

Zezwolenie na zwolnienie pracownika wyłącznie z powodu członkostwa w partii politycznej

Redfearn przeciwko Wielkiej Brytanii (wyrok - 6 listopada 2012r., Izba (Sekcja IV), skarga nr 47335/06

Arthur Collins Redfearn pracował od 5 grudnia 2003 r. do 30 czerwca 2004 r. w spółce prywatnej Serco Limited jako kierowca wożący dzieci i dorosłych niepełnosprawnych fizycznie i psychicznie w rejonie Bradford. Większość jego pasażerów była pochodzenia azjatyckiego. Nie było skarg na jego pracę i zachowanie a jego przełożony – pochodzenia azjatyckiego – zgłosił go do nagrody „pracownika pierwszej klasy”.

Po opublikowaniu w lokalnej gazecie informacji o przynależności politycznej Redfearna wiele związków zawodowych i pracowników zaprotestowało przeciwko dalszemu jego zatrudnianiu. Kiedy został wybrany jako radny z ramienia (Brytyjskiej Partii Narodowej (BNP) w czerwcu 2004 r., został zwolniony w trybie natychmiastowym. W sierpniu 2004r. wniósł pozew z zarzutem dyskryminacji rasowej do Trybunału ds. Zatrudnienia na podstawie ustawy o stosunkach rasowych z 1976 r. Został on jednak oddalony w lutym 2005 r., z uzasadnieniem, że jego dalsze zatrudnienie mogło wywołać znaczny niepokój wśród pasażerów przewożonych przez Serco i opiekunów oraz spowodować, że pojazdy Serco stałyby się przedmiotem ataków jej oponentów.

W lipcu 2005 r. Odwoławczy Trybunał ds. Zatrudnienia uwzględnił jego odwołanie w szczególności z tego powodu, że nie została rozważona żadna inna alternatywa niż zwolnienie. W maju 2006r. Sąd Apelacyjny zgodził się jednak z apelacją Serco uznając w szczególności, że pozew Redfearna dotyczył w istocie dyskryminacji ze względów politycznych a nie rasowych, nie był więc objęty ustawami antydyskryminacyjnymi. Nie było zgody na odwołanie do Izby Lordów.

Redfearn nie mógł wnieść pozwu o nieuczciwe zwolnienie, bo przysługuje on dopiero po roku zatrudnienia, z pewnymi wyjątkami, w tym dotyczącymi ciąży, rasy, płci lub religii.

W skardze do Trybunału skarżący zarzucił naruszenie jego praw na podstawie art.10 i 11 Konwencji. Twierdził, że decydując się stać członkiem BNP i kandydować w wyborach podjął się ich realizacji. Zwolnienie z pracy stanowiło nieproporcjonalną ingerencję w korzystanie przez niego z tych praw.

Skarżący powołał się na art.10 i 11 Konwencji. Trybunał uważał jednak za bardziej właściwe zbadanie jego zarzutów na podstawie art.11 Konwencji, ale w świetle art.10.

Głównym przedmiotem art.11 jest ochrona jednostki przed arbitralną ingerencją władz publicznych w korzystanie z zawartych w nim praw, władz krajowe mogą

jednak w pewnych okolicznościach być zobowiązane do interwencji w relacje między osobami prywatnymi przez podjęcie rozsądnych i odpowiednich środków dla zapewnienia skutecznego korzystania z prawa do wolności stowarzyszania się.

Tak więc, chociaż kwestie, będące przedmiotem zarzutu skarżącego nie obejmowały bezpośredniej interwencji ani ingerencji państwa, odpowiedzialność Wielkiej Brytanii wchodziła w grę, bo wynikała z niezapewnienia skarżącemu w prawie krajowym prawa do wolności stowarzyszania się. Innymi słowy, obowiązkiem władz jest również ochrona przed zwolnieniem przez prywatnych pracodawców, jeśli jest motywowana wyłącznie przynależnością pracownika do określonej partii politycznej (albo przynajmniej zapewnienie możliwości niezależnej oceny jego proporcjonalności w świetle wszystkich okoliczności danej sprawy).

Trybunał przyznał, że w pewnych okolicznościach pracodawca może w sposób uprawniony wprowadzić ograniczenia wolności stowarzyszania się pracowników, jeśli uważa iż było to konieczne w społeczeństwie demokratycznym np. dla ochrony praw innych osób albo zachowania neutralności politycznej funkcjonariuszy publicznych. Ze względu na naturę polityki BNP Trybunał zgodził się, że firma Serco mogło znaleźć się w trudnej sytuacji, kiedy kandydatura skarżącego stała się publicznie znana. W szczególności nawet przy braku konkretnych zarzutów ze strony użytkowników jej usług, członkostwo w BNP mogło mieć wpływ na usługi świadczone przez Serco dla Rady Miejskiej Bradford. Tym bardziej, że większość osób z nich korzystających to były wymagające pomocy osoby pochodzenia azjatyckiego.

Należało również uwzględnić fakt, że skarżący został uznany za “pracownika pierwszej klasy” i - zanim jego przynależność polityczna stała się publicznie znana - nie było przeciwko niemu żadnych skarg. W sytuacji jednak, gdy został wybrany radnym z ramienia BNP napłynęły skargi od związków i pracowników. Wtedy został zwolniony w trybie natychmiastowym bez żadnego – jak się wydaje – rozważenia możliwości przeniesienia go na stanowisko, na którym nie stykałby się z klientami. W szczególności Trybunał uderzył fakt, że skargi te dotyczyły ewentualnych problemów na przyszłość, a nie czegokolwiek, co skarżący uczynił lub czego zaniedbał wykonując swoją pracę.

Ponadto, chociaż skarżący pracował na stanowisku, które nie wymagało znacznego szkolenia lub doświadczenia, miał w dniu zwolnienia 56 lat i istniało prawdopodobieństwo, że byłoby mu bardzo trudno znaleźć inne zatrudnienie. W rezultacie Trybunał zgodził się, że skutki zwolnienia były poważne i mogły dotyczyć samej istoty jego praw wynikających z art.11 Konwencji. Trybunał musiał więc ustalić, czy w okolicznościach sprawy skarżącego została zachowana właściwa równowaga między konkurencyjnymi interesami wchodzącymi w grę, a więc prawem skarżącego oraz prawem jego pracodawcy, współpracowników i użytkowników usług.

W tej sprawie Trybunał nie miał oceniać polityki czy celów, niezależnie od tego, jak niemożliwych do zaakceptowania, BNP w owym czasie (BNP nie była w żaden sposób stroną tego postępowania), ale wyłącznie ustalić, czy prawa skarżącego na

podstawie art. 11 zostały naruszone w szczególnych okolicznościach tej sprawy. W związku z tym warto było również pamiętać, że BNP ani nie była partią nielegalną ani jej działalność nie była nielegalna .

Trybunał zgodził się, że państwa nie mogą w sposób absolutny zagwarantować skutecznego korzystania z prawa do wolności stowarzyszania się. W kontekście pozytywnego obowiązku na podstawie art.11 uznał, że gdy wchodzi w grę delikatne kwestie socjalne i polityczne, przy poszukiwaniu właściwej równowagi między konkurującymi ze sobą interesami a w szczególności przy ocenie właściwego charakteru interwencji, państwa Konwencji powinny korzystać z szerokiej swobody wyboru środków do zastosowania.

Głównie chodziło więc o odpowiedź na pytanie, czy biorąc pod uwagę ten margines, podjęte środki można było uznać za rozsądne i odpowiednie w celu zabezpieczenia praw skarżącego na podstawie art. 11 Konwencji.

Zdaniem Trybunału pozew o nieuczciwe zwolnienie na podstawie ustawy z 1996r. byłby odpowiednim środkiem prawnym dla osoby zwolnionej z powodu jej przekonań lub przynależności politycznej. Po wniesieniu takiego pozwu do Trybunału ds. Zatrudnienia pracodawca musi wykazać, że istniał istotny powód do zwolnienia. Po wejściu w życie Human Rights Act 1998, sądy krajowe przy podejmowaniu decyzji, czy zwolnienie było – biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy – usprawiedliwione, musiały w pełni uwzględnić art.11 Konwencji.

W sytuacji jednak, w której na dzień zwolnienia skarżący nie był zatrudniony przez okres dłuższy niż roczny okres próbny, nie mógł skorzystać z tego środka. Wniósł więc pozew o dyskryminację rasową na podstawie ustawy z 1976r. oddalony jednak przez Sąd Apelacyjny, który stwierdził, iż nie był on z tego powodu dyskryminowany. Trybunał zauważył, że ustawa z 1976r. dotyczyła jedynie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji rasowej. Chociaż nie twierdził, że środek ten był całkowicie nieskuteczny - pozew został uwzględniony przez Odwoławczy Trybunał ds. Zatrudnienia – uważał jednak, że celem ustawy z 1976r. nie były sytuacje takie, jak w tej sprawie i tylko bardzo liberalna interpretacja wchodzących w grę przepisów umożliwiła sądom krajowym orzeczenie na korzyść skarżącego. W rezultacie uważał, że ustawa z 1976r. nie oferowała mu żadnej ochrony przed ingerencją w jego prawa na podstawie art.11 Konwencji.

Nie było więc wątpliwości, że skarżący znalazł się w niekorzystnej sytuacji z powodu rocznego okresu próbnego, który pozbawił go jedyne go środka prawnego, którego mógł skutecznie użyć, aby zakwestionować swoje zwolnienie z tego powodu, że stanowiło naruszenie jego podstawowych praw. Trybunał musiał więc rozważyć, czy można było powiedzieć, iż państwo – przez włączenie do ustawy z 1996r. rocznego okresu próbnego – podjęło rozsądne i odpowiednie kroki w celu ochrony praw skarżącego na podstawie art.11.

Trybunał zauważył, że okres ten został włączony dlatego, że rząd uważał, iż ryzyko nieuzasadnionego zaangażowania sądów w sprawy z zarzutami nieuczciwych zwolnień oraz wynikające z tego koszty mogłyby odstraszyć pracodawców od zatrudniania większej liczby osób. Tak więc celem były korzyści dla gospodarki przez zwiększenie popytu na siłę roboczą. Trybunał zgodził się, że okres jednego roku zwykle wystarcza pracodawcy do oceny przydatności pracownika przed zatrudnieniem go na danym stanowisku w sposób bardziej stabilny. W rezultacie, ze względu na swobodę państwa przy formułowaniu i stosowaniu polityk społecznych i gospodarczych, Trybunał uważał za zasadniczo rozsądne i odpowiednie działanie państwa, aby wzmocnić krajowy rynek pracy przez uniemożliwienie nowozatrudnionym wnoszenia odwołań od nieuczciwych, w ich mniemaniu, zwolnień.

W praktyce jednak roczny okres wstępny nie miał zastosowania w taki sam sposób do wszystkich zwalnianych pracowników. Przyjęto pewną liczbę wyjątków, aby zaoferować dodatkową ochronę pracownikom zwolnionym na określonych zakazanych podstawach takich, jak rasa, seks i religia. Nie dotyczyło to pracowników zwolnionych z powodu ich opinii lub przynależności politycznej.

Trybunał już wcześniej stwierdził, że partie polityczne są formą stowarzyszenia istotną dla właściwego funkcjonowania demokracji. Ze względu na znaczenie demokracji w systemie Konwencji, przy braku gwarancji sądowych, system prawny pozwalający na zwolnienie z pracy wyłącznie z powodu członkostwa pracownika w partii politycznej niesie ze sobą możliwość nadużyć.

Nawet, jeśli Trybunał musiał uznać uprawniony charakter interesu Serco w zwolnieniu skarżącego z pracy ze względu na naturę jego przekonań politycznych, politykę realizowaną przez BNP i jego publiczne identyfikowanie się z tą partią przez wybór na radnego, pozostaje faktem, że art.11 chroni nie tylko osoby lub stowarzyszenia, których poglądy są odbierane przychylnie albo postrzegane jako nieszkodliwe lub obojętne, ale i takie, których poglądy obrażają, oburzają lub wprowadzają niepokój. Decydujące w takich sprawach jest to, aby - niezależnie od długości zatrudnienia pracownika - sądy krajowe mogły wypowiedzieć się, czy w danych okolicznościach interesy pracodawcy powinny przeważać nad jego prawami z art.11.

W rezultacie Trybunał uważał, że państwo miało obowiązek podejmowania rozsądnych i odpowiednich kroków w celu ochrony pracowników, w tym tych ze stażem krótszym niż rok, przed zwolnieniem ze względu na wyrażane przez nich opinie lub przynależność polityczną, albo przez zmianę regulacji prawnej albo umożliwienie pozwu o bezprawną dyskryminację. Ustawodawstwo Wielkiej Brytanii, które w tym zakresie było wadliwe, doprowadziło to naruszenia art. 11 Konwencji (stosunkiem głosów cztery do trzech).

Nie było potrzeby odrębnego badania zarzutu naruszenia art.14 w połączeniu z art.10 i 11 (jednogłośnie).

Uwagi:

Gwarancje skutecznego korzystania z prawa do stowarzyszania się m.in. w partiach politycznych wymagają od państwa odpowiedniej reakcji np. na zwalnianie pracowników przez prywatnych pracodawców ze względu na niewłaściwą, ich zdaniem, „legitymację partyjną”.