

## Krytyka pracodawcy też ma granice



**Sławomir Paruch**

radca prawny, partner  
w Kancelarii Raczkowski  
i Wspólnicy

Aktywność na portalach społecznościowych czy forach internetowych jest wyrazem swobody komunikowania się przysługującej pracownikom i z tego punktu widzenia nie powinna być przez pracodawcę, co do zasady, ograniczana. Należy jednak pamiętać, że wszelka tego rodzaju aktywność ma charakter publiczny i jeżeli dotyczy pracodawcy – kształtuje jego wizerunek. W związku z tym, jeżeli działania podejmowane przez pracowników w internecie zagrażają lub naruszają w jakikolwiek sposób uzasadnione interesy pracodawcy, ma on prawo im przeciwdziałać i wyciągać stosowne konsekwencje wobec pracowników.

Internetowa aktywność pracowników może prowadzić w szczególności do naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 par. 2 pkt 4 k.p.). Ocena, czy doszło do naruszenia tego obowiązku, będzie uzależniona m.in. od rodzaju działań podejmowanych przez pracownika, postawy towarzyszącej tym działaniom oraz stopnia zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Jeżeli działanie zatrudnionego polega wyłącznie na przesłaniu linku do strony zawierającej niepochlebną opinię na temat pracodawcy lub na „zajawkowaniu” takiej strony, to ocena możliwości wyciągnięcia konsekwencji wobec pracownika powinna być ostrożna i będzie uzależniona m.in. od pobudek jego działania. Jeżeli jednak za działaniami pracownika stoi wyraźna intencja zaszkodzenia pracodawcy, np. zamieści on nieprawdziwy i krytyczny komentarz o pracodawcy, to takie zachowania mogą stanowić naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. W przypadku stwierdzenia takiego naruszenia przełożony może wypowiedzieć umowę o pracę, a w szczególnie rażących przypadkach – rozwiązać ją bez wypowiedzenia.

Do naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy może dojść także wówczas, gdy zamieszczając w internecie komentarze lub wypowiedzi dotyczące pracodawcy, pracownik dopuści się przekroczenia granic dopuszczalnej i uzasadnionej krytyki. Będzie tak np. w przypadku, gdy pracownik na publicznym portalu internetowym (takim jak Facebook) wyraża otwartą krytykę, która stoi w jawnej sprzeczności z interesami oraz założeniami prowadzenia biznesu przez pracodawcę. Wskazuje na to Sąd Najwyższy w wyroku z 23 września 2004 r. (sygn. akt I PK 487/03, Pr.Pracy 2005/5/37), zgodnie z którym „wyrażana w obecności innych pracowników, w obraźliwych słowach, dezaprobata decyzji prezesa zarządu (kierownika zakładu pracy) usprawiedliwia utratę zaufania do pracownika i uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę”.

W powoływanym wyroku SN podkreśla, że dla oceny granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy istotny jest w szczególności zasięg tej krytyki. Jeśli jest ona wyrażana na forum publicznym, to powinna być oceniana przy użyciu szczególnie suro-

wych kryteriów. Dotyczy to w szczególności krytyki wyrażanej na otwartych forach internetowych czy portalach społecznościowych, biorąc pod uwagę ich powszechną dostępność oraz szerokie grono odbiorców.

Istotne będzie również to, czy pracownik wyraźnie podpisze się pod zamieszczoną przez siebie wypowiedzią, opinią czy komentarzem jako pracownik danego pracodawcy oraz czy wskaże swoje miejsce pracy. Na skalę naruszenia będzie również mieć wpływ stanowisko zajmowane przez pracownika. Opinia insidera, w szczególności zajmującego wysokie stanowisko w firmie, budzi zaufanie odbiorców i nierzadko odbierana jest jak wyrocznia, co z kolei może powodować istotniejsze narażenie wizerunku pracodawcy.

Co więcej, jeśli pracownik dokonujący krytyki ma dostęp do poufnych informacji dotyczących pracodawcy i je wykorzysta, to jego naruszenie będzie miało jeszcze większy ciężar. Można bowiem w takim przypadku uznać, że formułując krytykę, pracownik wykorzystuje w sposób nieuprawniony informacje poufne, a zatem narusza tajemnicę przedsiębiorstwa pracodawcy.