© Copyright for the Polish translation by Naczelny Sąd Administracyjny,

Warszawa 2014

PIERWSZA SEKCJA

**SPRAWA I.B. przeciwko** **GRECJI**

*(Skarga nr 552/10)*

WYROK

STRASBURG

3 października 2013 r.

**OSTATECZNY**

*Wyrok ten stał się ostateczny zgodnie z warunkami określonymi w art. 44 § 2 Konwencji.* *Może podlegać korekcie wydawniczej.*

W sprawie I.B. przeciwko Grecji,

Europejski Trybunał Praw Człowieka (Pierwsza Sekcja), zasiadając jako Izba w składzie:

 Isabelle Berro-Lefèvre, *Przewodnicząca,*

 Elisabeth Steiner,

 Khanlar Hajiyev,

 Mirjana Lazarova Trajkovska,

 Julia Laffranque,

 Linos-Alexandre Sicilianos,

 Erik Møse, *sędziowie,*

oraz Søren Nielsen, *Kanclerz Sekcji*,

obradując na posiedzeniu niejawnym w dniu 10 września 2013 r.,

wydaje następujący wyrok, który został przyjęty w tym dniu:

POSTĘPOWANIE

1.  Sprawa została wszczęta skargą (nr 552/10) wniesioną do Trybunału dnia 2 grudnia 2009 r. przeciwko Republice Greckiej na mocy art. 34 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności („Konwencja”) przez obywatela greckiego, pana I.B. („skarżący”). Przewodnicząca Sekcji przychyliła się do wniosku skarżącego, aby jego nazwisko nie zostało ujawnione (art. 47 § 4 Regulaminu Trybunału).

2.  Skarżącego reprezentowali pan G. Letsas oraz pani V. Mantouvalou, prawnicy praktykujący w Londynie. Rząd Grecki („Rząd”) był reprezentowany przez zastępców swoich Pełnomocników – panią G. Papadaki, radcę prawnego Państwowej Rady Prawnej, oraz panią Germani, asystentkę prawną w Państwowej Radzie Prawnej.

3.  Skarżący podnosił przede wszystkim, że doszło do naruszenia art. 14 w związku z art. 8 Konwencji.

4.  Na mocy decyzji z dnia 28 sierpnia 2012 r. Izba uznała skargę za częściowo dopuszczalną.

5.  Następnie skarżący i Rząd przedłożyli dalsze pisemne uwagi (art. 59 § 1).

FAKTY

I.  OKOLICZNOŚCI SPRAWY

6.  Skarżący urodził się w roku 1980 i mieszka w Atenach.

7.  Skarżący pracował w przedsiębiorstwie produkującym biżuterię od 2001 r. W dniu 4 marca 2003 r. zrezygnował z pracy, aby odbyć służbę wojskową. Następnie skontaktował się z S.K. – właścicielką wspomnianego przedsiębiorstwa – która ponownie zatrudniła go w pełnym wymiarze godzin od 1 lipca 2004 r., za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 722,92 euro (EUR).

8.  W styczniu 2005 r. skarżący powiedział trzem współpracownikom – I.M., S.M. oraz O.G. – że obawia się, iż zaraził się ludzkim wirusem upośledzenia odporności (HIV). W dniu 11 lutego 2005 r., kiedy skarżący przebywał na urlopie, jego obawy potwierdziły się w oparciu o test dowodzący, że jest on nosicielem wirusa HIV. W dniu 15 lutego jego pracodawczyni, S.K., otrzymała list od trzech wyżej wspomnianych pracowników, w którym informowali oni, że skarżący „ma AIDS” oraz że powinien zostać zwolniony przed zakończeniem jego urlopu. Wynik testów na obecność wirusa HIV wszystkich trzech pracowników był negatywny.

9.  W międzyczasie informacja o stanie zdrowia skarżącego rozniosła się po całym przedsiębiorstwie liczącym 70 pracowników. Ci ostatni zaczęli skarżyć się pracodawczyni na konieczność pracy z nosicielem wirusa HIV i żądali jego zwolnienia. S.K. zaprosiła lekarza medycyny pracy, aby ten przyszedł do zakładu i opowiedział pracownikom o wirusie HIV oraz sposobach zarażenia się nim. Lekarz starał się uspokoić personel, wyjaśniając, jakie środki ostrożności należy podjąć. Pracownicy wciąż jednak żądali zwolnienia skarżącego. S.K. rozważała następnie przeniesienie skarżącego do innego działu w innej lokalizacji, ale kierownik wspomnianego działu zagroził, że zrezygnuje z pracy, jeżeli skarżący dołączy do jego zespołu. S.K. zaoferowała wówczas skarżącemu, że pomoże mu w założeniu własnej działalności, jeżeli złoży on rezygnację. Zaproponowała również, że opłaci mu kurs fryzjerstwa. Skarżący odrzucił jednak jej propozycje.

10.  W dniu 21 lutego 2005 r. trzydziestu trzech pracowników przedsiębiorstwa (około połowa całego personelu) wysłało list do S.K. z prośbą o zwolnienie skarżącego w celu „ochrony ich zdrowia i prawa do pracy”. W przeciwnym przypadku atmosfera w przedsiębiorstwie, ich zdaniem, mogłaby się pogorszyć. W dniu 23 lutego 2005 r., dwa dni przed powrotem skarżącego z urlopu, S.K. zwolniła go i wypłaciła mu przewidziane w prawie greckim odszkodowanie, tj. równowartość miesięcznego wynagrodzenia oraz 843,41 EUR z tytułu urlopu wypoczynkowego.

11.  Niedługo po zwolnieniu skarżący znalazł inną pracę w prywatnej spółce.

12.  W dniu 13 maja 2005 r. skarżący wniósł pozew do Sądu Pierwszej Instancji w Atenach. Stwierdził on w nim, że „niedopuszczalne uprzedzenia społeczne i przestarzałe, wynikające z niewiedzy pobudki” wzięły górę nad uznaniem jego zasług dla przedsiębiorstwa, w którym pracował. Skarżący uznał także, że został zwolniony niesprawiedliwie i że zwolnienie to było nieważne, ponieważ nie wypłacono mu wystarczającego odszkodowania. Utrzymywał, że został zwolniony w oparciu o „niegodne pobudki”, które nie uwzględniały „czynnika ludzkiego ani jego osoby”, jak również, że jego pracodawczyni „pozostała wyraźnie obojętna wobec faktu, że w konsekwencji poważnie zraniła ciężko pracującego i sumiennego pracownika, podczas gdy z ludzkiego punktu widzenia powinien on uzyskać wsparcie, oraz jednocześnie bezdusznie go znieważyła”, a także, że wspomniana pracodawczyni „potraktowała go w sposób przejawiający nieuzasadnioną i nieludzką awersję do jego poważnego problemu zdrowotnego”.

13.  Skarżący dodał, że jedynym powodem, dla którego S.K. zdecydowała się go zwolnić, było (naukowo nieuzasadnione) uprzedzenie wobec osób będących nosicielami wirusa HIV oraz rzekome „ryzyko”, które stwarzają oni w kontaktach zawodowych i społecznych. Oczywiste jest więc, że działania S.K. w sposób brutalny naruszyły jego dobra osobiste, w szczególności te najbardziej intymne dotyczące wrażliwych danych osobowych. Tryb, w jakim skarżący został zwolniony, w sposób nie do przyjęcia umniejszył jego wartość jako człowieka poprzez sprowadzenie go do rangi „przedmiotu”, którym można posługiwać się zgodnie z „osobistymi uprzedzeniami i obsesjami”.

14.  Skarżący zwrócił się do sądu o uznanie rozwiązania umowy za bezprawne, nakazanie pracodawczyni, aby nadal go zatrudniała i wypłacała mu wynagrodzenie, a także aby wypłaciła mu 9.397 EUR z tytułu zaległego wynagrodzenia, 1.068,62 EUR z tytułu dodatku wakacyjnego i różne inne wyliczone przez niego kwoty, jak również 200.000 EUR tytułem doznanej krzywdy.

15.  W wyroku z dnia 13 czerwca 2006 r. sąd orzekł, że zwolnienie było bezprawne ze względu na niezgodność z postanowieniami art. 281 kodeksu cywilnego, który zabrania korzystania z prawa, jeżeli wiąże się to z wyraźnym przekroczeniem granic dobrej wiary lub moralności. Sąd uznał, że jedyną przyczyną rozwiązania umowy była choroba skarżącego i przyznał mu 6.339,18 EUR, która to kwota odpowiadała wynagrodzeniu niewypłaconemu od czasu jego zwolnienia. W opinii sądu postępowanie pracodawczyni – nawet przy uwzględnieniu presji wywieranej na nią przez pracowników – należało uznać za nadużycie praw. Sąd stwierdził, że pracodawczyni zdecydowała o zwolnieniu skarżącego w celu zapewnienia sprawnego funkcjonowania swojego przedsiębiorstwa oraz uniknięcia protestów i skarg, starając się tym samym przypodobać większości swoich pracowników.

16.  Sąd jednak oddalił przedłożoną przez skarżącego skargę, jakoby przedmiotowe zwolnienie naruszało jego dobra osobiste, ponieważ nie stwierdzono, by było ono motywowane nagannymi intencjami lub zamiarem zniesławienia skarżącego. Niemniej, w opinii sądu, S.K. zwolniła skarżącego w celu usunięcia tego, co niesłusznie uznawała za problem zakłócający pokojowe relacje między pracownikami przedsiębiorstwa. Wreszcie sąd uznał, że nie istniała potrzeba przywrócenia skarżącego do pracy, ponieważ znalazł on już w międzyczasie nową posadę.

17.  W dniach 26 lutego i 15 marca 2007 r. odpowiednio S.K. i skarżący wnieśli do Sądu Apelacyjnego w Atenach odwołanie od powyższego wyroku.

18.  W wyroku z dnia 29 stycznia 2008 r. Sąd Apelacyjny oddalił odwołanie S.K. i uwzględnił odwołanie skarżącego w zakresie obu zarzutów, tj. nadużycia praw oraz naruszenia dóbr osobistych. Podobnie jak Sąd Pierwszej Instancji, Sąd Apelacyjny uznał, że S.K. zwolniła skarżącego, ulegając presji ze strony personelu w celu zachowania dobrej atmosfery w pracy. Sąd Apelacyjny zauważył przy tym, że obawy pracowników były bezpodstawne z naukowego punktu widzenia, co wyjaśnił lekarz medycyny pracy. Biorąc pod uwagę sposób przenoszenia się wirusa, ich zdrowie nie było zagrożone. Z powyższego wynika, że w rzeczywistości ich obawy bazowały na uprzedzeniu, nie zaś na stwierdzonym ryzyku, w związku z czym choroba skarżącego nie mogła wpłynąć na sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa w przyszłości.

19.  Sąd Apelacyjny zestawił potrzebę zapewnienia sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa, któremu zagrażały bezpodstawne z naukowego punktu widzenia obawy, z uzasadnionym oczekiwaniem przez skarżącego ochrony w trudnym dla niego okresie. Sąd zauważył, że w sytuacji, w której choroba pracownika nie ma negatywnego wpływu na warunki pracy ani na sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa (np. nieobecności lub zmniejszona zdolność do pracy), nie może ona stanowić uzasadnienia rozwiązania umowy. Sąd zauważył, że skarżący nie był nieobecny w pracy oraz w najbliższej przyszłości nie należało się spodziewać jego nieobecności spowodowanej chorobą. Ponadto charakter obowiązków skarżącego, które nie wymagały nadmiernego wysiłku, wykluczał ryzyko ograniczenia jego zdolności do pracy, ponieważ w przypadku osób będących jedynie nosicielami wirusa HIV zdolność do pracy nie ulegała znacznemu pogorszeniu przez wiele lat.

20.  Sąd zauważył, że choroba skarżącego nie mogła mieć negatywnego wpływu na sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa w przyszłości, gdyż żaden z pracowników nie zrezygnował z pracy w okresie od ujawnienia informacji o chorobie skarżącego do rozwiązania jego umowy o pracę. Sąd doszedł do wniosku, że fakt, iż S.K. „uległa żądaniom swoich pracowników, zwolniła skarżącego i rozwiązała zawartą z nim umowę o pracę, nie mógł zostać uzasadniony dobrą wiarą ani interesem pracodawcy w prawidłowym rozumieniu tego terminu”.

21.  Sąd Apelacyjny przyznał skarżącemu kwotę 6.339,18 EUR z tytułu wynagrodzenia niewypłaconego od dnia zwolnienia. Stwierdził również, że naruszone zostały dobra osobiste skarżącego, ponieważ jego niesprawiedliwe zwolnienie wpłynęło na jego status zawodowy i społeczny – dwa aspekty osobowości jednostki. Z tego względu Sąd przyznał mu zadośćuczynienie w wysokości 1.200 EUR za doznaną krzywdę.

22.  W dniu 4 lipca 2008 r. S.K. wniosła ograniczone do kwestii prawnych odwołanie od wyroku Sądu Apelacyjnego.

23.  W dniu 16 października 2008 r. skarżący również zaskarżył wyrok Sądu Apelacyjnego. Powołał się przy tym na art. 180 (nieważność czynności prawnej), art. 281 (nadużycie praw) i art. 932 (zadośćuczynienie za krzywdę) kodeksu cywilnego oraz na art. 22 (prawo do pracy) Konstytucji, jak również na zasadę proporcjonalności w odniesieniu do przyznanej kwoty odszkodowania. W oparciu o orzecznictwo Sądu Kasacyjnego, skarżący podniósł również, że w przypadku unieważnienia przez sąd zwolnienia z powodu uznania go za niesprawiedliwe pracodawca jest zobowiązany do przywrócenia danej osoby do pracy. W ramach drugiego zarzutu skarżący stwierdził, że Sąd Apelacyjny niesłusznie odrzucił jego wniosek o przywrócenie do pracy w przedsiębiorstwie, utrzymując, że przywrócenie do pracy stanowiło regułę w przypadku naruszenia art. 281, dóbr osobistych lub prawa do rozwoju osobistego i udziału w życiu zawodowym.

24.  W wyroku nr 676/2009 z dnia 17 marca 2009 r. (który uprawomocnił się dnia 4 czerwca 2009 r.) Sąd Kasacyjny uchylił wyrok Sądu Apelacyjnego, stwierdzając m.in., że wspomniany sąd niewłaściwie zinterpretował i zastosował art. 281 kodeksu cywilnego w odniesieniu do okoliczności faktycznych sprawy. Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę nie jest niesprawiedliwe, jeżeli jest uzasadnione interesem pracodawcy „we właściwym rozumieniu tego terminu”, takim jak przywrócenie pokojowych relacji między pracownikami oraz sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa, jeżeli mogą one zostać zakłócone przy zachowaniu przez zwolnionego pracownika jego posady. Sąd Kasacyjny orzekł, co następuje:

„Ze względu na fakt, że zwolnienie... nie było motywowane złą wolą, chęcią zemsty ani żadnego rodzaju agresją ze strony [pracodawcy] wobec [pracownika], zwolnienie było w pełni uzasadnione interesem pracodawcy we właściwym rozumieniu tego terminu [interesu], ponieważ miało ono na celu przywrócenie spokoju w przedsiębiorstwie oraz jego sprawnego funkcjonowania. Pracownicy byli ogromnie zaniepokojeni bardzo poważną i zaraźliwą chorobą [skarżącego], która wzbudzała w nich poczucie braku bezpieczeństwa oraz obawy o własne zdrowie, co skłoniło ich do zażądania – zbiorowo i na piśmie – jego zwolnienia oraz do podkreślenia, że brak jego zwolnienia poważnie zagrażałby sprawnemu funkcjonowaniu przedsiębiorstwa...”

25.  Wreszcie Sąd Kasacyjny oddalił skargę skarżącego jako bezprzedmiotową i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu.

26.  Ani skarżący, ani jego była pracodawczyni nie podjęli przysługującej im ustawowo inicjatywy zwrócenia się do Sądu Apelacyjnego o wydanie wyroku w przekazanej mu do ponownego rozpatrzenia sprawie.

II.  WŁAŚCIWE PRAWO KRAJOWE I PRAKTYKA

A.  Prawo krajowe

27.  Właściwe artykuły greckiej Konstytucji stanowią, co następuje:

Artykuł 9

„1.  ... Życie prywatne i rodzinne jednostki jest nienaruszalne...”

Artykuł 22

„1.  Praca stanowi prawo i jest chroniona przez Państwo, które stara się tworzyć warunki zatrudnienia dla wszystkich obywateli oraz sprzyja moralnemu i materialnemu rozwojowi czynnej zawodowo ludności wiejskiej i miejskiej.”

Artykuł 25

„1. Prawa ludzi jako jednostek i członków społeczeństwa oraz zasada konstytucyjnego państwa opiekuńczego są gwarantowane przez Państwo.

Wszyscy przedstawiciele Państwa są zobowiązani do zapewniania możliwości nieograniczonego i skutecznego korzystania w powyższych praw. W stosownych przypadkach prawa te mają zastosowanie również w relacjach między jednostkami. Wszelkiego rodzaju ograniczenia, które w świetle Konstytucji mogą zostać na te prawa nałożone, muszą być przewidziane bezpośrednio w Konstytucji lub w ustawie... i muszą być zgodne z zasadą proporcjonalności.”

28.  Art. 1 ustawy nr 2112/1920 o zwolnieniach i rozwiązywaniu umów o pracę w sektorze prywatnym stanowi, co następuje:

„Pracownik sektora prywatnego zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, który pracuje od ponad dwóch miesięcy, nie może zostać zwolniony bez uprzedniego pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę...”

29.  Właściwe artykuły ustawy nr 3304/2005 o równym traktowaniu (rasa, narodowość, religia, wiek, orientacja seksualna) stanowi, co następuje:

Artykuł 1 (przedmiot)

„Przedmiotem niniejszej ustawy jest przyjęcie ogólnych ram prawnych mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wyznanie lub inne przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w sferze zatrudnienia... oraz zapewnienie stosowania zasady równego traktowania.”

Artykuł 2 (zasada równego traktowania)

1. Bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na czynniki wskazane w art. 1 jest zakazana.

2. Nękanie..., które ma na celu lub powoduje naruszenie godności jednostki oraz tworzy budzące strach, wrogie, poniżające lub agresywne otoczenie, jest również uważane za dyskryminację.”

Artykuł 10 (rozsądne środki dostosowawcze uwzględniające potrzeby osób niepełnosprawnych)

„W celu wypełnienia zasady równego traktowania wobec osób niepełnosprawnych pracodawca musi podjąć wszelkie niezbędne środki wymagane w danych okolicznościach do zagwarantowania, aby osoby niepełnosprawne miały dostęp do stanowiska pracy, mogły być aktywne i rozwijać się zawodowo oraz aby mogły brać udział w szkoleniach zawodowych, w zakresie, w jakim środki takie nie nakładają na pracodawcę nierozsądnego ciężaru...”

Artykuł 12 (działanie pozytywne i środki specjalne)

1. Za dyskryminację nie będzie uważane przyjęcie lub utrzymywanie specjalnych środków mających na celu zapobieganie zaistnieniu niekorzystnej sytuacji związanej z wyznaniem lub innymi przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem lub orientacją seksualną, lub jej rekompensowanie.

2. Za dyskryminację nie będzie uważane przyjęcie lub utrzymywanie środków chroniących zdrowie i bezpieczeństwo osób niepełnosprawnych w miejscu pracy lub środków tworzących lub utrzymujących warunki lub udogodnienia zapewniające i wspierające ich adaptację do działalności i pracy.”

B.  Krajowa Komisja Praw Człowieka

30. W dniu 27 stycznia 2011 r. Krajowa Komisja Praw Człowieka sporządziła raport dotyczący „kwestii związanych z ochroną osób będących nosicielami wirusa HIV”. Wstęp do raportu miał następującą treść:

„Krajowa Komisja Praw Człowieka zdecydowała się przeanalizować kwestie związane z ochroną praw osób będących nosicielami wirusa HIV. Zaobserwowano bowiem, że osoby te nie korzystają z praw podstawowych, a ich sytuację dodatkowo pogarsza stygmatyzacja, przejawy braku tolerancji, brak zachowania poufności i inne formy wymierzonej w nie dyskryminacji społecznej.

Impulsem do opracowania raportu stał się wyrok nr 676/2009 Sądu Kasacyjnego, w którym sąd ten potwierdził zgodność z prawem zwolnienia pracownika będącego nosicielem wirusa HIV i zatwierdził warunki, w jakich nastąpiło zwolnienie. Uwzględniając wagę wspomnianego wyroku – który jest pierwszym tego rodzaju orzeczeniem sądu odnotowanym w krajowych kronikach sądowych – oraz fakt, że podkreśla on ważny aspekt problemów, z jakimi borykają się nosiciele wirusa HIV, Komisja przeprowadziła konsultacje z kilkoma innymi organizacjami i instytucjami promującymi ochronę praw wspomnianych osób. Podczas dyskusji podniesiono wiele kwestii, z których do najważniejszych zalicza się: a) stygmatyzację osób z HIV/AIDS, b) dyskryminację osób zarażonych wirusem, szczególnie w miejscu pracy, c) dostęp takich osób do opieki zdrowotnej oraz d) ochronę ich życia prywatnego.”

31.  W swoich uwagach końcowych Komisja zauważyła, że:

„Istnieje aktualna i pilna potrzeba ochrony praw osób będących nosicielami wirusa HIV oraz ustanowienia i stosowania podstawowych zasad, na których prawa te się opierają, biorąc pod uwagę fakt, że zgodnie z najnowszymi oficjalnymi statystykami liczba osób cierpiących na tę chorobę osiągnęła w naszym kraju alarmujący poziom.

Ryzyko nie wynika jedynie z samej choroby i jej rozprzestrzeniania się, ale również z tworzenia i utrwalania niebezpiecznych i bezpodstawnych z naukowego punktu widzenia przekonań poprzez wyroki sądowe utrzymujące, że pracownicy zakażeni wirusem HIV stanowią „zagrożenie” w swoim miejscu pracy.

Wreszcie należy zauważyć, że ochrona praw nosicieli wirusa HIV nie dotyczy wyłącznie tych osób, ale również zdrowia publicznego w ogóle, ponieważ w przypadku braku takiej ochrony osoby te będą wahały się przed zrobieniem badań... co osłabi skuteczność wysiłków organizacji zdrowia publicznego mających na celu ograniczanie rozprzestrzeniania się przedmiotowej choroby.”

III.  WŁAŚCIWE INSTRUMENTY EUROPEJSKIE I MIĘDZYNARODOWE

A.  Zalecenie MOP dotyczące HIV i AIDS w środowisku pracy, 2010 (nr 200)

32.  Wskazane powyżej Zalecenie to pierwszy instrument z zakresu praw człowieka dotyczący HIV i AIDS w środowisku pracy. Zostało ono przyjęte znaczną większością głosów przez przedstawicieli rządów, pracodawców i pracowników Państw Członkowskich MOP na Międzynarodowej Konferencji Pracy w czerwcu 2010 r. Stanowi ono – między innymi – co następuje:

„3. ...

(c) nie należy dyskryminować ani stygmatyzować pracowników,
w szczególności osób szukających pracy i ubiegających się o pracę, w oparciu o faktyczne lub domniemane nosicielstwo wirusa HIV lub przynależność do regionów świata albo grup ludności uważanych za bardziej narażone lub podatne na zarażenie wirusem HIV;

 ...

9.  Rządy, konsultując z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, powinny rozważyć przyznanie ochrony równej ochronie przysługującej na mocy Konwencji z 1958 r. dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu w celu zapobieżenia dyskryminacji na tle faktycznego lub domniemanego nosicielstwa wirusa HIV.

10.  Faktyczne lub domniemane nosicielstwo wirusa HIV nie powinno stanowić podstawy dyskryminacji uniemożliwiającej rekrutację lub kontynuację zatrudnienia albo zapewnianie równych szans zgodne z postanowieniami Konwencji z 1958 r. dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

11.  Faktyczne lub domniemane nosicielstwo wirusa HIV nie powinno stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Tymczasową nieobecność w pracy spowodowaną chorobą lub związaną z leczeniem HIV lub AIDS należy traktować tak samo, jak nieobecność z innych przyczyn zdrowotnych, biorąc pod uwagę postanowienia Konwencji z 1982 r. dotyczącej rozwiązania stosunku pracy.

12.  Jeżeli środki przeciwdziałania dyskryminacji stosowane w miejscu pracy nie zapewniają skutecznej ochrony przed dyskryminacją związaną z HIV i AIDS, Członkowie powinni dostosować te środki lub wprowadzić nowe, jak również zapewnić ich skuteczne i przejrzyste wdrożenie.”

B.  Teksty Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy

33.  Zgromadzenie Parlamentarne Rady Europy (ang. *Parliamentary Assembly of the Council of Europe*, ZPRE) podnosi kwestię HIV/AIDS w wielu dokumentach. W swojej Rekomendacji 1116 (1989) pt. „AIDS a prawa człowieka” Zgromadzenie Parlamentarne stwierdziło, co następuje:

„3.  Zauważając, że choć Rada Europy zajmuje się profilaktyką od 1983 r., do aspektów etycznych odnoszono się jedynie pobieżnie;

4.  Mając jednak na uwadze, że niezbędne jest gwarantowanie, aby prawa człowieka i podstawowe wolności nie były zagrożone ze względu na strach budzony przez AIDS;

5.  Odczuwając zaniepokojenie w szczególności dyskryminacją, z jaką spotykają się niektóre ofiary AIDS, a nawet osoby seropozytywne;

...

8.  Zaleca, aby Komitet Ministrów:

poinstruował Komitet Zarządzający ds. Praw Człowieka, aby ten priorytetowo zajął się wzmocnieniem klauzuli o niedyskryminacji ujętej w art. 14 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka poprzez dodanie zdrowia do zakazanych podstaw dyskryminacji lub sporządzenie ogólnej klauzuli o równym traktowaniu w świetle prawa...”

34.  W Rezolucji 1536 (2007) ZPRE potwierdziło swoje zaangażowanie w zwalczanie wszelkich form dyskryminacji osób żyjących z HIV/AIDS:

„9. Podkreślając, że pandemia HIV/AIDS stanowi zagrożenie na poziomie medycznym, społecznym i ekonomicznym, Zgromadzenie wzywa parlamenty i rządy Rady Europy do:

9.1. zapewnienia, aby ich ustawy, polityka i praktyki respektowały prawa człowieka w kontekście HIV/AIDS, w szczególności prawo do edukacji, pracy, prywatności, ochrony i dostępu do profilaktyki, leczenia, opieki i wsparcia;

9.2. ochrony osób żyjących z HIV/AIDS przed wszystkimi formami dyskryminacji zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym...”

C.  Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych

35.  Art. 2 § 2 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych stanowi, że prawa wymienione w Pakcie będą wykonywane „bez żadnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiekolwiek inne okoliczności”. W swoim Komentarzu Ogólnym na temat niedyskryminacji (Nr 20, 2009) Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych wyraźnie stwierdził, że wyrażenie „inne okoliczności” zastosowane na końcu art. 2 § 2 Paktu obejmuje stan zdrowia, w szczególności nosicielstwo wirusa HIV:

„33.  Stan zdrowia odnosi się do zdrowia fizycznego i psychicznego danej osoby. Państwa Strony powinny zadbać o to, aby faktyczny lub domniemany stan zdrowia nie stanowił przeszkody w korzystaniu z praw nadanych na mocy Paktu. Państwa często powołują się na ochronę zdrowia publicznego jako na podstawę ograniczania praw człowieka w związku ze stanem zdrowia danej osoby. Niemniej wiele takich ograniczeń stanowi przejaw dyskryminacji, np. jeżeli nosicielstwo wirusa HIV wykorzystuje się jako podstawę zróżnicowanego traktowania pod względem dostępu do edukacji, zatrudnienia, opieki zdrowotnej, podróży, zabezpieczenia społecznego, mieszkalnictwa czy azylu...”

D.  Wyrok Trybunału Konstytucyjnego Republiki Południowej Afryki w sprawie *Hoffman przeciwko* *South African Airways*

36.  W sprawie *Hoffman przeciwko* *South African Airway**s* (CCT 17/00) z dnia 4 października 2000 r. do Trybunału Konstytucyjnego wpłynęło odwołanie od decyzji Wysokiego Sądu w Witwatersrand dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia pana Hoffmana jako członka personelu kabinowego przez linie lotnicze South African Airways ze względu na fakt, że był on nosicielem wirusa HIV. Spółka powołała się na trzy argumenty: negatywna reakcja osób będących nosicielami wirusa HIV na szczepionkę przeciwko żółtej gorączce; ryzyko przenoszenia chorób na pasażerów i innych pracowników linii lotniczych; a także niski zwrot z inwestycji w takich pracowników, ze względu na ich niższą niż w przypadku innych osób przewidywaną długość życia.

37.  Trybunał Konstytucyjny jednomyślnie uznał, że taka dyskryminacja naruszyła konstytucyjne prawa pana Hoffmana.

38.  Po pierwsze, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że należy odróżnić osoby będące nosicielami wirusa HIV od osób borykających się z niedoborem odporności. Zauważył przy tym, że w chwili zwolnienia z pracy i wydania decyzji sądu pan Hoffman był jedynie nosicielem wirusa HIV. Trybunał Konstytucyjny dodał, że praktyka działania zagranicznych linii lotniczych nie ma wpływu na ocenę zgodności decyzji z Konstytucją. Po drugie, Trybunał Konstytucyjny uznał, że choć biznesowe zastrzeżenia spółki były zasadne, nie powinny one stanowić pretekstu do odrzucenia elementarnych praw podstawowych, takich jak współczucie i tolerancja wobec innych osób. Uwzględniając powyższe rozważania uznano, że osoby dotknięte wirusem HIV znajdują się w szczególnie wrażliwej sytuacji i w rezultacie wymagają pełnej ochrony w ramach systemu prawnego. W konsekwencji sąd orzekł, że w związku z naruszeniem praw pana Hoffmana linie lotnicze winny niezwłocznie zaoferować mu pracę oraz pokryć koszty postępowania.

IV.  MATERIAŁ PRAWNOPORÓWNAWCZY

39.  Analiza porównawcza ustawodawstwa trzydziestu Państw Członkowskich Rady Europy dotyczącego ochrony przeciwko dyskryminacji w zakresie zatrudnienia, jaką na mocy prawa krajowego objęte są osoby będące nosicielami wirusa HIV, wykazała, że siedem Państw – Albania, Azerbejdżan, Włochy, Mołdawia, Rumunia, Wielka Brytania i Rosja – wprowadziło specjalne akty prawne w tym obszarze. W dwudziestu trzech innych Państwach, które nie wprowadziły specjalnych aktów prawnych, nosiciele wirusa HIV, którzy spotykają się z różnicami w traktowaniu w miejscu pracy, mogą powoływać się na ogólne przepisy prawa krajowego dotyczące niedyskryminacji. Orzeczenia sądów krajowych oraz innych organów zajmujących się ochroną praw człowieka w niektórych ze wspomnianych Państw ukazują, że chronią one osoby będące nosicielami wirusa HIV przed zwolnieniem poprzez zakaz odwołujący się do innych podstaw dyskryminacji, takich jak stan zdrowia czy niepełnosprawność.

40.  Przykładowo we Francji, w dniu 6 września 2012 r. Komisja ds. Równego Traktowania (od października 2012 r. Rada Praw Człowieka) uznała, że ustawa o równym traktowaniu osób dotkniętych niepełnosprawnością lub przewlekłą chorobą nie zobowiązuje pracownika (rozpatrywana sprawa dotyczyła zwolnienia osoby zarażonej wirusem HIV z baru z koncesją na sprzedaż alkoholu) do ujawnienia swojej choroby, chyba że w przeciwnym razie pracownik ten nie będzie w stanie wykonywać pracy. Komisja stwierdziła również, że domniemane uprzedzenie klientów do osób będących nosicielami wirusa HIV nie uzasadniało rozwiązania umowy.

41.  W dniu 13 grudnia 1995 r. sąd karny w Pontoise we Francji skazał pracodawcę na pięć miesięcy pozbawienia wolności w zawieszeniu oraz nakazał mu zapłacić 3.000 euro odszkodowania za zwolnienie, rzekomo z przyczyn ekonomicznych, jednego z pracowników – asystenta weterynarza – będącego nosicielem wirusa HIV.

42.  Jeszcze przed wprowadzeniem w Belgii w życie ustawy z dnia 10 maja 2007 r. o zwalczaniu określonych form dyskryminacji sąd pracy w Dendermonde orzekł, dnia 5 stycznia 1998 r., że pracodawca nadużył swojego prawa do rozwiązania umowy o pracę, zwalniając pracownika wyłącznie ze względu na fakt, że pracownik ten był nosicielem wirusa HIV.

43.  Szwajcarski Sąd Federalny (wyrok ATF 127 III 86) uznał, że zwolnienie z pracy wyłącznie ze względu na zakażenie wirusem HIV stanowi przejaw dyskryminacji i jest niesprawiedliwe w świetle art. 336 Kodeksu Zobowiązań.

44. W dniu  18 października 2004 r. Sąd Okręgowy w Połtawie nakazał wydawcy gazety wypłatę odszkodowania dziennikarzowi, którego zwolniono, ponieważ był nosicielem wirusa HIV.

45.  W Chorwacji, po interwencji Rzecznika Praw Obywatelskich, zmieniono Wewnętrzny Regulamin Policji. Zgodnie z zawartymi w nim wcześniej przepisami osoba będąca nosicielem wirusa HIV nie mogła zostać ani pozostawać aktywnym funkcjonariuszem policji.

46. W dniu 23 listopada 2009 r. polski Trybunał Konstytucyjny uznał za niezgodny z Konstytucją przepis rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych, zgodnie z którym stwierdzenie u policjanta wirusa HIV powinno automatycznie prowadzić do uznania go za niezdolnego do służby.

47.  W dniu 26 kwietnia 2011 r. rosyjski Sąd Najwyższy uznał za niewykonalne postanowienie Regulaminu Lotnictwa Cywilnego, zabraniające osobom zakażonym wirusem HIV wykonywanie pracy pilota we wszelkich rodzajach samolotów.

PRAWO

I.  ZARZUT NARUSZENIA ART. 14 W ZWIĄZKU Z ART. 8 KONWENCJI

48.  Skarżący zarzucił, że naruszono jego prawo do życia prywatnego, odwołując się przy tym do faktu, że Sąd Kasacyjny uznał jego zwolnienie w oparciu o nosicielstwo wirusa HIV za zgodne z prawem. Stwierdził on również, że jego zwolnienie stanowiło przejaw dyskryminacji oraz że argumentacja Sądu Kasacyjnego, zgodnie z którą jego zwolnienie było uzasadnione chęcią zachowania dobrej atmosfery w pracy, nie stanowiła zasadnej przyczyny zróżnicowanego traktowania w świetle art. 14. Skarżący odwołał się do art. 14 w związku z art. 8 Konwencji. Przepisy te mają następujące brzmienie:

Artykuł 8

„1.  Każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji.

2.  Niedopuszczalna jest ingerencja władzy publicznej w korzystanie z tego prawa, z wyjątkiem przypadków przewidzianych przez ustawę i koniecznych w demokratycznym społeczeństwie z uwagi na bezpieczeństwo państwowe, bezpieczeństwo publiczne lub dobrobyt gospodarczy kraju, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwom, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób.”

Artykuł 14

„Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn.”

A.  Stanowiska stron

1.  Rząd

49.  Rząd przyznał, że wszelkie zwolnienie pracownika bez wątpienia ma wpływ na jego życie prywatne. Niemniej nie wystarcza to, aby art. 8 znalazł zastosowanie. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału zwolnienie nie stanowi problemu podlegającego pod zakres stosowania art. 8, dopóki nie wiąże się ono z większymi konsekwencjami dla pracownika, takimi jak niemożność znalezienia innej pracy, a nie jedynie z utratą zatrudnienia. Zwolnienie skarżącego nie spowodowało jego wykluczenia z rynku pracy (jak miało to miejsce w sprawie *Sidabras i Džiautas przeciwko* *Litwie*, nr 55480/00 i 59330/00, ETPC 2004‑VIII) ani nie pozbawiło ogólnie osób zarażonych wirusem HIV prawa do pracy. Skarżący znalazł pracę niedługo po zwolnieniu. Art. 8 chroni relacje, które chcą tworzyć obie strony. Tymczasem współpracownicy skarżącego nie chcieli z nim pracować. Wreszcie, pracodawczyni skarżącego nie wykorzystała w niewłaściwy sposób informacji dotyczących jego stanu zdrowia.

50.  W opinii Rządu skarżący nie był również ofiarą dyskryminacji. Pracodawczyni zwolniła go, chcąc chronić interesy przedsiębiorstwa oraz utrzymać pokojowe relacje między pracownikami, a nie ze względu na uprzedzenie spowodowane faktem, że był on nosicielem wirusa HIV. Fakt, że Sąd Kasacyjny uznał, iż skarżącego zwolniono na tej podstawie, nie oznacza, że Sąd ten był wobec skarżącego uprzedzony bądź negatywnie do niego nastawiony.  Jego rozumowanie nie było oparte na fakcie, że skarżący był nosicielem wirusa HIV. Co więcej, pracodawczyni skarżącego – S.K. – nie znajdowała się przed Sądem Kasacyjnym w uprzywilejowanej pozycji ze względu na fakt, że nie była nosicielką wirusa HIV.

51.  Rząd podniósł, że zdrowie skarżącego oraz jego dalsze zatrudnienie w przedsiębiorstwie nie stanowiło przedmiotu „negocjacji” między pracodawczynią a współpracownikami skarżącego. Pracodawczyni próbowała znaleźć rozwiązanie, które – bez narażania przyszłości jej przedsiębiorstwa – uwzględniałoby interesy skarżącego. Rozważyła możliwość podjęcia środków mniej radykalnych niż zwolnienie oraz próbowała pomóc skarżącemu poprzez zaoferowanie mu kursu fryzjerstwa lub wsparcia w rozpoczęciu własnej działalności. Kiedy wszystkie te inicjatywy zakończyły się niepowodzeniem, pracodawczyni postawiła swój osobisty interes – sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa – nad interesem skarżącego i zdecydowała się go zwolnić. Pracodawczyni nie mogła zignorować obaw swoich pracowników. Zapewnianie harmonijnego środowiska pracy stanowi nie tylko prawo pracodawcy, ale również zobowiązanie wobec pracowników. Fakt, że pracodawczyni postawiła swój osobisty interes powyżej interesów jednego ze swoich pracowników i nie zareagowała w „pożądany” sposób – tj. nie zignorowała obaw swoich pracowników – oraz fakt, że Sąd Kasacyjny nie zmusił jej do zrobienia tego, co byłoby „pożądane”, nie stanowił naruszenia Konwencji.

52.  Rząd podniósł, że sprawy *Obst przeciwko* *Niemcom* (nr 425/03, 23 września 2010 r.) oraz *Schlüth przeciwko* *Niemcom* (nr 1620/03, ETPC 2010), do których odwoływał się skarżący, w znacznym stopniu przemawiają za stwierdzeniem braku naruszenia. W szczególności w drugim przypadku Trybunał przywiązał szczególną wagę do faktu, że zwolnienie skarżącego mogło całkowicie uniemożliwić mu znalezienie pracy, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie. Biorąc pod uwagę, że skarżący został zatrudniony w innym przedsiębiorstwie niedługo po zwolnieniu, zwolnienie nie doprowadziło do jego stygmatyzacji ani nie wykluczyło go z życia zawodowego i społecznego.

53.  Rząd uznał, że rozpatrywaną sprawę należy odróżnić od sprawy *Kiyutin przeciwko* *Rosji* (nr 2700/10, ETPC 2011), w przypadku której ograniczenia nałożone na prawa skarżącego stanowiły konsekwencję działań Państwa. W przypadku przedmiotowej sprawy domniemana dyskryminacja stanowiła działanie jednostki i zadaniem Sądu Kasacyjnego było rozpatrzenie sporu między jednostkami. Co więcej, europejski konsensus zaobserwowany przez Trybunał w sprawie *Kiyutin* dotyczył wjazdu, pobytu i zamieszkania osób będących nosicielami wirusa HIV w Państwach Członkowskich Rady Europy, a nie stopnia odpowiedzialności jednostek oraz zrównania jej z odpowiedzialnością Państwa.

54.  Rząd zauważył, że Sąd Kasacyjny nie uznał obaw współpracowników skarżącego za godne ochrony. Jego wyrok nie był ani arbitralny, ani nierozsądny, nawet przy uznaniu, że margines oceny Państwa był ograniczony ze względu na fakt, iż skarżący był osobą zakażoną wirusem HIV. W przypadku rozpatrywanej sprawy grecki wymiar sprawiedliwości nie mógł wymagać więcej od pracodawczyni, biorąc pod uwagę, że była ona jedynie osobą fizyczną, próbowała uniknąć zwolnienia skarżącego i pomóc mu, a atmosfera w przedsiębiorstwie cechowała się szczególną wrogością wobec skarżącego.

55.  Rząd stwierdził, że skarżący nie został potraktowany niekorzystnie ze względu na jego stan zdrowia ani przez Sąd Kasacyjny, ani przez pracodawczynię. Ta ostatnia nie porównywała stanu zdrowia skarżącego ze zdrowiem innych pracowników, podjęła decyzję o jego zwolnieniu nie dlatego, że był on nosicielem wirusa HIV, ale w celu przywrócenia spokoju w przedsiębiorstwie.

56.  Zdaniem Rządu ani art. 8 – samodzielnie, czy w związku z art. 14 – ani nawet Protokół nr 12 nie zobowiązują Państw do przyjmowania regulacji prawnych zakazujących zwalniania pracowników będących nosicielami wirusa HIV z pracy w sektorze prywatnym. Takie zobowiązanie poszerzyłoby odpowiedzialność Państwa w zakresie stosunków między jednostkami, podczas gdy zgodnie z właściwym orzecznictwem Trybunału Państwa cieszą się szerokim marginesem oceny w tym obszarze. Rząd odniósł się tu do sprawy *Evans przeciwko Zjednoczonemu Królestwu* ([Wielka Izba], nr 6339/05, § 77, ETPC 2007-1).

57.  W opinii Rządu, oczywiście, nie zabrania się Państwom wprowadzenia tego rodzaju przepisów, ale nie można takiego działania postrzegać w kategoriach zobowiązania wynikającego z art. 8 i 14 Konwencji. Państwo greckie co do zasady wypełniło swoje pozytywne obowiązki z zakresu prawa pracy, również w obszarach, w zakresie których mogłyby zaistnieć kwestie wpływające na życie prywatne osób zainteresowanych. Zapewniło ono skuteczną ochronę pracownikom będącym nosicielami wirusa HIV za sprawą ugruntowanych przepisów prawa pracy, prawa cywilnego, postępowania cywilnego oraz przepisów regulujących sytuację szczególnych kategorii pracowników (ustawa nr 2643/1998 zatytułowana „ochrona zatrudnienia osób niepełnosprawnych” oraz ustawa nr 3304/2005 transponująca Dyrektywę Rady 2000/78/EC z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy).

58.  Rząd zauważył, że w oparciu o właściwe przepisy prawa cywilnego i prawa pracy skarżący wszczął postępowanie cywilne, a sądy rozpatrywały jego sprawę zgodnie ze specjalną procedurą obowiązującą w odniesieniu do sporów dotyczących zatrudnienia. Fakt, że sądy niższej instancji orzekały na korzyść skarżącego, dowodzi, że wyżej wspomniane przepisy zapewniają wystarczające ramy ochrony pracowników zakażonych wirusem HIV. Skuteczność wspomnianych ram nie może zostać podważona wyłącznie dlatego, że Sąd Kasacyjny ostatecznie orzekł na korzyść pracodawczyni skarżącego.

2.  Skarżący

59.  Odwołując się do sprawy *Sidabras i Džiautas* op. cit.*,* *Obst* i *Schlüth* op. cit.*, Palomo Sánchez i Inni przeciwko* Hiszpanii([Wielka Izba], nr 28955/06, 28957/06, 28959/06 i 28964/06, ETPC 2011) oraz *Siliadin przeciwko* *Francji* (nr 73316/01, ETPC 2005-VII), skarżący podnosił, iż fakt, że jego skarga była związana z okolicznościami zwolnienia, nie wyłączał *per se* zastosowania art. 8 Konwencji ani zasady obowiązków pozytywnych. Okoliczności faktyczne wykazywały, że postawa jego współpracowników i pracodawczyni miały wpływ na jego życie prywatne i nie można tego uznać za nieistotne. Skarżący stał się obiektem natychmiastowej, bezpośredniej i skutecznej stygmatyzacji ze strony swoich współpracowników i był traktowany jak parias, któremu nie powinno dłużej przysługiwać prawo do pracy. Ponadto jego pracodawczyni mogła – i powinna – obrać inną postawę wobec skarżącego, a w szczególności stwierdzić, że fakt, iż był on nosicielem wirusa HIV, nie stanowi podstawy do zwolnienia, zamiast czynić z tego przedmiot negocjacji z innymi pracownikami. Skarżący podniósł, że wyraził chęć zachowania pracy mimo wrogich reakcji i napiętnowania społecznego, z którymi się spotykał. Praca stanowi istotny element poczucia własnej godności człowieka, która jest niezbędna, aby był on zdolny budować relacje społeczne i osobiste.

60.  Skarżący odwołał się również do wielu instrumentów międzynarodowych, takich jak Rekomendacja MOP Nr 200 oraz Rezolucja 1536 (2007) Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy, które, jego zdaniem, definiują stygmatyzację w środowisku pracy i apelują o ochronę osób zarażonych wirusem przeciwko wszelkim formom dyskryminacji.

61.  Skarżący stwierdził, że Sąd Kasacyjny „miał obowiązek”, biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, uznać zwolnienie za niesprawiedliwe ze względu na dyskryminację. Skarżący uznał, że został potraktowany mniej korzystnie niż jego współpracownicy ze względu na swój stan zdrowia. Gdyby nie zaraził się wirusem, jego współpracownicy nie odmówiliby pracy z nim, a pracodawczyni by go nie zwolniła. Gdyby w Grecji ugruntowana była zasada zakazująca zwalniania pracowników zarażonych wirusem HIV, uprzedzeni pracownicy wiedzieliby, że nie mogą doprowadzić do zwolnienia, nie zakłócaliby funkcjonowania przedsiębiorstwa i wstrzymaliby się od ingerowania w życie zawodowe i prywatne takiej osoby. W przypadku niniejszej sprawy, motywacji pracowników nie można oddzielić od motywacji pracodawczyni i nie można uważać, że zwolnienie nie stanowiło przejawu dyskryminacji, dlatego że motywacja pracodawczyni sama w sobie stanowiła zasadną przyczynę zwolnienia.

62.  Skarżący utrzymywał, że jeżeli zwolnienia członka słabszej grupy społecznej spowodowanego faktem, że współpracownicy nie chcą z nim pracować z powodu swoich uprzedzeń, nie uzna się za niezgodne z prawem, może to prowadzić do dyskryminacji i wykluczenia na szeroką skalę: ludzie uprzedzeni w stosunku do przedstawicieli danej rasy, osób o danym pochodzeniu etnicznym lub orientacji seksualnej będą mogli po prostu odmówić pracy z nimi, a ich pracodawcy w rezultacie podejmą decyzję o zwolnieniu. Jeżeli sądy nie zainterweniują, uprzedzenia stron trzecich pozbawią członków słabszych grup społecznych możliwości pracy na większości stanowisk w sektorze prywatnym, tworząc swoisty podział na spółki, które zatrudniają takie osoby, oraz te, które tego nie robią.

63.  Skarżący podniósł, że w przypadku rozpatrywanej sprawy Sąd Kasacyjny nie dokonał wyważenia między koniecznością ochrony pracowników będących nosicielami wirusa HIV przed dyskryminacją a koniecznością ochrony interesów pracodawców. Co więcej, wyrok Sądu Kasacyjnego był wyjątkowo lakoniczny i właściwie nie zawierał analizy kwestii proporcjonalności ingerencji.

64.  Skarżący uznał, że w niniejszej sprawie istniało wiele czynników, które uzasadniałyby stwierdzenie – co Trybunał uczynił w sprawie *Kiyutin* (op. cit. paragraf 63) – że Państwo dysponuje węższym marginesem oceny. Czynniki te obejmują: niezaprzeczalne uprzedzenie współpracowników skarżącego wobec osób będących nosicielami wirusa HIV; fakt, że ci ostatni należą do słabszej grupy społecznej, są ofiarami systematycznej dyskryminacji, a także spotykają się ze stygmatyzacją, wykluczeniem społecznym i marginalizacją; oraz fakt, że nosicielstwo wirusa HIV jest nieodwracalne i często postrzegane jako oznaka preferencji seksualnych danej osoby. Stygmatyzacja, stanowiąca konsekwencję zwolnienia pracownika zarażonego wirusem HIV, jest druzgocąca. Taka osoba musi zmagać się nie tylko z chorobą, ale również z krzywdzącymi skutkami bycia zwolnioną z jej powodu. Taka stygmatyzacja może uniemożliwić znalezienie nowej pracy.

65.  Na poparcie powyższego skarżący powołał się na liczne wyroki Sądów Najwyższych w wielu krajach, które orzekały na korzyść pracowników będących nosicielami wirusa HIV, w szczególności na wyrok w sprawie *Hoffman przeciwko* *South African Airways* wydany przez Trybunał Konstytucyjny Republiki Południowej Afryki (zob. paragrafy 36-38 powyżej), który uznał, że uprzedzenie wobec tej grupy osób nie stanowi uprawnionego interesu zawodowego.

66.  W oparciu o sprawę *Bah przeciwko Zjednoczonemu Królestwu* (nr 56328/07, ETPC 2011), skarżący podniósł, że Państwa muszą przedłożyć bardzo mocne argumenty, aby uzasadnić różnice w traktowaniu oparte na względach medycznych, takich jak nosicielstwo wirusa HIV. Jak stwierdził Trybunał w wyroku w wyżej wspomnianej sprawie, różnice w traktowaniu oparte na niemożliwej do zmiany cesze osobistej wymagają bardziej szczegółowego uzasadnienia niż różnice w traktowaniu dotyczące cechy, co do której możliwe jest dokonanie wyboru. Według skarżącego nosicielstwo wirusa HIV jest stanem, z którego – po znalezieniu się w nim – nie da się wyjść.

B.  Ocena Trybunału

1.  Zastosowanie art. 8 w związku z art. 14

67.  Rozważając, czy okoliczności faktyczne sprawy wchodzą w zakres stosowania art. 8, Trybunał ponownie zauważa, że termin „życie prywatne” stanowi szerokie pojęcie, którego nie da się zdefiniować w sposób wyczerpujący. Obejmuje ono integralność fizyczną i moralną danej osoby, w tym niekiedy aspekty jej tożsamości fizycznej i społecznej, w tym prawo do nawiązywania i rozwijania relacji z innymi ludźmi, prawo do „rozwoju osobistego” oraz prawo do stanowienia o sobie (zob. *Schlüth*, op. cit., paragraf 53).

68.  Jak miało to miejsce w sprawie *Schlüth*, skarżący w rozpatrywanej sprawie nie złożył skargi na bezpośrednią interwencję władz krajowych skutkującą jego zwolnieniem, ale na brak ich działania w celu ochrony jego sfery prywatnej przed ingerencją pracodawczyni, co mogło wchodzić w zakres odpowiedzialności Państwa (zob. na zasadzie *mutatis mutandis*, *Palomo Sanchez i Inni*, op. cit., § 60).

69.  Trybunał miał już okazję orzekać, na mocy art. 8, w sprawach dotyczących zwolnienia pracowników ze względu na ich prywatne działania (zob. *Obst* i *Schlüth*, op. cit.). Podobnie, w innym kontekście, Trybunał uznał, że art. 8 znajduje zastosowanie w sytuacji, w której władze odmawiają wydania dokumentów pobytowych ze względu na fakt, że skarżący jest nosicielem wirusa HIV (zob. *Kiyutin,* op. cit.), lub kiedy zainteresowanym zabrania się pracy w sektorze prywatnym ze względu na ich poprzednie miejsce zatrudnienia (zob. *Sidabras i Džiautas*, op. cit.).

70.  W związku z powyższym jest obecnie ugruntowane, że zarówno kwestie związane z zatrudnieniem, jak i sytuacje dotyczące osób zarażonych wirusem HIV, wchodzą w zakres życia prywatnego. Trybunał musi tak uznać, ponieważ epidemia HIV nie może być uważana za problem jedynie medyczny – jej skutki są bowiem odczuwalne w każdej sferze życia prywatnego.

71.  Przechodząc do okoliczności faktycznych rozpatrywanej sprawy, Trybunał zauważa, że pewien szczególny aspekt odróżnia ją od wszystkich wyżej wspomnianych spraw – dotyczy ona zwolnienia z pracy pracownika będącego nosicielem wirusa HIV. Nie ma wątpliwości, że choć stwierdzoną podstawą zwolnienia skarżącego była chęć zachowania dobrej atmosfery pracy w przedsiębiorstwie, wydarzeniem, które doprowadziło do takiej sytuacji, było ujawnienie informacji o zarażeniu skarżącego wirusem HIV. Było to wydarzenie, które skłoniło: jego współpracowników do odmówienia pracy ze skarżącym mimo zapewnień lekarza medycyny pracy zaproszonego przez pracodawczynię w celu wyjaśnienia sposobu przenoszenia choroby, jego pracodawczynię do próby przekonania go do odejścia z pracy i wreszcie pracowników do otwartego grożenia zakłócaniem funkcjonowania przedsiębiorstwa tak długo, jak skarżący będzie w nim pracował.

72.  Jasne jest, że zwolnienie skarżącego spowodowało stygmatyzację osoby, która – choć była nosicielem wirusa HIV – nie miała żadnych objawów choroby. Wyżej wspomniane działanie wywarło poważny wpływ na jego dobra osobiste, należny mu szacunek oraz, ostatecznie, na jego życie prywatne. Należy dodać do tego niepewność towarzyszącą skarżącemu przy szukaniu nowej pracy, ponieważ możliwość jej znalezienia mogła w sposób zrozumiały wydawać mu się niewielka z uwagi na wcześniejsze doświadczenia. Fakt, że po utracie zatrudnienia skarżący znalazł nową pracę nie wystarczy do wymazania niekorzystnego wpływu zwolnienia na jego zdolność prowadzenia normalnego życia prywatnego.

73.  Wreszcie Trybunał przypomina, że w sprawie *Kiyutin*, op. cit. (paragraf 57) orzekł on, iż stan zdrowia danej osoby, w tym takie kwestie jak nosicielstwo wirusa HIV, powinien wchodzić – jako forma niepełnosprawności albo w taki sam sposób, jak niepełnosprawność – w zakres terminu „inne okoliczności” zastosowanego w art. 14 Konwencji.

74.  Z powyższego wynika, że art. 14 w związku z art. 8 Konwencji ma zastosowanie w odniesieniu do okoliczności faktycznych rozpatrywanej sprawy.

2.  Zgodność z art. 14 w związku z art. 8

a) Czy skarżący znajdował się w sytuacji analogicznej do sytuacji innych pracowników przedsiębiorstwa

75.  Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Trybunału, dyskryminacja oznacza traktowanie w sposób zróżnicowany osób znajdujących się w analogicznej lub we właściwym zakresie podobnej sytuacji przy braku obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia (zob. *D.H. i Inni przeciwko Republice Czeskiej* [Wielka Izba], skarga nr 57325/00, § 175, ETPC 2007-IV, oraz *Burden przeciwko Zjednoczonemu Królestwu* [Wielka Izba], skarga nr 13378/05, § 60, ETPC 2008).

76.  Jako pracownik przedsiębiorstwa skarżący mógł mieć uzasadnioną nadzieję na kontynuację zatrudnienia w nim tak długo, jak nie dopuszczał się działań uzasadniających zwolnienie na mocy krajowego prawa pracy. Niemniej zwolniono go niedługo po ujawnieniu informacji o fakcie zdiagnozowania u niego zarażenia wirusem HIV.

77.  Trybunał jest zdania, że sytuację skarżącego należy porównać z sytuacją innych pracowników przedsiębiorstwa, ponieważ ma to znaczenie w kontekście oceny jego skargi dotyczącej różnic w traktowaniu. Jasne jest, że skarżącego potraktowano mniej korzystnie niż któregokolwiek z jego współpracowników i że wynikało to wyłącznie z faktu, że jest on nosicielem wirusa HIV. Trybunał pragnie zauważyć, że choć pracodawczyni rzeczywiście chciała przywrócić spokój w przedsiębiorstwie, jej obawy wynikały z sytuacji spowodowanej nastawieniem współpracowników skarżącego do jego nosicielstwa wirusa HIV.

b) Czy przedmiotowe zróżnicowane traktowanie było obiektywnie i rozsądnie uzasadnione

78.  Po wykazaniu przez skarżącego, że doszło do zróżnicowanego traktowania, pozwane Państwo powinno udowodnić, że różnica w traktowaniu była uzasadniona. Takie uzasadnienie winno być obiektywne i rozsądne lub, innymi słowy, posiadać uprawniony cel, a ponadto musi istnieć rozsądny stosunek proporcjonalności między zastosowanymi środkami a założonym celem. Układające się Państwa dysponują marginesem oceny, czy i do jakiego stopnia różnice między sytuacjami w pozostałym zakresie podobnymi do siebie uzasadniają zróżnicowane traktowanie. Zakres tego marginesu różnić się będzie w zależności od okoliczności sprawy, jej przedmiotu oraz kontekstu (zob. *Kiyutin*, op. cit., § 62).

79.  W przypadku sprawy *Kiyutin*, op. cit., Trybunał stwierdził, że kiedy ograniczenie praw podstawowych odnosi się do słabszej grupy społecznej, która spotykała się ze znaczną dyskryminacją w przeszłości, margines oceny Państwa jest znacznie węższy i musi ono mieć bardzo solidne podstawy do nałożenia wspomnianych ograniczeń (*idem*., paragraf 63).

80.  Osoby będące nosicielami wirusa HIV muszą stawiać czoła licznym problemom nie tylko natury medycznej, ale również zawodowej, społecznej, osobistej i psychologicznej, a przede wszystkim często głęboko zakorzenionym uprzedzeniom nawet osób posiadających wykształcenie na najwyższym poziomie.

81.  Trybunał potwierdził taki stan rzeczy w sprawie *Kiyutin*, op. cit. Uznał przy tym, że brak wiedzy na temat sposobów rozprzestrzeniania się choroby stanowi źródło uprzedzeń, które z kolei skutkują stygmatyzacją lub marginalizacją osób zarażonych wirusem. Trybunał dodał, że w rezultacie ludzie żyjący z wirusem HIV stanowią słabszą grupę społeczną borykającą się z uprzedzeniami i stygmatyzacją, a także że Państwa powinny dysponować jedynie wąskim marginesem oceny przy wyborze środków, które wyodrębniają tę grupę poprzez jej zróżnicowane traktowanie ze względu na nosicielstwo wirusa HIV (*idem.*, paragraf 64).

82.  Dodatkowo Trybunał zauważa, że analiza porównawcza ustawodawstwa trzydziestu Państw Członkowskich Rady Europy dotyczącego ochrony przed dyskryminacją w środowisku pracy przyznawanej osobom zakażonym wirusem HIV wykazała, iż siedem Państw przyjęło w tym celu specjalne akty prawne. Niemniej w dwudziestu trzech innych Państwach, które nie wprowadziły specjalnych aktów prawnych, nosiciele wirusa HIV, którzy spotykają się z różnicami w traktowaniu w miejscu pracy, mogą powoływać się na ogólne przepisy prawa krajowego dotyczące niedyskryminacji. Orzeczenia sądów krajowych oraz innych organów zajmujących się ochroną praw człowieka w niektórych ze wspomnianych Państw ukazały, że chronią one osoby żyjące z wirusem HIV przed zwolnieniem poprzez subsumpcję takiego czynu pod przepisy zakazujące dyskryminacji z innych przyczyn, takich jak stan zdrowia czy niepełnosprawność (zob. paragraf 39 powyżej)

83.  Wydaje się więc, że choć nie wszystkie Państwa Członkowskie Rady Europy przyjęły specjalne akty prawne sprzyjające osobom żyjącym z wirusem HIV, istnieje jasna, ogólna tendencja do ochrony takich osób przed wszelką dyskryminacją w miejscu pracy w oparciu o ogólne przepisy ustawowe stosowane przez sądy podczas rozpatrywania spraw dotyczących zwolnienia pracowników będących nosicielami wirusa HIV z pracy zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym (zob. paragrafy 40-47 powyżej).

84.  Co więcej, Trybunał zauważa, że przepisy dotyczące niedyskryminacji zawarte w różnych instrumentach międzynarodowych przyznają ochronę osobom będącym nosicielami wirusa HIV. W tym kontekście Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ uznał nosicielstwo HIV za zakazaną podstawę dyskryminacji. Ponadto coraz większa liczba szczególnych instrumentów międzynarodowych zawiera przepisy dotyczące osób będących nosicielami wirusa HIV, w tym w szczególności zakazujące dyskryminacji w zakresie zatrudnienia. Zalicza się do nich Zalecenie MOP nr 200 dotyczące HIV i AIDS w środowisku pracy.

85.  W oparciu o okoliczności faktyczne sprawy Trybunał stwierdza, że pracodawczyni skarżącego rozwiązała z nim umowę ze względu na presję wywieraną na nią przez jej pracowników, którzy dowiedzieli się, że skarżący jest nosicielem wirusa HIV, i bali się o swoje zdrowie. Co więcej, Trybunał zauważa, że pracownicy przedsiębiorstwa zostali poinformowani przez lekarza medycyny pracy, że kontakty zawodowe ze skarżącym nie narażały ich na żadne ryzyko zarażenia.

86.  Sądy niższej instancji dokonały wyważenia między potrzebą utrzymania sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa a uzasadnionym oczekiwaniem skarżącego udzielenia mu ochrony w trudnym dla niego okresie. W ich opinii szala przeważyła na korzyść skarżącego. W szczególności Sąd Apelacyjny uznał, że w przypadku rozpatrywanej sprawy zagrożenie zakłóceniem funkcjonowania przedsiębiorstwa w wyniku reakcji *en masse* pracowników opierało się na bezpodstawnej z naukowego punktu widzenia przyczynie. Sąd zauważył, że w sytuacji, w której choroba pracownika nie ma negatywnego wpływu na relacje w pracy ani na sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa (nieobecności, zmniejszona zdolność do pracy itp.), nie może ona stanowić uzasadnienia rozwiązania umowy. Ponadto charakter obowiązków skarżącego, które nie wymagały nadmiernego wysiłku, wykluczał ryzyko ograniczenia jego zdolności do pracy, ponieważ w przypadku osób będących jedynie nosicielami wirusa HIV zdolność do pracy nie ulega znacznemu pogorszeniu przez wiele lat.

87.  W rozpatrywanej sprawie Sąd Apelacyjny wyraźnie stwierdził, że fakt, iż skarżący był nosicielem wirusa HIV, nie miał wpływu na jego zdolność do wykonywania jego pracy oraz nie wskazywał na to, że będzie on niezdolny do właściwej realizacji zawartej umowy, co mogłoby uzasadniać jej bezzwłoczne rozwiązanie (zob. paragraf 19 powyżej). Sąd Apelacyjny uznał również, że istnienie przedsiębiorstwa nie było zagrożone ze względu na presję wywieraną przez pracowników (zob. paragraf 20 powyżej). Domniemane lub otwarcie wyrażone uprzedzenie pracowników nie mogło stanowić pretekstu do rozwiązania umowy z pracownikiem zarażonym wirusem HIV. W takich przypadkach konieczność ochrony interesów pracodawcy należało bardzo ostrożnie wyważyć w stosunku do konieczności ochrony interesów pracownika, który stanowił słabszą stronę umowy, w szczególności jeżeli był nosicielem wirusa HIV.

88.  Niemniej Sąd Kasacyjny nie rozważył wszystkich sprzecznych interesów tak dokładnie i dogłębnie, jak Sąd Apelacyjny. W oparciu o dość powierzchowne podstawy, mając na uwadze wagę i nietypowy charakter kwestii związanych ze sprawą, Sąd ten orzekł, że przedmiotowe zwolnienie było w pełni uzasadnione interesami pracodawczyni we właściwym rozumieniu tego terminu, ponieważ środek ten został wdrożony w celu przywrócenia spokoju w przedsiębiorstwie i zapewnienia jego sprawnego funkcjonowania. Choć Sąd Kasacyjny nie zakwestionował faktu, że zarażenie skarżącego nie miało negatywnego wpływu na jego zdolność realizacji wiążącej go umowy o pracę, mimo wszystko oparł swoje orzeczenie, uzasadniając obawy pracowników, na wyraźnie mylnej przesłance, tj. na stwierdzeniu, że choroba skarżącego jest „zaraźliwa”. Czyniąc to, Sąd Kasacyjny przypisał sprawnemu funkcjonowaniu przedsiębiorstwa takie samo znaczenie, jakie pragnęli mu nadać pracownicy, dostosowując jego definicję do ich subiektywnych odczuć.

89.  Trybunał nie podziela zdania Rządu, jakoby wyrok Sądu Kasacyjnego na korzyść skarżącego nie rozwiązywałby problemu, ponieważ pracodawczyni musiałaby wówczas ponieść koszt długotrwałego zakłócenia funkcjonowania przedsiębiorstwa, a skarżący wciąż przebywałby we wrogo nastawionym środowisku. Dla skarżącego stawką przed Sądem Kasacyjnym było jedynie otrzymanie odszkodowania – które przyznał mu Sąd Apelacyjny – ponieważ jego wstępne roszczenie (o przywrócenie do pracy w przedsiębiorstwie) zostało oddalone zarówno przez Sąd Pierwszej Instancji, jak Sąd Apelacyjny. Ponadto nie można spekulować, jakie byłoby podejście pracowników przedsiębiorstwa, gdyby Sąd Kasacyjny utrzymał w mocy decyzję sądów niższej instancji, a tym bardziej, gdyby w Grecji istniały przepisy lub ugruntowane orzecznictwo chroniące w miejscu pracy osoby będące nosicielami wirusa HIV.

90.  Podsumowując, Trybunał jest zdania, że Sąd Kasacyjny nie wyjaśnił adekwatnie, w jaki sposób interesy pracodawcy przeważały nad interesami skarżącego, oraz nie dokonał wyważenia praw obu stron tak, jak wymaga tego Konwencja.

91.  Z powyższego wynika, że skarżący spotkał się z dyskryminacją w oparciu o stan zdrowia, co stanowi naruszenie art. 14 w związku z art. 8. Stwierdzić zatem należy, że doszło do naruszenia wyżej wspomnianych przepisów.

II.  ZASTOSOWANIE ART. 41 KONWENCJI

92.  Artykuł 41 Konwencji stanowi, co następuje:

„Jeśli Trybunał stwierdzi, że nastąpiło naruszenie Konwencji lub jej protokołów, oraz jeśli prawo wewnętrzne zainteresowanej Wysokiej Układającej się Strony pozwala tylko na częściowe usunięcie konsekwencji tego naruszenia, Trybunał orzeka, gdy zachodzi potrzeba, słuszne zadośćuczynienie pokrzywdzonej stronie.”

A.  Szkoda

93.  Skarżący ubiegał się o przyznanie 6.339,18 EUR z tytułu szkody majątkowej, tj. kwoty przyznanej mu przez Sąd Apelacyjny. Ponadto skarżący ubiegał się o odsetki ustawowe liczone od dnia wydania wyroku przez Sąd Apelacyjny. Wnosił także o zasądzenie kwoty 20.000 EUR tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w związku ze stygmatyzacją oraz zwolnieniem opartym na dyskryminacji.

94.  Rząd zwrócił się do Trybunału o oddalenie roszczeń dotyczących szkody majątkowej w oparciu o stwierdzenie, że dotyczą one ekonomicznego aspektu zatrudnienia, a nie prawa do poszanowania życia prywatnego gwarantowanego na mocy art. 8. W kwestii krzywdy Rząd uznał, że zarzut skarżącego, jakoby spotkał się ze stygmatyzacją i dyskryminacją, był bezpodstawny, ponieważ znalazł on nową pracę niedługo po zwolnieniu. Jeżeli Trybunał miałby dojść do wniosku, że miało miejsce naruszenie Konwencji, samo to stwierdzenie powinno stanowić wystarczająco słuszne zadośćuczynienie.

95.  Trybunał przypomina, że doszło do naruszenia art. 14 w związku z art. 8 ze względu na fakt, że Sąd Kasacyjny nie dokonał wyważenia praw obu stron tak, jak wymaga tego Konwencja. Trybunał zauważa, że Sąd Apelacyjny wyznaczył kwotę należną skarżącemu z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia – 6.339,18 EUR – i przyznaje mu tę sumę tytułem szkody majątkowej. Trybunał jest również zdania, że skarżący powinien otrzymać kwotę 8.000 EUR tytułem zadośćuczynienia za krzywdę.

B.  Koszty i wydatki

96.  Skarżący ubiegał się o zwrot 6.000 EUR tytułem kosztów opłacenia dwóch prawników, którzy reprezentowali go przed Trybunałem (sześćdziesiąt godzin pracy przy stawce 100 EUR za godzinę).

97.  Rząd zwrócił się do Trybunału o oddalenie powyższego roszczenia, ponieważ nie zostały wraz z nim złożone niezbędne dokumenty na jego poparcie.

98.  Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Trybunału, zwrot kosztów i wydatków nie jest przyznawany na mocy art. 41, jeżeli nie zostanie stwierdzone, że koszty te zostały faktycznie poniesione, były niezbędne i ich kwota była rozsądna (zob. *Iatridis przeciwko* *Grecji* (godziwe zadośćuczynienie) [Wielka Izba], 31107/96, § 54, ETPC 2000-XI). Trybunał pragnie zauważyć, że skarżący nie przedłożył niezbędnych dokumentów na poparcie roszczenia dotyczącego kosztów i wydatków. W związku z powyższym roszczenie zostaje oddalone.

C.  Odsetki za zwłokę

99.  Trybunał za słuszne uznaje wyznaczenie wysokości odsetek za zwłokę na podstawie marginalnej stopy procentowej Europejskiego Banku Centralnego powiększonej o trzy punkty procentowe.

W ZWIĄZKU Z POWYŻSZYM TRYBUNAŁ JEDNOMYŚLNIE

1.  *Orzeka*, że doszło do naruszenia art. 14 w związku z art. 8 Konwencji;

2.  *Orzeka, że*

(a) że pozwane Państwo ma wypłacić skarżącemu w ciągu trzech miesięcy od daty, w której wyrok stanie się ostateczny, zgodnie z art. 44 § 2 Konwencji, następujące kwoty:

(i) kwotę 6.339,18 EUR (sześciu tysięcy trzystu trzydziestu jeden euro i osiemnastu centów) z tytułu szkody majątkowej, powiększoną o wartość wszelkich podatków, jakie ewentualnie mogą być pobrane od tej kwoty;

(ii) kwotę 8.000 EUR (ośmiu tysięcy euro) z tytułu zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, powiększoną o wartość wszelkich podatków, jakie ewentualnie mogą być pobrane od tej kwoty;

(b) że od momentu upływu wyżej wskazanego terminu trzech miesięcy aż do momentu uregulowania należności, należne będą odsetki zwykłe od określonej powyżej kwoty, naliczone według stopy równej marginalnej stopie procentowej Europejskiego Banku Centralnego obowiązującej w tym okresie, powiększonej o trzy punkty procentowe;

3.  *Oddala* pozostałą część żądania skarżącego w zakresie słusznego zadośćuczynienia.

Sporządzono w języku francuskim i obwieszczono pisemnie dnia 3 października 2013 r., zgodnie z art. 77 § 2 i 3 Regulaminu Trybunału.

 Søren Nielsen Isabelle Berro-Lefèvre
 Kanclerz Przewodnicząca