

Najciekawsze
orzeczenia

Szefa wolno krytykować, ale z umiarem

WOKANDA

Wyrażając opinię o pracodawcy, podwładny musi zachować odpowiednią formę i określone granice. Każde ich przekroczenie to przejaw braku lojalności pracownika i w zależności od okoliczności uzasadnia wypowiedzenie angażu lub nawet jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 18 lipca 2012 r. (I PK 44/12).

Stan faktyczny

Szef rozwiązał z etatowcem umowę o pracę, wskazując jako przyczynę jego aroganckie wypowiedzi kierowane pod adresem pracodawcy. Pracownik odwołał się do sądu.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy stwierdził zasadność przyczyny rozwiązania umowy w zakresie, w jakim pracownik sugerował popełnienie przestępstwa przez pracodawcę. Uznał, że przekroczone zostały granice dopuszczalnej krytyki. Sąd okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił pracownika na etat.

Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego. Ten uznał, że działania zatrudnionego mieściły się w granicach dopuszczalnej krytyki i w związku z tym nie uzasadniały rozwiązania angażu, choćby nawet nie potwierdziły się zarzuty stawiane pracodawcy. ■

*KOMENTARZ EKSPERTA



Sławomir Paruch

radca prawny, partner w *kancelarii Raczkowski i Wspólnicy*

Istotne jest rozróżnienie między „zasadnością krytyki” a formą, w jakiej krytyka jest dokonywana. Jeżeli opinia zachowuje odpowiednią formę i mieści się w zakresie dopuszczalnego wytykania błędów, to niezależnie od tego, czy krytyka okaże się uzasadniona, szef nie może ukarać pracownika. Nie można bowiem odmawiać mu prawa do wyrażenia niezadowolenia z działań pracodawcy. Prawo to powinno być jedynie realizowane w odpowiedniej formie. Nawet jeżeli etatowiec pomylił się, ale zrobił to we właściwej formie i w dozwolonych granicach, to nie ma powodu, aby poniósł za to sankcje.

Jeżeli natomiast krytyka przekracza dopuszczalne granice, to każde ich naruszenie należy traktować jako oznakę braku lojalności pracownika. W takim wypadku nie ma decydującego znaczenia to, czy niepochlebna opinia okaże się uprawniona. Każda krytyka pracodawcy, także gdy jest uzasadniona, powinna bowiem mieścić się w porządku prawnym i cechować właściwą formą wypowiedzi. Nie może dezorganizować pracy czy uniemożliwiać funkcjonowania zakładu. Odrębną kwestią są natomiast konsekwencje, jakie szef może wyciągnąć wobec tego, kto przekracza granice dozwolonej krytyki. W szczególności ma prawo wypowiedzieć mu umowę o pracę, a nawet rozwiązać ją ze skutkiem natychmiastowym. Wszystko zależy od stopnia natężenia złej woli pracownika, świadomości działania na szkodę pracodawcy i poziomu zagrożenia jego interesów oraz wielu innych czynników. Ciężkie naruszenie obowiązków, tłumaczące dyscyplinarkę, można zasadnie rozważać wtedy, gdy pracownikowi przypisze się znaczny stopień natężenia złej woli, wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. Za takie zachowanie SN uznaje w szczególności świadome znieważenie członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa (wyroki z 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, i 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04), wywieszanie na tablicy ogłoszeń tekstów obraźliwych wobec organów pracodawcy (wyrok z 1 października 1997 r., I PKN 237/97) czy lekceważące i aroganckie wypowiedzi wobec pracodawcy, kwestionowanie jego kompetencji i bezpodstawne zarzucenie mu popełnienia nadużyć (wyrok z 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97). ■