał zgodność z Konstytucją przepisów dotyczących pełnienia służby w Policji, w świetle których zarażenie wirusem było kryterium uniemożliwiającym pełnienie służby. Trybunał orzekł, że sam fakt stwierdzenia u pracownika nosicielstwa wirusa HIV nie jest równoznaczny z uznaniem go za niezdolnego do pracy. Powołał się przy tym na kodeks postępowania wobec HIV/AIDS w środowisku pracy, wydany przez Międzynarodową Organizację Pracy. Zgodnie z tym kodeksem nosicielstwo wirusa HIV należy traktować w stosunkach pracy jak każdą inną chorobę. Nie może ono stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę, dopóki stan zdrowia pracownika nie powoduje niezdolności do pracy. Kodeks zakazuje przy tym wszelkich działań dyskryminujących ze względu na nosicielstwo wirusa. Chociaż postanowienia kodeksu nie mają charakteru przepisów prawnie wiążących, to jednak wyznaczają pewne standardy i określają sposób postępowania w tego rodzaju sytuacjach. ■