

Akademia prawa pracy 1845

Konstruktywna krytyka w sieci nie jest działaniem na szkodę firmy



BARBARA
WAWRZYNIAK

radca prawny
BSO Prawo & Podatki

Zatrudniony niezadowolony z pracy skrytykował przełożonego na swoim profilu. Czy firma może wobec niego zastosować sankcje przewidziane w kodeksie pracy?

Przed podjęciem działań dyscyplinarnych pracodawca musi pa-

miętać, że nie każda negatywna wypowiedź uprawnia do wyciągnięcia wobec podwładnego negatywnych konsekwencji. Jeśli krytyka zachowuje odpowiednią formę, jest rzeczowa i nie godzi w interesy pracodawcy, ani nie wyrządza mu szkody, należy uznać, że mieści się ona w granicach swobody wypowiedzi i nie można jej zakazać, ani tym bardziej stosować wobec pracownika środków przewidzianych w kodeksie pracy. Potwierdza to orzecznictwo Sądu Najwyższego. W wyroku z 28 sierpnia 2013 r.,

sygn. akt I PK 48/2013 czytamy: „Pracownik ma bowiem prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu zakładu pracy (...), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (...), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego”.

Co więcej, dozwolona i konstruktywna krytyka może nawet w pewnych sytuacjach świadczyć o dbałości pracownika o dobro zakładu pracy – gdy np. dotyczy działań zmierzających do pogorszenia warunków funkcjonowania danego działu.

Pracodawca może być natomiast uprawniony do zastosowania środków dyscyplinarnych, gdy wypowiedź pracownika będzie w sposób rażący nacechowana złą wolą, a jej celem będzie działanie na szkodę firmy. Pracownik może

również ponieść odpowiedzialność karną za jawne znieważenie przełożonego bądź pomówienia firmy, które może narazić ją na utratę zaufania klientów. Warto przy tym pamiętać, że znieważenie przez pracownika przełożonego bądź pracodawcy może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nawet wówczas, gdy miało miejsce w czasie nieświadczenia pracy (wyrok SN z 12 stycznia 2005r., sygn. akt I PK 145/04).

Opr. BL

