



HIV a zwolnienie z pracy

– ważny wyrok

Sądu Najwyższego Filipin

W dniu 14 lutego 2024 r. Sąd Najwyższy Filipin orzekł, że dyskryminacja ze względu na zarażenie HIV jest zabroniona na mocy prawa filipińskiego, a zagraniczne przepisy sprzeczne z tą zasadą nie mogą być egzekwowane. Sąd Najwyższy stwierdził, że filipińskie przepisy mają zastosowanie do zagranicznych umów o pracę, także gdy praca odbywa się poza granicami Filipin. Sąd Najwyższy orzekł, że prawo Królestwa Arabii Saudyjskiej uznające osoby z HIV za niezdolne do pracy jest sprzeczne z prawem filipińskim, a zwolnienie na podstawie samego stwierdzenia HIV było niezgodne z prawem.

Sprawa dotyczyła filipińskiego pracownika zatrudnionego w Arabii Saudyjskiej na podstawie dwuletniego kontraktu, który został zwolniony po 15 miesiącach, gdy rutynowe badanie lekarskie wykazało, że jest nosicielem wirusa HIV. Po powrocie na Filipiny złożył on skargę przeciwko Bison Management Corporation i swoje-

mu zagranicznemu pracodawcy za bezprawne zwolnienie, dyskryminację i zażądał różnorodnych niewypłaconych świadczeń.

Na Filipinach mamy do czynienia z postępowaniem przed sądowym i w jego ramach arbiter pracy oddalił skargę pracownika, powołując się na politykę Arabii Saudyjskiej przeciwko zatrudnianiu osób zakażonych wirusem HIV. Jednakże, w wyniku odwołania, Krajowa Komisja Stosunków Pracy uchyliła tę decyzję arbitra pracy, orzekając, że pracownik został bezprawnie zwolniony. Komisja ta nakazała firmie Bison i pozostałym pozwany wypłatę odszkodowania, wypłatę niewypłaconych wynagrodzeń, wypłatę odszkodowania za nieudzielony urlop wypoczynkowy, wypłatę zadośćuczynienia za szkody moralne oraz pokrycie kosztów obsługi prawnej.

Sąd Apelacyjny podtrzymał decyzję Krajowej Komisji, podkreślając, że filipińskie prawo reguluje umowę o pracę w oparciu o zasadę lex

loci contractus. Sąd zacytował sekcję 35 Ustawy Republiki nr 8504, która zakazuje dyskryminacji ze względu na nosicielstwo HIV od okresu przed zatrudnieniem do okresu po zatrudnieniu. Sąd potwierdził, że zwolnienie oparte wyłącznie na fakcie nosicielstwa HIV było niezgodne z prawem.

Sąd Najwyższy Filipin stwierdził, że prawo filipińskie ma zastosowanie do zagranicznych umów o pracę. W przedmiotowej sprawie spółka nie zdołała udowodnić, że prawo obcego państwa (w tym wypadku prawo Arabii Saudyjskiej) jest zgodne z filipińskim porządkiem publicznym, w związku z czym Sąd Najwyższy uznał rozwiązanie umowy o pracę z powodu zakażenia wirusem HIV za niezgodne z prawem.

Orzeczenie to podkreśla, że umowy o pracę dotyczące pracowników filipińskich muszą być zgodne z prawem filipińskim. Pracodawcy, w tym agencje zajmujące się rekrutacją pracowników do pracy zagranicą, muszą zapewnić niedyskryminacyjne praktyki, a porozumienia umowne nie mogą zastępować ochrony zapewnianej przez filipińskie prawo, zwłaszcza w kwestiach mających wpływ na interes publiczny i politykę.

Obserwator subiektywno-objektywny

Fot. INQUIRER.net