

# Strofować szefa należy z wyczuciem

## WOKANDA

**Pracownik ma prawo krytykować poczynania pracodawcy, ale pod warunkiem że te opinie są uzasadnione oraz wyrażane z umiarem i w odpowiedniej formie. Sprzeciw wobec przełożonego nie może oznaczać odstąpienia od pracy.**

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

Krytyka nie może polegać na powstrzymaniu się pracownika od wykonywania obowiązków, nawet jeżeli nie zgadza się on z nieprawidłowościami występującymi w firmie. Zaprzestanie pracy to naruszenie podstawowych obowiązków służbowych.

## Stan faktyczny

Pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę. Jako przyczynę wskazał utratę zaufania spowodowaną konfliktami między pracownikiem a jego przełożonym oraz interesantami, co dezorganizowało pracę. Zwolniony prowokował konflikty, wyrażając publicznie negatywne i nieuzasadnione oceny pracodawcy oraz powstrzymując się od wykonywania obowiązków. Argumentował, że jego postępowanie było wynikiem nieprawidłowości występujących w zakładzie. Odwołał się od wypowiedzenia, domagając się przywrócenia do pracy.

## Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił powództwo. Uznał, że wypowiedzenie było zgodne z prawem i uzasadnione. Sąd okręgowy podtrzymał ten wyrok.

Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego, który oddalił skargę kasacyjną. Uznał wypowiedzenie pracownikowi angażu za uzasadnione. Pracodawca należycie wskazał, dlaczego utracił do niego zaufanie. Przyczyną był konflikt między pracownikiem a jego przełożonym i interesantami. ©

## •ZDANIEM EKSPERTA



### Robert Stępień

prawnik w kancelarii *Raczkowski Paruch*

Pracownik ma prawo do konstruktywnej krytyki poczynania pracodawcy. Powinien jednak zachować przy tym umiar oraz czynić to w sposób wyważony i adekwatny do okoliczności. W komentowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy zwraca uwagę na obowiązek zachowania odpowiednich granic krytyki. W szczególności nie może ona polegać na podejmowaniu przez pracownika działań kreujących konflikt albo sprowadzających się do tego, że nie będzie on wykonywał obowiązków pracowniczych, nawet jeżeli jego intencją jest zasygnalizowanie nieprawidłowości występujących w firmie. Kodeks pracy nakłada na pracownika wymóg wykonywania poleceń pracodawcy, uznając odmowę za uzasadnioną wyłącznie w takich przypadkach, w których dyspozycje te są sprzeczne z prawem lub umową o pracę. Etałowiec nie może czynić z odmowy wykonywania poleceń mechanizmu wywierania nacisku na pracodawcę, nawet jeżeli nie zgadza się z pewnymi sytuacjami w firmie.

SN podkreśla przy tym, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy kluczowe znaczenie ma to, że wystąpił konflikt między pracownikiem a pracodawcą oraz że u jego źródeł leżały zachowania pracownika polegające na naruszaniu zasad współżycia społecznego w zakładzie, stwarzaniu napięć, konfliktów i zagrożeń. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika. Inaczej mogłoby być, gdyby szef rozwiązał z nim umowę w trybie dyscyplinarnym, bez wypowiedzenia. Wówczas należałoby oceniać również intencje podwładnego, aby ustalić, czy doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków. Biorąc pod uwagę, że w tej sprawie pracownik zaprzestał świadczenia pracy, z dużym prawdopodobieństwem mogłoby to zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków, uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Wyjątkiem byłaby sytuacja, w której pracownik byłby w stanie wykazać szczególne okoliczności tłumaczące odstąpienie od wykonywania pracy (np. warunki BHP zagrażające jego życiu lub zdrowiu). Nie uzasadnia natomiast takiego postępowania to, że pracownik nie zgadzał się z pracodawcą w określonych sprawach. ©