

Najciekawsze
orzeczenia

Szefa trzeba słuchać, nawet gdy ma marne kompetencje

WOKANDA

Pracownik ma prawo do konstruktywnej krytyki poczynań pracodawcy oraz stosunków panujących w zakładzie, jeśli jest ona uzasadniona. Musi ją jednak wyrażać w odpowiedniej formie i z zachowaniem określonych granic. W szczególności nie może odmawiać wykonywania poleceń pracodawcy i kreować konfliktu. Takie zachowanie jest niedopuszczalne, nawet jeżeli stanowi wyraz niezadowolenia pracownika z powodu nieprawidłowości występujących w zakładzie.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 19 marca 2014 r. (I PK 187/13).

Stan faktyczny

W wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę pracodawca wskazał jako przyczynę utratę zaufania, spowodowaną częstymi konfliktami między nim a jego przełożonym i interesantami, co skutkowało paraliżem zakładu pracy i opóźnieniami w załatwianiu spraw. Pracownik odwołał się do sądu. Podnosił, że powodem jego postępowania były nieprawidłowości występujące w zakładzie i jako takie nie uzasadniało ono wypowiedzenia umowy o pracę.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił powództwo. Uznał, że wypowiedzenie było zgodne z prawem i uzasadnione. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do SN.

SN oddalił skargę kasacyjną. Stwierdził, że pracodawca należycie uzasadnił przyczyny utraty zaufania do pracownika. Powodem były konflikty między pracownikiem a jego przełożonym i interesantami. To ustalenie miało kluczowe znaczenie dla oceny zasadności wypowiedzenia. Natomiast intencje pracownika nie miały większego znaczenia. ■

• ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stepień

aplikant radcowski,
prawnik w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**

W komentowanym orzeczeniu SN zwraca uwagę na obowiązek zachowania odpowiednich granic krytyki pracodawcy przez pracownika. Jeżeli podwładny zachowuje odpowiednią formę i mieści się w granicach dopuszczalnej krytyki, nie można go za to ukarać. Nie można bowiem odmówić pracownikowi prawa do wyrażenia niezadowolenia z działań pracodawcy. Z tego prawa musi on jednak korzystać w odpowiedniej formie (por. wyrok SN z 18 lipca 2012 r., I PK 44/12). Przekroczenie granic dopuszczanej krytyki usprawiedliwia utratę zaufania do pracownika i uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyroki SN z 12 lipca 2001 r., I PKN 539/00 oraz z 23 września 2004 r., I PK 487/03).

SN wskazuje przy tym na konieczność rozróżnienia krytyki poczynań pracodawcy i należytego wykonywania przez pracownika jego obowiązków. Wiąże się to z koniecznością zachowania odpowiednich granic krytyki. O ile bowiem można zrozumieć, że intencją zatrudnionego jest zasygnalizowanie i usunięcie nieprawidłowości występujących w zakładzie pracy, o tyle nie można zaakceptować podejmowanych przez niego działań kreujących konflikt albo polegających na niewykonaniu obowiązków (przez odmowę realizacji poleceń przełożonego). Przepisy kodeksu pracy nakładają na pracownika obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy. Odmowa jest uzasadniona wyłącznie wtedy, gdy polecenia te są sprzeczne z prawem lub z postanowieniami umowy o pracę. Pracownik nie może natomiast czynić z odmowy wykonywania poleceń przełożonych mechanizmu wywierania nacisku na pracodawcę, nawet jeżeli nie zgadza się z określonymi jego działaniami czy też z sytuacjami mającymi miejsce w zakładzie. ■