

PRZEGLĄD ORZECZNICTWA Z ZAKRESU PRAWA PRACY W 2021 ROKU (cz. 2)



Kłamstwo pracownika w sprawie pobytu za granicą w czasie pandemii uzasadnia zwolnienie dyscyplinarne -

[Wyrok Sądu Okręgowego w Olsztynie z 29.01.2021. sygn.: IV Pa 79/20](#)

Wyrok Sądu Okręgowego w Olsztynie ma charakter precedensowy, bowiem rozstrzyga czy pracodawca ma prawo zwolnić dyscyplinarne pracownika, który zataił informację na temat podróży zagranicznej w czasie pandemii COVID-19.

Stan faktyczny sprawy dotyczy zwolnienia dyscyplinarnego pracownika, który na początku pandemii (kwiecień 2020r.) zataił przed swoim pracodawcą informacje na temat pobytu za granicą. Zdaniem pracodawcy kłamstwo pracownika w tej sprawie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Pracownik zatajając fakt pobytu za granicą nie zastosował się do wewnętrznych zasad pracodawcy mających na celu ograniczanie zakażeń w zakładzie pracy.

Sąd Okręgowy, biorąc pod uwagę sytuację i stan wiedzy na temat pandemii w 2020 r. uznał, że pracodawca miał prawo do nałożenia na pracowników obowiązku informowania o pobytach zagranicznych. Zdaniem sądu realizacja obowiązku dbałości o zdrowie i życie pracowników mogła przybrać formę zobowiązania pracowników do przekazywania takich informacji. Sąd Okręgowy uznał, że ochrona interesu zbiorowego w postaci zdrowia wszystkich pracowników zakładu pracy stanowi wyższą wartość niż naruszenie prawa pracownika do prywatności.



Obowiązkowe szkolenia pracowników wliczają się do czasu pracy -

[Wyrok TSUE z dnia 28 października 2021 r., sprawa C-909/19 BX przeciwko Unitatea Administrativ Teritorială D.](#)

Trybunał Sprawiedliwości UE potwierdził, że czas, w którym pracownik odbywa obowiązkowe, wymagane przez pracodawcę szkolenie zawodowe powinien być zaliczony do czasu pracy, a pracownik powinien za ten okres otrzymać wynagrodzenie.

TSUE uznał, że bez znaczenia jest fakt, że szkolenie odbywa się poza zwykłymi godzinami pracy czy poza zakładem pracy. Skoro pracownik otrzymuje od pracodawcy polecenie odbycia szkolenia zawodowego i sam pracodawca podpisał umowę o szkolenie zawodowe, należy uznać, że w trakcie okresów szkolenia zawodowego pracownik ten pozostaje do dyspozycji pracodawcy. Jak podkreślił Trybunał, szkolenie zawodowe jest inicjatywą pracodawcy, więc pracownik podlega w czasie jego trwania instrukcjom pracodawcy. Co za tym idzie, czas szkolenia powinien zostać zaliczony do czasu pracy pracownika, a pracodawca zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia.



Pracownicy zatrudnieni w tej samej sieci sklepów powinni zarabiać tyle samo –

[Wyrok TSUE z dnia 3 czerwca 2021r. sprawa C-624/19 przeciwko Tesco Stores Ltd.](#)

Pracownicy brytyjskiej sieci marketów Tesco w 2018 roku pozwali spółkę o naruszenie zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach pracy. Pracownicy zarzucili sieci Tesco nieuzasadnione różnicowanie wynagrodzeń pracowników nie tylko ze względu na płeć, ale również lokalizację placówki handlowej. W konsekwencji czego osoby zatrudnione na tych samych stanowiskach i wykonujące te same zadania otrzymywały wynagrodzenie w innej wysokości.

Odpowiadając na pytania prejudycjalne Trybunał podkreślił, że zasada równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości jest fundamentalną zasadą UE. Dodatkowo Trybunał odniósł się do geograficznego różnicowania wynagrodzeń. **Zdaniem TSUE pracodawca nie może różnicować wynagrodzeń tylko na tej podstawie, że praca jest świadczona w różnych lokalizacjach. Trybunał potwierdził, że taka sama praca lub praca o takiej samej wartości powinna być wynagradzana w ten sam sposób, chyba że różnicowanie jest obiektywnie uzasadnione.**

Zdaniem TSUE powyższa zasada może obowiązywać również w stosunku do formalnie kilku pracodawców, jeżeli za ustalanie warunków wynagradzania jest odpowiedzialne tzw. „jedne źródło” np. grupa kapitałowa. TSUE potwierdził, że warunki płacowe pracowników mogą być ze sobą porównywane, nawet jeżeli pracownicy wykonują prace w różnych placówkach na terenie kraju. Możliwość porównywania zasad wynagradzania uzasadnia fakt, że polityka wynagrodzeń jest kształtowana przez jeden podmiot – w tym przypadku Tesco Stores.



Rozpoczęcie zatrudnienia w czasie procedury in vitro nie świadczy o fikcyjności zatrudnienia -

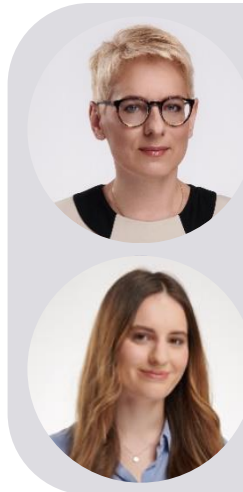
[Orzeczenie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie JURČIĆ v. CROATIA \(54711/15\)](#)

W omawianym orzeczeniu Trybunał uznał, że odmówienie ciężarnej kobiecie prawa do ubezpieczenia społecznego z uwagi na rozpoczęcie zatrudnienia w trakcie procedury in vitro stanowiło dyskryminację.

Stan faktyczny sprawy dotyczy kobiety, która podczas przerwy w zatrudnieniu poddała się zabiegowi zapłodnienia in vitro. Po 10 dniach od transferu zarodków pracownica rozpoczęła pracę na pełen etat, a tym samym jako pracownica została objęta ubezpieczeniem społecznym. Po miesiącu pracy okazało się, że procedura in vitro zakończyła się sukcesem, a kobieta ze względu na swoją ciążę powinna skorzystać ze zwolnienia chorobowego. Chorwacki Fundusz Ubezpieczeń Społecznych odmówił skarżącej prawa do świadczeń wskazując, że zawarta umowa stanowi fikcyjne zatrudnienie i została zawarta jedynie w celu otrzymania zasiłku.

Trybunał w rozpatrywanej sprawie orzekł, że doszło do dyskryminacji ze względu na płeć. Zdaniem Trybunału odmowa zatrudnienia lub uznania świadczenia związanego z zatrudnieniem na rzecz kobiety ciężarnej ze względu na jej ciążę jest dyskryminacją, która nie może być uzasadniona interesem finansowym państwa.

Dodatkowo, Trybunał wskazał, że żądanie od kobiety informacji na temat jej ewentualnej ciąży lub jej planowania lub zobowiązanie jej do zgłoszenia tego faktu w momencie rekrutacji również stanowi przejaw bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć.



Zapraszamy do kontaktu

Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl

Maja Górawska

Młodszy prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl

