

HR Alert

8 stycznia 2024 r. | www.skslegal.pl

Przegląd orzecznictwa z zakresu prawa pracy w 2023 r.

1. Ocena okresowa pracownika - Wyrok SN z 8 listopada 2023 r., sygn.: I PSKP 42/22

W sprawie o uchylenie negatywnej oceny okresowej pracownika, SN uznał, że pracodawca dokonując oceny pracownika nie może opierać się na wybranych elementach pracy danej osoby. Zdaniem SN, ocena musi obejmować całokształt pracy zatrudnionego. Ponadto, dokonując oceny pracodawca ma odnosić się do staranności podejmowanych działań, a nie ich rezultatów. Jak podkreślił SN, zasadą jest, że ocena pracownika dokonywana z zachowaniem odpowiednich procedur nie narusza dóbr osobistych pracownika. Jeśli jednak jest ona nacechowana złośliwością, czy zawiera sformułowania uwłaczające pracownikowi, to może zostać uznana za takie naruszenie.

2. Premiowanie pracowników niepełnoetatowych – Wyrok TSUE z dnia z dnia 19 października 2023 r., sprawa C-660/20 przeciwko Lufthansa CityLine GmbH

Pilot linii lotniczych Lufthansa był uprawniony do dodatkowego wynagrodzenia, po wykonaniu w ciągu miesiąca określonej liczby godzin czynności lotniczych i przekroczeniu progu uprawniającego do takiego dodatku. Próg uprawniający do dodatku był jednak taki sam dla pilotów pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy i pilotów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Trybunał Sprawiedliwości UE orzekł, że praktyka wypłacania dodatków za pracę w nadgodzinach pracownikom zatrudnionym na umowach na niepełny etat jest dyskryminująca, jeżeli wymaga od nich przepracowania takiej samej liczby godzin jak w przypadku pełnoetatowych pracowników. TSUE jest zdania, że piloci zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy rzadziej spełniają warunki prawa do dodatkowego wynagrodzenia niż ich współpracownicy pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy, co prowadzi do ich niekorzystnego traktowania.

3. Zniesławiona spółka może domagać się zadośćuczynienia - Uchwała SN z 3 października 2023 roku, sygn.: III CZP 22/23

Uchwała zapadła w odpowiedzi na pytanie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku zdaniem, którego osobom prawnym nie może przysługiwać roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne. Omawiana sprawa dotyczyła zasądzenia zadośćuczynienia dla spółki, której dobre imię miało zostać naruszone przez nieprzychylny komentarz zamieszczony w internecie odnoszący się do jej produktów. Spółka domagała się przeprosin, usunięcia komentarza oraz zasądzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Zdaniem SA w Gdańsku, spółka nie może odczuwać krzywdy, a za punkt wyjścia do takiego ustalenia nie mogą zostać uznane odczucia jej członków zarządu, udziałowców, akcjonariuszy, czy też pracowników, zatem skierowano to zagadnienie prawne do SN w celu rozwiania wątpliwości. Sąd Najwyższy nie podzielił zdania SA, w jego ocenie na gruncie art. 448 Kodeksu cywilnego uzasadnionym jest dochodzenie zadośćuczynienia także przez osobę prawną. Nowa uchwała SN daje pracodawcom możliwość dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych m.in. poprzez zamieszczanie w internecie negatywnych opinii o spółce i jej produktach.

4. Każde nierówne traktowanie to dyskryminacja- Uchwała SN z dnia 24 sierpnia 2023 r., sygn.: III PZP 1/23

Uchwała dotyczyła pytania prawnego w sprawie pracownika, który domagał się odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania. Sąd II instancji uznał, że aby rozstrzygnąć tę sprawę istotne jest ustalenie jaka jest podstawa prawna takiego roszczenia pracownika, tj. przepisy rozdziału IIa działu I kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji, czy art. 471 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 k.p., tj. zasady ogólne. SN uznał, że kodeks pracy, zwłaszcza po ostatniej nowelizacji, pozwala uznać każde zachowanie za podstawę dyskryminacji. SN wskazał, że art. 18(3d) kodeksu pracy ma zastosowanie do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania (art. 112 k.p.). Omawiana uchwała może mieć istotny wpływ na zmiany w ustalaniu relacji między pojęciem nierównego traktowania w zatrudnieniu a dyskryminacją. Jeśli uznamy, że każdy przypadek nierównego traktowania może stanowić dyskryminację, to dojdzie do sytuacji, w której pojęcia te będą tożsame.

5. Wypadek przy pracy podczas przerwy – Wyrok SN z dnia 28 czerwca 2023 r., sygn.: I PSKP 28/22

W omawianym stanie faktycznym pracownik w trakcie przerwy w pracy spożył przygotowany w domu posiłek, który spowodował silne zatrucie pokarmowe, a w konsekwencji zgon pracownika. Sąd Najwyższy orzekł, że do uznania, że doszło do wypadku przy pracy w przypadku, gdy zdarzenie miało miejsce podczas zwykłych czynności pracowniczych – takich jak spożywanie posiłków – nie jest konieczne wykazanie funkcjonalnego związku między pracą a wypadkiem. Krótka przerwa w pracy na spożycie posiłku, w ocenie SN, nie zrywa tego związku. Śmierć w wyniku zatrucia pokarmowego, do którego doszło w trakcie przerwy w pracy, jest wypadkiem przy pracy.

6. Uzyskanie ochrony związkowej w celu zablokowania działań pracodawcy - Postanowienie SN z dnia 27 czerwca 2023 r., sygn.: III PSK 95/22

Sprawa dotyczyła pracodawcy, który chcąc zmienić miejsce pracy konfliktowej pracownicy, będącej członkinią związku zawodowego, zwrócił się do związku o opinię w tej sprawie. Pracodawca uzyskał opinie negatywną i wstrzymał wypowiedzenie warunków pracy pracownicy. Pracodawca otrzymał również informację, że związek zawodowy upoważnił tę pracownicę do reprezentowania związku wobec pracodawcy z uwagi na jej szczególną wiedzę o przepisach bhp, a co za tym idzie uzyskała ona ochronę przed zwolnieniem. Pracodawca wręczył jednak po pewnym czasie pracownicy wypowiedzenie zmieniające, a ta odwołała się do sądu. Zdaniem SN, działanie pracodawcy było prawidłowe, a związek objął swoją działalczkę ochroną tylko po to, aby uniemożliwić działania pracodawcy. Sąd Najwyższy uznał działanie pracownicy i związku zawodowego za nadużycie prawa, które nie zasługuje na ochronę.



Zapraszamy do kontaktu

Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Maja Górawska

Prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl



Alla Pechenieva

Prawnik

+48 883 391 721

✉ alla.pechenieva@skslegal.pl