

Bronią oskarżonej kierowniczkę Ikei. „Nawoływanie do przemocy i dyskryminacja nie zasługują na ochronę”



Anton Ambroziak
3 czerwca 2020

70 organizacji społecznych i biznesowych wyraża oburzenie decyzją prokuratury o postawieniu zarzutów kierownicze sieci IKEA, która zwolniła homofoba atakującego antydyskryminacyjną politykę firmy.

„Nawoływanie do przemocy i dyskryminacja drugiego człowieka nie zasługują na ochronę i nie znajdują usprawiedliwienia ani w świetle norm i zasad konstytucyjnych, ani przepisów prawa pracy dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji” – pisze w oświadczeniu 70 organizacji społecznych i biznesowych.

Ich stanowisko jest pokłosiem decyzji Prokuratury Okręgowej w Warszawie, która postawiła zarzuty karne kierownicze sieci IKEA po zwolnieniu pracownika za agresywną homofobię i atakowanie polityki antydyskryminacyjnej firmy.

Przypomnijmy, że pan Tomasz w wewnętrznej sieci firmy opublikował cytaty ze Starego Testamentu o potrzebie karania śmiercią osób homoseksualnych:

„Akceptacja i promowanie homoseksualizmu i innych dewiacji to sianie zgorszenia. Pismo Święte mówi: »Biada temu, przez którego przychodzą zgorszenia, lepiej by mu było uwiązać kamień młyński u szyi i pogрузić go w głębokościach morskich«. A także: »Ktokolwiek obcuje cielesnie z mężczyzną, tak jak się obcuje z kobietą, popelnia obrzydliwość.

Obaj będą ukarani śmiercią, a ich krew spadnie na nich«”.

Komentarz był odpowiedzią na pismo skierowane do wszystkich pracowników firmy, w której pracodawcy z okazji Międzynarodowego Dnia Przeciwko Homo- Bi- i Transfobii przypominali o potrzebie „wzajemnego szacunku”.

Prokuratura w toku śledztwa uznała, że w tej sytuacji to pan Tomasz stał się „ofiara arbitralnych ocen i uprzedzeń”. Naruszone miało zostać prawo do wolności wyznania i poglądów.

Prokuratura przyzwala na naruszenie praw człowieka

Sygnatariusze oświadczenia przypominają, że zgodnie z art. 94 (2b) Kodeksu Pracy pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy bez względu na wiek, płeć, religię, niepełnosprawność czy orientację seksualną.

„Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji polega na podejmowaniu realnych i efektywnych działań zapobiegawczych, takich jak szkolenia pracowników, informowanie ich o przepisach zakazujących dyskryminacji, a także wdrażanie procedur mających na celu zapewnienie równego traktowania wszystkich pracowników oraz bezpiecznego i godnego środowiska pracy, w tym procedur umożliwiających wykrycie i zakończenie naruszeń zasady równego traktowania w miejscu pracy”.

W ocenie reprezentantów organizacji społecznych i biznesowych IKEA zwalniając pracownika prawidłowo zareagowała na dyskryminację w miejscu pracy.

„Brak reakcji stanowiłby przyzwolenie i niebezpieczny wyłom w systemie ochrony praw człowieka pracownic i pracowników, ich poczuciu bezpieczeństwa i godności, byłby naruszeniem wewnętrznych norm i reguł obowiązujących w Grupie IKEA, zasad współzycia społecznego, jak również stanowiłby podstawę odpowiedzialności prawnej pracodawcy”.

I ostrzegają, że działania prokuratury mogą mieć efekt mrozący i zniechęca innych pracodawców do podejmowania działań na rzecz realizacji równego traktowania w miejscu pracy.

„Może być także jasnym sygnałem przyzwolenia i akceptacji społecznej dla praktyk naruszenia praw człowieka”.

Pod listem podpisali się między innymi: Amnesty International, Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Kampania Przeciw Homofobii, Związek Nauczycielstwa Polskiego i Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Poniżej pełna treść oświadczenia:

My, niżej podpisane organizacje społeczne – organizacje członkowskie Koalicji na rzecz Równych Szans, Koalicji CSR Watch Polska, Forum Odpowiedzialnego Biznesu i inne podmioty, którym nie jest obojętna sytuacja praw człowieka w Polsce – wyrażamy oburzenie postawieniem zarzutów kierownicze ds. zarządzania zasobami ludzkimi sieci IKEA przez Prokuraturę Okręgową dla Warszawy-Pragi w Warszawie.

Jak wynika z doniesień medialnych, kierownicze postawiono zarzut popełnienia przestępstwa ograniczania praw pracowniczych ze względu na wyznanie (art. 194 kk) po tym, jak podjęła decyzję o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę w konsekwencji zamieszczenia przez niego w intranecie firmy wpisu zawierającego cytaty ze Starego Testamentu o potrzebie karania śmiercią osób homoseksualnych.

W naszym rozumieniu, wobec tego pracownika nie zostały ograniczone prawa pracownicze z uwagi na jego wyznanie – wyciągnięto konsekwencje w związku z nawoływaniem do przemocy, co było także naruszeniem wewnętrznych norm i kultury organizacyjnej obowiązującej w IKEA.

Nawoływanie do przemocy i dyskryminacja drugiego człowieka nie zasługują na ochronę ani nie znajdują usprawiedliwienia ani w świetle norm i zasad konstytucyjnych, ani przepisów prawa pracy dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji.

Jako organizacje działające na co dzień na rzecz równego traktowania przypominamy, że zgodnie z art. 94 pkt 2b Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy i bez znaczenia jest to, czy dyskryminacja została spowodowana wiekiem, płcią, religią, niepełnosprawnością czy orientacją seksualną pracownika.

Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji polega na podejmowaniu realnych i efektywnych działań zapobiegawczych, takich jak szkolenia pracowników, informowanie ich o przepisach zakazujących dyskryminacji, a także wdrażanie procedur mających na celu zapewnienie równego traktowania wszystkich pracowników oraz bezpiecznego i godnego środowiska pracy, w tym procedur umożliwiających wykrycie i zakończenie naruszeń zasady równego traktowania w miejscu pracy.

W naszej ocenie obowiązkiem pracodawcy wynikającym z Kodeksu pracy było w tej sytuacji zareagowanie na przejaw dyskryminacji w formie molestowania ze względu na orientację seksualną. Brak reakcji stanowiłby przyzwolenie i niebezpieczny wyłom w systemie ochrony praw człowieka pracownic i pracowników, ich poczuciu bezpieczeństwa i godności, byłby naruszeniem wewnętrznych norm i reguł obowiązujących w Grupie IKEA, zasad współżycia społecznego, jak również stanowiłby podstawę odpowiedzialności prawnej pracodawcy.

Obowiązek moralny i prawny reagowania na dyskryminację i nawoływanie do przemocy wobec drugiego człowieka spoczywa na wszystkich nas, a na pracodawcy w szczególności.

Zarzut ograniczania praw pracowniczych ze względu na wyznanie byłby uzasadniony w sytuacji, gdyby pracodawca bez obiektywnego uzasadnienia zakazywał pracownikom wszelkich form uzewnętrzniania swojej religii – np. noszenia symboli religijnych, lub gdyby tolerował nienawistne komentarze wobec pracowników – wyznawców konkretnej religii lub wyznania. Jednak pracodawca takich działań nie podejmował.

Przeciwnie, w dążeniu do zapewnienia równego traktowania wszystkich pracowników oraz bezpiecznego i godnego środowiska pracy dla wszystkich, w tym osób nieheteronormatywnych, podjął działania w reakcji na wypowiedzi naruszające godność i prawa innych pracowników. Na zwolnienie pracownika, który zamieścił na forum w intranecie nienawistny komentarz, zdecydował się zaś dopiero w sytuacji, gdy pomimo podjętego z nim dialogu, nie udało się przekonać go do zaprzestania działania naruszającego prawa innych osób.

Prowadzenie postępowania karnego wobec osoby realizującej obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji może mieć „efekt mrożący” i zniechęcać innych pracodawców do podejmowania skutecznych działań na rzecz realizacji zasady równego traktowania w miejscu pracy nie tylko wobec społeczności osób LGBT, ale także innych mniejszości i grup dyskryminowanych – katolików, osób z niepełnosprawnościami, kobiet – a także być jasnym sygnałem przyzwolenia i akceptacji społecznej dla praktyk naruszenia praw człowieka

Organizacje członkowskie Koalicji na rzecz Równych Szans:

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego – koordynator Koalicji

Amnesty International

Anteris Fundacja Pomocy Prawnej

Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek

Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny

Forum Żydów Polskich

Fundacja Autonomia

Fundacja Bez Dyskryminacji

Fundacja Centrum Praw Kobiet

Fundacja eFkropka

Fundacja Feminoteka

Fundacja Generacja

Fundacja im. Izabeli Jarugi – Nowackiej

Fundacja Inicjatyw Społecznych “Się Zrobi!”

Fundacja Just Better

Fundacja Kultury Bez Granic

Fundacja My Pacjenci

Fundacja na Rzecz Różnorodności Polistrefa

Fundacja na Rzecz Równości i Emancypacji STER

Fundacja Nasza Przestrzeń

Fundacja Równości

Fundacja Trans-Fuzja

Fundacja TUS

Fundacja Wiedza Lokalna

Fundacja Wolontariat Równości

Fundacja Rodzić po Ludzku

Fundacja Strefa Kobiet

Fundacji Aktywności Lokalnej

Helsińska Fundacja Praw Człowieka

Kampania Przeciw Homofobii

Koalicja Karat

Lambda Warszawa

Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu

Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych

Stowarzyszenia Romów w Polsce

Stowarzyszenie „W stronę Dziewcząt”

Stowarzyszenie Aktywne Kobiety

Stowarzyszenie Dni Równości i Tolerancji

Stowarzyszenie Projekt: Polska

Stowarzyszenie Homo Faber

Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych MIKUSZEWO

Stowarzyszenie Inicjatyw Kobięcych

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej

Stowarzyszenie Kobiet Konsola

Stowarzyszenie Miłość Nie Wyklucza

Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet „Victoria”

Stowarzyszenie Na Rzecz Lesbijek, Gejów, Osób Biseksualnych, Osób Transpłciowych oraz Osób Queer „Pracownia Różnorodności”

Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego PRO HUMANUM

Stowarzyszenie Nigdy Więcej

Stowarzyszenie Otwarte Forum

Stowarzyszenie Queerowy Maj

Stowarzyszenie przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii „Otwarta Rzeczpospolita”

Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej

Towarzystwo Przyjaciół Szalonego Wózkowicza

Związek Nauczycielstwa Polskiego

Żydowskie Stowarzyszenie Czulent

Organizacje zrzeszone w Koalicji CSR Watch Polska

Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu Amnesty International Polska

Clean Clothes Polska

Fundacja Frank Bold

Fundacja „Koalicja Sprawiedliwego Handlu” – Fairtrade Polska Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę

Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie

Fundacja Inna Przestrzeń

Koalicja Karat

ODE Źródła

Polskie Stowarzyszenie Sprawiedliwego Handlu

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego

Inne organizacje:

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Diversity Hub

Fundacja Nienieodpowiedzialni

Strefa Różnorodności

<https://oko.press/bronia-oskarzonej-kierowniczkii-ikei-nawolywanie-do-przemocy-i-dyskryminacja-nie-zasluguja-na-ochrone/>