

# Po sprawie w Ikei czas na przegląd zasad równego traktowania w firmach

**DYSKRYMINACJA** Głośna sprawa z krakowskiego sklepu Ikei, w tle z Biblią i LGBT, znalazła swój finał. Podzieliła też środowisko prawnicze co do słuszności wyroków. Eksperti przyznają jednak jednogłośnie, że będą one miały znaczenie dla polskiego rynku pracy

Patrycja Otto  
patrycja.otto@infor.pl

W październiku Sąd Najwyższy oddalił kasację, w której domagano się uchylecia wyroku uniewinniającego dla kierowniczkę działu personalnego. Była oskarżona o dyskryminację wyznaniową przy zwolnieniu jednego z pracowników za wpis krytykujący środowiska LGBT. W listopadzie z kolei Sąd Okręgowy w Krakowie utrzymał decyzję sądu I instancji, zgodnie z którą pracownik Ikei zwolniony za cytowanie Biblii w kontekście osób LGBT+ został przywrócony do pracy (patrz: ramka).

## Murem podzieleni

Na pierwszy rzut oka orzeczenia te wydają się ze sobą sprzeczne. Z jednej strony bowiem ktoś jest uniewinniony, a z drugiej strony sąd pracy stwierdza, że działanie kierowniczkę jest naruszeniem prawa. Prawnicy zauważają jednak, że są to orzeczenia w dwóch odrębnych sprawach, które łączy jeden stan faktyczny. Dlatego są wydane w dwóch reżimach prawnych – karnym w przypadku kierowniczkę i prawa pracy w przypadku pracownika. Eksperti przypominają też, że zgodnie z ogólnymi zasadami postępowania cywilnego prawomocny wyrok sądu karnego wiąże sąd cywilny jedynie w sytuacji, gdy jest on skazujący. Wobec tego w omawianej sprawie sąd pracy nie był związany postanowieniem sądu karnego. Mimo to orzeczenia podzieliły środowisko prawnicze.

– Nie sposób stwierdzić na tej podstawie, że obydwa wyroki są ze sobą sprzeczne. Musimy pamiętać, że nawet niesłuszne, niezgodne z przepisami kodeksu pracy lub ustawy o związkach zawodowych zwolnienie pracownika nie musi stanowić jednocześnie przestępstwa – mówi Agata Majewska, radca prawny w Ślązak, Zapiór i Partnerzy Kancelaria Adwokatów i Radców Prawnych w Katowicach. I dodaje, że sąd pracy przywracając pracownika nie bada, czy przy jego zwolnieniu doszło do popełnienia przestępstwa, ale np. czy było ono uzasadnione, złożone w terminie i spełniało pozostałe wymogi formalne.

– Jakkolwiek dyskusyjnie można na temat słuszności rozstrzygnięcia w tym konkretnym przypadku, to jest ono wyrazem sędziowskiego uznania i niezależności. Do tego fakt braku popełnienia przestępstwa przez kierowniczkę HR zwalniająca pracownika nie oznacza, że sąd pracy nie mógł ocenić, że jego zachowanie nie uzasadniało wypowiedzenia umowy o pracę – uważa Agata Majewska.

Daniel Książek, partner zarządzający w Baran Książek Bigaj, przyznaje jednak, że przy świadomości odrębności obu postępowań wyrok sądu pracy jest dla niego niezrozumiały.

Z przyczyn obiektywnych, tego, że orzeczenie nie broni się staniem faktycznym.

– Stan, kiedy homoseksualizm, a zatem i osoba homoseksualna, nazywany jest dewiacją i sianiem zgorzenia. A następnie przytacza się wyrwane z kontekstu cytaty o śmierci i krwi, która spadnie na takie osoby. I to wszystko w miejscu pracy. Jak ma się czuć taka osoba? A co robi sąd? Mając do wyboru albo odszkodowanie, albo przywrócenie – przywraca pracownika do pracy. Ja osobiście odbieram to jako swoisty manifest. Przywrócenie bez względu na okoliczności – zaznacza Książek.

Z kolei dr Magdalena Zwolińska, partner w Kancelarii NGL Wiater, uważa, że patrząc na oba orzeczenia nie tyle z perspektywy przepisów, ile z logicznego punktu widzenia, można by oczekiwać, iż powinny pozostać ze sobą w pewnej spójności. I częściowo, jak przyznaje, taka spójność zachodzi. Orzeczenia sądu karnego oraz sądu pracy są zbieżne ze sobą w zakresie oceny, czy doszło do dyskryminacji ze względu na wyznawaną religię. W obu postępowaniach sądy bowiem uznały, że dyskryminacja pracownika nie miała miejsca.

– Sprzeczności między orzeczeniami można natomiast dopatrywać się w stanowiskach sądów związanych z zasadnością rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Biorąc zatem pod uwagę prawomocne postanowienie sądu karnego oraz oddalenie przez sąd pracy powództwa o odszkodowanie z powodu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia, rozstrzygnięcie o przywróceniu pracownika do pracy rzeczywiście zaskakuje. Trudno jednak stwierdzić, jakie dokładnie okoliczności przemawiały za decyzją sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy i w tym zakresie należy poczekać na pisemne uzasadnienie wyroku – podkreśla.

Z kolei dr Dominika Dörre-Kolasa, partner w Kancelarii Raczkowski, sprzecznosci nie widzi. Jak zauważa, w sprawie karnej przedmiotem orzeczenia było to, czy dokonując wypowiedzenia umowy o pracę, oskarżona kierowała się przynależnością wyznaniową pracownika.

– Jak powszechnie wiadomo wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło nie za to, że pracownik cytował Pismo Święte, ale za formę wpisu, która naruszała godność osób LGBT+, dyskryminowała je, powodowała zagrożenie ich poczucia bezpieczeństwa w miejscu pracy, naruszając tym samym zasady współżycia społecznego. Sądy pracy również nie dopatrzyły się dyskryminacji pracownika, gdyż finalnie nie zasądono dochodzonego odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania ze względu na religię – wyjaśnia dr Dominika Dörre-Kolasa.

## Dwa orzeczenia

### Sąd pracy przywrócił pracownika

Sąd Okręgowy w Krakowie (wyrok z 9 listopada 2023 r., sygn. akt VII Pa 41/23) oddalił apelację firmy Ikea od wyroku nakazującego przywrócenie do pracy pracownika zwolnionego za homofobiczne wpisy. Przypomnijmy: pracownik tej sieci zamieścił w wewnętrznym forum spółki post, w którym stwierdził m.in., że „akceptacja i promowanie homoseksualizmu i innych dewiacji to sianie zgorzenia”. Dodał jeszcze kilka cytatów z Biblii: „Biada temu, przez którego przychodzi zgorzenia, lepiej by mu było uwiązać kamień młyński u szyi i pogrążyć go w głębokościach morskich” oraz „Ktokolwiek obcuje cieleśnie z mężczyzną, tak jak się obcuje z kobietą, popełnia obrzydliwość. Obaj będą ukarani śmiercią, a ich krew spadnie na nich”. Miało to związek z komunikatem Ikei opublikowanym przy okazji Międzynarodowego Dnia Przeciw Homofobii, Transfobii i Bifobii.

Sąd II instancji potwierdził, że wypowiedzenie było niezasadne. Wskazał, że miejsce pracy powinno być wolne od indoktrynacji światopoglądowej, zwolniony pracownik mógł natomiast odebrać działanie Ikei jako godzące w jego system wartości.

### Sąd karny uniewinnił kierowniczkę

Sąd Najwyższy (postanowienie z 11 października 2023 r., sygn. akt III KK 249/23) orzekł w sprawie kierowniczkę działu zarządzania zasobami ludzkimi w spółce Ikea, która została oskarżona o dyskryminację na tle religijnym jednego z pracowników za wpisy na wewnętrznym forum na temat homoseksualizmu. Krakowska prokuratura – działając z urzędu – oskarżyła kierowniczkę działu HR w Ikei o przestępstwo dyskryminacji wyznaniowej z art. 194 kodeksu karnego. Zgodnie z tym przepisem, kto ogranicza człowieka w przysługujących mu prawach ze względu na jego przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch.

Jednak sądy – tak I, jak i II instancji – uniewinniły kierowniczkę od zarzucanego jej przestępstwa. Mimo to prokuratura skierowała do SN kasację, podobnie zaskarżył wyrok pełnomocnik oskarżyciela posiłkowego, którym w sprawie było stowarzyszenie Ordo Iuris. SN jednak uznał obydwie kasacje za bezzasadne i je oddalił.

MC, UM ©

Jego zdaniem nie powinno budzić wątpliwości, iż użyte przez pracownika cytaty z Pisma Świętego powinny być przez sąd oceniane w sposób kontekstowy. I wyjaśnia, że skoro wypowiedź pracownika była reakcją na krótki artykuł pracodawcy zatytułowany „Włączenie LGBT+ jest obowiązkiem każdego z nas”, skierowany do pracowników Ikei, bez trudu można wyinterpretować do jakiej grupy odnosiły się zacytowane sformułowania.

Wskazuje też, iż Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z 20 grudnia 2022 r. (skarga nr 63539/19) przypominał, iż wolność wyrażania opinii z art. 10 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności nie jest prawem bezwzględny, ale podlega ograniczeniom. Trybunał przypominał też, iż do wypowiedzi zawierających „mowę nienawiści” art. 10 konwencji w ogóle nie znajduje zastosowania. W sprawie tej trybunał stwierdził m.in., iż przejawem mowy nienawiści jest generalizujące wykluczenie całej grupy społecznej i przypisywanie jej negatywnych cech.

Także we wcześniejszym orzecznictwie trybunał wskazywał na okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przy ocenie charakteru danej wypowiedzi, to jest nie tylko samą treść, lecz także jej głębszy i szerszy kontekst,

osadzenie wypowiedzi w danej rzeczywistości społecznej. Trybunał konsekwentnie powtarza, że nie są objęte ochroną wolności wyrażania opinii z art. 10 konwencji takie wypowiedzi, które wymierzone są w wartości chronione konwencją i zmierzają do zniweczenia innych praw i wolności.

– Pracodawcy, którzy w sposób właściwy realizują polityki równościowe, nie powinni bynajmniej interpretować wyniku tej sprawy w taki sposób, że działania te zostaną zatrzymane. Oceniamy ją, uwzględniając jej kontekst polityczny. Aspekty merytoryczne mnie nie przekonują do przywrócenia pracownika do pracy. Zakład nie jest wyłącznie miejscem, w którym świadczy się pracę. Składa się również na niego społeczność pracowników. Wypowiedź jednego z nich została przez sąd oceniona jako taka, która nie buduje dobrej atmosfery i może wzbudzać poczucie zagrożenia i wrogości wobec osób homoseksualnych, nie prześladowało to uznaniu przywrócenia do pracy za możliwe i celowe – zauważa dr Dominika Dörre-Kolasa.

### Dla kogo ważne wyroki

Jedno jest pewne, orzeczenia mają więc znaczenie nie tylko dla osób, których dotyczyły, lecz są także ważne z punktu widzenia pracodawców. Dla kierowniczkę postanowienie

uniewinniające uwalnia ją od odpowiedzialności karnej i nie potwierdza stawianych jej zarzutów.

– Kierowniczkę nie może jednak w związku z uniewinnieniem dochodzić dodatkowych roszczeń. W obecnym stanie prawnym brak jest podstaw do zasądzenia odszkodowania czy zadośćuczynienia za niesłuszne oskarżenie lub postawienie zarzutów – mówi Magdalena Zwolińska.

Z kolei wyrok w sprawie pracowniczej oznacza, że pracodawca ma obowiązek przywrócić pracownika do pracy na tych samych warunkach.

– Z uwagi na uznanie przez sąd pracy, iż nie doszło do dyskryminacji pracownika, pracodawca nie jest zobowiązany do zapłaty odszkodowania z tego tytułu – dodaje Magdalena Zwolińska.

Agata Majewska zauważa jednak, że niezależnie od zakończonych spraw, każda z tych osób może potencjalnie dochodzić ewentualnych roszczeń na płaszczyźnie cywilnoprawnej – jeśli uznają, że w jakikolwiek sposób naruszone zostały ich dobra osobiste. Co więcej – z roszczeniem takim wyjść mógłby sam pracodawca, a więc Ikea. To jednak wymagałoby w pierwszej kolejności ustalenia, kto i jakiego rodzaju zwinionego naruszenia się dopuścił (np. obraza dobrego imienia, nadzarpnięcie reputacji, naruszenie renowacji firmy czy też wolności wyrażania własnych poglądów zwolnionego pracownika) oraz jakie negatywne skutki (szkodę majątkową lub krzywdę) spowodowało to odpowiednio u pracownika, kierowniczkę lub samej organizacji.

Jakie mogą wynikać z wyroków inne konsekwencje dla pracodawców? Zdaniem ekspertów są szczególnie ważne dla tych, którzy posiadają lub planują wdrożyć w swoich firmach określone rozwiązania w zakresie równego traktowania, włączania i niedyskryminacji. Wynika z nich, że kluczowe jest jasne komunikowanie ich celu, istoty i znaczenia pracownikom, a jednocześnie uświadomienie, jakich typów zachowań pracodawca nie akceptuje i jakie uznaje za niezgodne z prezentowanymi przez firmę wartościami.

– I tak np. narzędzia, jakie zapewnia organizacja, np. służbowa poczta e-mail, służyć powinny wyłącznie realizacji zadań pracowniczych, a nie do zamieszczania w nich prywatnych oświadczeń – tłumaczy Agata Majewska.

Istotne jest więc uświadomienie pracownikom na temat obowiązku poszanowania różnorodnych wartości. Należy bowiem pamiętać, że o ile art. 194 kodeksu karnego penalizuje ograniczanie praw człowieka z uwagi na jego przynależność do określonego wyznania lub bezwyznaniowość, o tyle w polskim systemie prawnym mamy rów-

niez przepisy limitujące granice wolności wyznania. Dobrem chronionym jest wolność posiadania poglądów i ich uzewnętrzniania, o ile dzieje się to w zgodzie z prawem.

– Pracodawcy nie powinni więc, w obawie przed zarzutami karnymi, rezygnować z promowania takich wartości jak równość i wzajemne poszanowanie różnorodności członków ich organizacji. W szczególności zaś taka obawa nie powinna ograniczać ich w konsekwentnym egzekwowaniu naruszeń tych zasad przez pracowników, którzy swoim zachowaniem oceniają moralność innych grup społecznych, a nawet wzbudzają w nich poczucie zastraszenia – mówi Agata Majewska.

Prawnicy zauważają, że w orzeczeniach zostały poruszone różnorodne problemy, które przewijają się w miejscach pracy. Przede wszystkim chodzi o kwestię publicznego wyrażania przez pracodawcę opinii światopoglądowych, a także stworzenia miejsca pracy, w którym pracownicy będą wzajemnie szanowali swoje poglądy.

– Nie są to łatwe zadania, dlatego pojawienie się omawianych orzeczeń powinno skłonić pracodawców do wnikliwego przyjrzenia się swoim organizacjom i być może wdrożenia rozwiązań, które będą wspierać tworzenie przyjaznego miejsca pracy. Mogą to być przykładowo szkolenia dotyczące właściwej, nienacechowanej negatywnie komunikacji – podpowiada Magdalena Zwolińska.

## Ważne na przyszłość

Prawnicy zwracają uwagę, że orzeczenia są ważne jeszcze z innego powodu. Pokazują, że kwestie poszanowania różnorodno-

**Orzeczenia nie tylko mają znaczenie dla osób, których dotyczyły, lecz także są ważne z punktu widzenia pracodawców**

ści w środowisku pracy będą w Polsce przybierać na znaczeniu. Pracujemy w coraz bardziej różnorodnych kulturowo, narodowo i światopoglądowo organizacjach. To zaś siłą rzeczy będzie rodzić ryzyko poczucia nierównego traktowania lub konfrontacji przeciwstawnych poglądów lub interesów.

– Dlatego tak ważne jest odpowiednie proaktywne działanie pracodawcy. Jego podstawowym obowiązkiem jest poszanowanie

dóbr osobistych pracowników – w tym stwarzając im odpowiednie warunki pracy oraz zapewniając, aby były one bezpieczne i higieniczne – również w aspekcie psychologicznym – zaznacza Agata Majewska.

Pracodawca powinien więc mieć możliwość wyraźnego określenia, jakie wartości promuje, a jakich zachowań nie podziela – zapewniając przy tym równe prawa w organizacji dla przedstawicieli różnych kultur, światopoglądów czy wyznań.

Jednocześnie nie powinien być ograniczany w egzekwowaniu wśród pracowników przestrzegania przyjętych przez siebie zasad – jeśli tylko są one zgodne z obowiązującymi przepisami i obowiązują na równi wszystkich członków organizacji – niezależnie od tego, z jaką grupą społeczną, religijną bądź światopoglądową się utożsamiają.

Doktor Dominika Dörre-Kolasa uważa poza tym, że podstawowe obowiązki pracodawcy zawarte w kodeksie pracy, tj. obowiązek przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, szanowania dóbr osobistych pracowników czy wreszcie kształtowania zasad współżycia społecznego, nie zostały właściwie zrozumiane.

– Odwróćmy stan faktyczny w ten sposób i przyjmijmy, że pracodawca pozostawił bez zdecydowanej reakcji wypowiedź pracownika na firmowym forum, który sianiem zgorzenia określił akceptację i promowanie homoseksualizmu, a homoseksualizm nazwał dewiacją. Czy wówczas bierność pracodawcy nie byłaby przejawem naruszenia wskazanych obowiązków – dopytuje. Dodaje, że nie ma najmniejszych wątpliwości, iż nie można mówić o jakiegokolwiek indoktrynacji światopoglądowej stosowanej przez pracodawcę.

– Za takową nie może być uznane dążenie do tego, aby każdy pracownik spółki czuł się szanowany i doceniany niezależnie od jego orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej – wskazuje. Jej zdaniem tworzenie kultury integracyjnej, której przeciwieństwem jest wykluczenie jest przejawem przeciwdziałania dyskryminacji, a zatem realizacją kodeksowych obowiązków pracodawcy. – Co więcej, trudno się dopatrywać sprzeczności z wiarą katolicką oczekiwania pracodawcy, aby pracownicy odnosili się do osób LGBT+ w taki sposób, aby te czuły się mile widziane i szanowane, a także reagowali na wszelkie przejawy homofobii czy dyskryminacji – podkreśla. ©