

Zwolnienie za kliknięcie „lubię to” można podważyć

PRACA

Nie każda aktywność internetowa pracownika może być podstawą do wręczenia wypowiedzenia.

Czy pracownik może stracić pracę za to, że na Facebooku (FB) umieścił link do krytycznego tekstu o firmie, w której jest zatrudniony, lub zaznaczył, że polubił profil konkurencji – pyta Joanna G., studentka z Warszawy, zatrudniona w call center.

Czytelnicy zaczęli pytać, jaka aktywność w sieci może być podstawą zwolnienia, odkąd w mediach pojawiła się informacja o rozwiązaniu umowy z konsultantem Platformy nc+ m.in. za poparcie na Facebooku artykułu o negatywnej reakcji na ofertę nc+. Pracodawca zarzucił mu nieutożsamianie się z jego ofertą.

Eksperti od prawa pracy nie mają wątpliwości, że samo polubienie strony czy wysłanie linka nie jest wystarczającą podstawą wypowiedzenia umowy za naruszenie dobrego imienia pracodawcy.

– Jeżeli pracownik tylko przesłał link do strony zawierającej niepocholebną opinię nt. pracodawcy, to ważne są przesłanki takiego działania – mówi **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**. – Pracownik może bowiem podnosić zarzut, że nie wspierał krytyki wyrażonej na linkowanej stronie, jedynie wskazywał ją osobie trzeciej w innych celach – wyjaśnia.

Paweł Derlikowski, adwokat z kancelarii Pasieka Derlikowski Brzozowska i partnerzy, dodaje, że podjąłby się obrony osoby, której wręczono wypowiedzenie tylko za polubienie konkurencyjnej strony czy bycie członkiem forum.

CO MÓWIĄ PRZEPISY

Trzeba dbać o dobre imię firmy

Zgodnie z art. 100 kodeksu pracy pracownik jest zobowiązany w szczególności do:

- przestrzegania czasu i regulaminu pracy, przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- dbania o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienie oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, np. zawodowej, handlowej
- przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

– Takiego kliknięcia nie można uznać za wypowiedź – wyjaśnia Paweł Derlikowski.

Jeżeli jednak na publicznym portalu, na otwartym forum pracownik dopuszcza się krytyki, która stoi w jawnej sprzeczności z interesami jego pracodawcy, to takie zachowania mogą stanowić naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest dbałość o dobro zakładu pracy.

– Obowiązek ten jest szeroki i obejmuje powinności zarówno w ramach relacji z pracodawcą, jak i wobec osób trzecich, nawet poza firmą i w tzw. czasie wolnym – dodaje **Sławomir Paruch**. – Pracownik ma bowiem obowiązek dbać o dobro zakładu przez cały okres zatrudnienia, a nie tylko w godzinach pracy.

– Co prawda w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie ma jeszcze rozstrzygnięć dotyczących aktywności w sieci, jednak znane są orzeczenia sądów niższej instancji, raczej przychylne wobec pracodawców – mówi Patrycja Zawirska, radca prawny w kancelarii K&L Gates.

Prawnicy podkreślają jednak, że Sąd Najwyższy w wyroku z 23 września 2004 r. uznał, iż wyrażana w obecności innych pracowników, w

dotatku w obraźliwych słowach, dezaprobata wobec decyzji prezesa zarządu (kierownika zakładu pracy) usprawiedliwia utratę zaufania do pracownika i uzasadnia wypowiedzenie umowy (sygn. I PK 487/03).

– Orzeczenie to wyraźnie wskazuje, że na granicę dopuszczalności krytyki wpływa w znacznej mierze jej zasięg. Jeśli jest to krytyka wyrażana na publicznym forum, to może być ona oceniana przy użyciu szczególnie surowych kryteriów – uważa **Sławomir Paruch**.

Decydując się na przedstawianie poglądów i informacji na Facebooku, pracownik otwiera bowiem swoją strefę prywatną dla innych osób.

– Adresatem wpisów nie jest sam ich autor. Choć są one dostępne dla ograniczonego grona podmiotów trzecich, to znajomi zatrudnionego mogą przekazać wyniki jego aktywności dalej, do kolejnych osób – wyjaśnia Patrycja Zawirska. Jej zdaniem nie troszczy się o dobro firmy zatrudniony, który krytykuje publicznie ofertę szefa, informuje, kto jest kontrahentem zatrudniającego spółki, czy też umieszcza wypowiedzi obraźliwe wobec koleżanek lub kolegów z pracy.

–jol