

D6

ORZECZNICTWO

## Szef nie musi tolerować także trafnej krytyki

Różnica zdań między pracodawcą a pracownikiem, która prowadzi do zakłóceń w wykonywaniu pracy, uzasadnia rozwiązanie umowy. Nawet jeśli podwładny miał dobre pomysły i intencje

# Szef nie musi tolerować także trafnej krytyki

**ORZECZNICTWO** | Różnica zdań między pracodawcą a pracownikiem, która prowadzi do zakłóceń w wykonywaniu pracy, uzasadnia rozwiązanie umowy. Nawet jeśli podwładny miał dobre pomysły i intencje

**PATRYCJA ZAWIRSKA**

Nierzadko zdarza się, że zatrudnieni mają odmienne wizje np. co do sposobu funkcjonowania firmy lub uważają, że decyzje zwierzchnika są błędne. Oczywiście każdy pracownik ma prawo mieć swoje zdanie. Jeśli dostrzeża w pracy nieprawidłowości lub ma pomysł na usprawnienia, to nie musi, a nawet nie powinien milczeć. Ale dzieląc się sugestiami nie może naruszać dóbr osobistych pracodawcy.

## PRZYKŁAD

Pan Mateusz, pracując jako magazynier w hurtowni, zwrócił przełożonemu uwagę, że dotychczasowe harmonogramy czasu pracy pracowników zmianowych nie gwarantują wystarczającej obsady w godzinach wczesnopopołudniowych, w których jest największy ruch. Jednocześnie, w praktycznie „martwych” godzinach porannych zatrudnionych jest zbyt dużo osób. Na zebraniu załogi pan Mateusz oświadczył, że jego zdaniem grafiki należy zmienić tak, aby liczba obecnych o danej porze dnia pracowników odpowiadała ilości pracy. Wypowiedź pracownika mieści się w granicach dozwolonej krytyki i nie uzasadnia żadnych sankcji ze strony pracodawcy.

## Bez osobistych uwag

Ochrona godności, dobrego imienia oraz prywatności przysługuje nie tylko zatrudnionym, ale również pracodawcom lub osobom działającym w ich imieniu. Są to dobra osobiste, których bezprawne naruszenie może prowadzić do podnoszenia choćby roszczeń odszkodowawczych na gruncie kodeksu cywilnego. To jednak nie wszystko. Niepanujący nad sobą podwładny może utracić zatrudnienie.

Dozwolonej krytyki z pewnością nie stanowi czynienie osobistych, nacechowanych złośliwością uwag. Dotyczy to sytuacji, w której podwładny komentuje w sposób uwłaczający godności lub ośmieszający wygląd przełożonych, podważa ich kompetencje lub umiejętności (np. nazywając szefów „wolno myślącymi” lub „nieukami”).

Analogicznie należy traktować czynienie bezpodstawnych zarzutów dotyczących np. naruszenia prawa. Tego typu zachowania niejednokrotnie uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Przykładowo, w wyroku z 12 stycznia 2005 r. (I PK 145/04) SN uznał za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nazwanie członka zarządu pracodawcy „największym złodziejem”.

## PRZED WSZYSTKIM KULTURALNIE I KONSTRUKTYWNE

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyroki z 7 września 2000 r., I PKN 11/00 oraz z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06) wynika, że dozwolone jest wypowiadanie się w sposób krytyczny w sprawach dotyczących organizacji pracy, jeżeli zachowana jest właściwa forma, a wszystko odbywa się w sposób otwarty, wewnątrz zakładu pracy. Same uwagi muszą mieć charakter konstruktywny. Powinny być rzeczowe i obiektywne. Nie mogą mieć formy wulgarnej, agresywnej ani prowadzić do dezorganizacji pracy i uniemożliwiać zachowania normalnych relacji międzyludzkich. Jeżeli te warunki są spełnione, krytyka może świadczyć nawet o dbałości o interes pracodawcy. ■

## Publicznie wolno mniej

Krytykowanie pracodawcy na zewnątrz, poza zakładem pracy, bardzo często stanowi naruszenie obowiązku lojalności wobec szefa i może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Dotyczy to również przypadków, w których zarzuty nie przyjmują formy obraźliwej, a część z nich okazuje się prawdziwa (wyrok SN z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06). Samo ich upublicznienie zagraża bowiem interesom pracodawcy, o które pracownik powinien przecież dbać. W szczególnie rażących przypadkach publiczna krytyka może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

## Polecenia trzeba wykonywać

Choć pracownik ma prawo w sposób rzeczowy i kulturalny poddać krytyce działania szefa, to uwzględnienie tego typu uwag zależy od woli pracodawcy. Jedną z podstawowych cech stosunku pracy jest bowiem relacja podległości pracownika. To podmiot zatrudniający na własne ryzyko prowadzi działalność w sposób przez siebie ustalony. Podwładny ma natomiast obowiązek podporządkować się jego kierownictwu i respektować jego polecenia, nawet gdy się z nimi nie zgadza. Dlatego zatrudniony, który nie wykonuje zgodnego z prawem i umową o pracę polecenia pracodawcy lub realizuje je w sposób sprzeczny z wyraźnymi instrukcjami, narusza swoje podstawowe obowiązki pracownicze, nawet jeśli działa w przekonaniu, że przełożony nie miał racji. Tego typu odmowa nie mieści się w pojęciu dopuszczalnej krytyki pracodawcy (wyrok SN z 17 grudnia 1997 r., I PKN 433/97). Takie postępowanie może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, a w szczególnych przypadkach nawet jej rozwiązanie w trybie dyscyplinarnym.

## PRZYKŁAD

Pracodawca pani Angeliki, zatrudnionej w sklepie odzieżowym, polecił jej zaaranżować wystawę sklepową w ściśle określony sposób. Pracownica głosiła swoje krytyczne uwagi.

Pracodawca pozostał jednak przy swoim zdaniu. Pani Angelika pomyślała, że instrukcje szefa świadczą o zupełnym braku gustu i spowodują zmniejszenie sprzedaży. Postanowiła więc zrealizować własną, autorską wizję wystroju. Pracodawca, dowiedziawszy się o jej zachowaniu, ma prawo podjąć decyzję o wypowiedzeniu jej umowy o pracę.

## Koniec polemiki

Wypowiedzenie umowy jest możliwe również w sytuacji, gdy relacje między stronami stosunku pracy nie są łatwe z uwagi na odmienne wizje w sprawach firmowych, co znajduje odbicie w sposobie wykonywania obowiązków pracowniczych. Będzie tak nawet, jeśli zatrudniony nie odmówi wykonania polecenia służbowego i nie zadziała w sposób sprzeczny z instrukcjami pracodawcy (wniośki z wyroku SN z 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00).

Nie ma przy tym znaczenia fakt, że pracownik ma jak najlepsze intencje i działa w celu ochrony interesu zakładu pracy, a szef – obiektywnie rzecz biorąc – nie ma racji. Zgodnie z wyrokiem SN z 23 września 2004 r. (I PK 487/03) „Choćby brak entuzjazmu i aprobaty decyzji przełożonego ze strony pracownika wynikał z jego rzeczywistej troski o zakład pracy i najgłębszego przekonania o słuszności swoich racji, może on być przyczyną utraty możliwości porozumienia, a w konsekwencji utraty zaufania”.

## PRZYKŁAD

Pan Błażej pracował jako kelner w pubie. Jego pracodawca postanowił zmienić nieco profil lokalu i zaczął puszczać w nim muzykę klubową. Pracownik wielokrotnie usiłował przekonać szefa, że zmiana gatunku muzyki jest błędem, gdyż pub traci swoją dawną atmosferę i wiernych klientów. Ponadto pan Błażej nie odnosił się do nowych klientów z podobnym entuzjazmem, jak do dotychczasowych. Pracodawca uznał, że utracił do zatrudnionego zaufanie i wypowiedział umowę. ■

*Autorka jest radcą prawnym, partnerem w Raczkowski i Wspólnicy sp.k.*