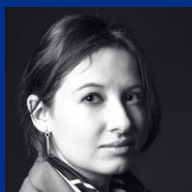


Granice krytyki pracodawcy w internecie – siła „jednego kliknięcia”

Czy pracownicy mają pełną swobodę wypowiedzi? Czy jednak, krytykując pracodawcę, powinni liczyć się z konsekwencjami, w tym w postaci utraty pracy? Jak daleko mogą posunąć się w takiej krytyce, zanim spotka ich bolesna retorsja? Nasi klienci niejednokrotnie spotykają się z tymi i podobnymi pytaniami. Bazując na wieloletniej praktyce, staramy się na nie odpowiedzieć, wskazując także na istotne kierunki toczących się w tym zakresie prac legislacyjnych.



DR SZYMON KUBIAK
radca prawny, współnik, LL. M. (Harvard)
praktyka prawa pracy



NATALIA BIGDOWSKA
praktyka prawa pracy

więcej artykułów na ten temat
znajdziesz na portalach Co do zasady i HRlaw:



[prawo.pracy](https://prawo.pracy.pl)



[HRlaw.pl](https://hrlaw.pl)

W dobie wszechobecnych mediów społecznościowych, gdzie każda opinia może dotrzeć do setek, a nawet tysięcy osób (i pozostać w sieci na stałe), granice między dozwoloną a niedozwoloną krytyką pracodawcy stają się coraz trudniejsze do wychwycenia. Choć polskie prawo pracy co do zasady daje pracownikom istotną wolność wyrażania poglądów, w tym krytykowania przełożonych, nie każda taka wypowiedź pozostanie bez konsekwencji. W internecie bardzo łatwo można przekroczyć cienką linię między uprawnioną opinią a szkodliwym działaniem, które może nieodwracalnie zrujnować reputację firmy.

Prawo do krytyki pracodawcy – w poszukiwaniu granicy

Każdemu pracownikowi przysługuje prawo do krytyki, w tym krytyki pracodawcy. Jest to element wolności wyrażania poglądów zagwarantowanej zarówno w Konstytucji RP, jak i w szeregu regulacji międzynarodowych. Wolności tej strony nie mogą umownie wyłączyć ani ograniczyć. Jednocześnie jednak **pozostawanie w stosunku pracy wiąże się dla pracownika m.in. z istotnym obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy**. Obowiązek ten jest rozumiany szeroko i oznacza – z jednej strony – powinność powstrzymania się od wszelkich działań, które szkodzą lub mogą szkodzić pracodawcy, a z drugiej strony – podejmowanie wszelkich niezbędnych działań dla dobra zakładu pracy. Chodzi zarówno o mienie zakładu pracy, jak i o wartości niematerialne. W ramach tych mieści się m.in. obowiązek lojalności wobec pracodawcy i obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracodawcy oraz współpracowników. Tak rozumiany obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy określa zakres dopuszczalnych form zachowania się pracownika nie tylko w czasie pracy, lecz również – co może wydawać się bardziej kontrowersyjne – w czasie od niej wolnym.

→
art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

W ramach krytyki pracodawcy niewątpliwie może dojść do naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, a także innych obowiązków pracowniczych. Gdzie zatem przebiega granica między dozwoloną a niedozwoloną krytyką pracodawcy, szczególnie w sieci, gdzie coraz częściej pojawiają się krytyczne wpisy dotyczące pracodawców?

Krytyka dopuszczalna i niedopuszczalna – odpowiedzi szukamy w orzecznictwie

Choć na razie w niewielu orzeczeniach pojawia się kwestia krytycznych wypowiedzi pracowników w internecie, przy ocenie takich treści można dość skutecznie posiłkować się orzecznictwem w zakresie krytyki pracodawcy w ogólności.

Przede wszystkim dopuszczalna krytyka powinna opierać się na rzeczowych argumentach i być wyrażana w stosownej formie. Musi nadto być adekwatna do konkretnych okoliczności faktycznych, a pracownik powinien pozostawać w dobrej wierze, czyli w przekonaniu, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy.

Nawet jeśli zarzuty się nie potwierdziły, ale zachowaniu pracownika nie można przypisać znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania zagrażającego interesom pracodawcy lub narażającego go na szkodę, poczynioną krytykę uznać należy za dopuszczalną.

Oszacowanie, jak daleko pracownik może posunąć się w krytyce pracodawcy, każdorazowo wiąże się z oceną okoliczności konkretnej sprawy – co niesie ryzyko pewnej nieprzewidywalności. Przykładowo za przekraczające granice dopuszczalnej krytyki Sąd Najwyższy uznał nazwanie prezesa spółki przez pracownika „inżynierem wieczorowym”, zwracając uwagę na poniżający charakter wypowiedzi.

Podobnie Sąd Najwyższy ocenił postawienie członkowi organu pracodawcy bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa.

Za niedopuszczalne Sąd Najwyższy uznał również wywieszenie na zakładowej tablicy ogłoszeń informacji głoszących, że „prezes zarządu uczynił ze spółdzielni jaskinię bezprawia”, a działania

wyrok SN
z 9.03.2022 r.,
III PSKP 62/21

wyrok SN
z 16.11.2006 r.,
II PK 76/06

←
wyrok SN z 23.09.2004 r.,
I PK 487/03

←
wyroki SN z 7.03.1997 r.,
I PKN 28/97,
i z 12.01.2005 r.,
I PKN 145/04

→ organów spółdzielni są „zaplanowanymi ekscesami dążącymi do zniszczenia środowiska niewidomych”.

wyrok SN z 1.10.1997 r.,
I PKN 237/97

→ Z kolei za dopuszczalną krytykę Sąd Najwyższy uznał przykładowo wysłanie przez pracownika szkoły pisma informującego o nieprawidłowościach w działaniach dyrektora placówki do starostwa powiatowego i kuratorium oświaty. Sąd podkreślił przy tym, że choć zarzuty okazały się nieuzasadnione, pracownik nie przekroczył ram dopuszczalnej krytyki pracodawcy, gdyż nie rozpowszechnił krytyki wśród niepowołanych osób, ale skierował ją (niejako wąsko) do organów ustawowo kompetentnych do rozpoznania ewentualnych zarzutów wobec działań dyrektora szkoły.

wyrok SN z 14.07.2004 r.,
IV CK 588/03

→ W podobnym tonie wypowiedział się również Europejski Trybunał Praw Człowieka, oceniając sytuację pracownika, który wysłał ze swojego służbowego konta e-mail wiadomość do działu HR z krytyczną oceną swojego przełożonego i polityki pracowniczej firmy. ETPC orzekł, że nie doszło do przekroczenia granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy. Podobnie jak Sąd Najwyższy wziął przy tym pod uwagę m.in. to, że e-mail skierowany był do wąskiej grupy pracowników działu HR, a nie do wszystkich pracowników czy osób spoza firmy.

wyrok ETPC
z 20.02.2024 r.,
48340/20, Dede

Krytyka w sieci – o jedno kliknięcie za dużo?

Dla oceny krytyki pracodawcy znaczenie ma zatem również jej zasięg. W przypadku wpisów internetowych to właśnie to kryterium jest kluczowe dla oceny ewentualnego przekroczenia granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy. Jak wynika bowiem z orzecznictwa, jeżeli krytyka odbywa się na forum publicznym, powinna być oceniana przy użyciu szczególnie surowych kryteriów. Takim forum publicznym niewątpliwie jest zaś internet. W mediach społecznościowych czy na forach dyskusyjnych regularnie pojawiają się krytyczne, a niejednokrotnie także wulgarne wypowiedzi byłych i aktualnych pracowników o firmach. Wpisy te nie zawsze odpowiadają rzeczywistości. Docierają za to błyskawicznie do szerokiego grona odbiorców, wśród których są kandydaci do pracy, obecni i potencjalni klienci czy kontrahenci firmy.

→ wyrok SN z 10.05.2018 r.,
II PK 74/17

Tymczasem przypadki internetowej krytyki pracodawcy analizowane dotychczas przez sądy były oceniane zaskakująco łagodnie.

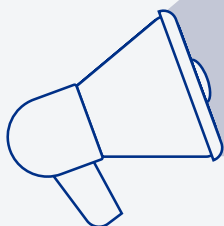


również zasięg krytyki może wpływać na jej dopuszczalność lub niedopuszczalność

zasięg krytyki

KRYTYKA DOPUSZCZALNA

- rzeczowe argumenty,
- adekwatna do okoliczności,
- dobra wiara pracownika,
- odpowiednia forma



KRYTYKA NIEDOPUSZCZALNA

- niemerytoryczna,
- nieadekwatna,
- brak dobrej wiary pracownika,
- zawiera określenia obraźliwe, wulgaryzmy

Przykładowo w sprawie pracownika, który zamieścił na portalu internetowym GoWork.pl wpis dotyczący pracodawcy: „Nie polecam. Przestrzegam. Brak Szacunku dla pracownika totalny. Myślą, że kupią każdego”, sąd uznał, że krytyka była dozwolona, a jeden wpis, w ocenie sądu „stonowany (jak na realia portali internetowych)” nie mógł wyrządzić realnej szkody pracodawcy.

Z kolei Sąd Najwyższy rozpatrywał sprawę pracownika muzeum, który w wywiadzie telewizyjnym nazwał dyrektora tego muzeum „kulturalnym analfabetą”, a następnie na forum internetowym napisał, że dyrektor „wyrzucił z pracy kobietę w ciąży i kobietę leczącą się onkologicznie”. Co istotne, pracownik był jednocześnie radnym gminy. Mając na uwadze tę okoliczność, Sąd Najwyższy orzekł, że subiektywne oceny pracownika były wyrażane „dla dobra społeczeństwa w szerokim tego słowa znaczeniu”, a pracownik działał w tym zakresie jako radny gminy.

Krytyka pracodawcy coraz częściej wyrażana jest również za pomocą obrazów, memów czy nawet coraz doskonalszych tzw. deepfake'ów. Choć w polskim orzecznictwie nie ma jeszcze rozstrzygnięć

←
wyrok Sądu
Okręgowego
w Poznaniu z 3.11.2020 r.,
VII Pa 118/20

←
wyrok SN z 28.08.2013 r.,
I PK 48/13

na tym tle, z racji zdominowania współczesnej kultury przez media wizualne jest to zapewne tylko kwestia czasu. Takie sprawy pojawiają się już natomiast za granicą. Przykładem może być rozstrzygnięta przez sąd australijski bardzo barwna sprawa zwolnienia pracownika, który na zamkniętej grupie na Facebooku zamieścił wideo ze scenami z filmu „Upadek” (opowiadającego o ostatnich chwilach Adolfa Hitlera) wzbogacone o prześmiewcze napisy nawiązujące do negocjacji płacowych prowadzonych akurat w firmie. Choć w pierwszej instancji przyznano rację pracodawcy, w wyniku odwołania zwolnienie uznano za nieuzasadnione, zwracając uwagę, że „wykorzystany przez pracownika fragment filmu ma już status mema” oraz wskazując, że „nikt, kto zna mem, nie mógłby poważnie powiedzieć, że użycie klipu miało na celu nawiązanie do Hitlera lub nazistów”. Pracownik został przywrócony do pracy, a prawidłowość tego rozstrzygnięcia potwierdził Federal Court of Australia.

→
tinyurl.com/f84vhzv5

→
tinyurl.com/2pctenpa

Jakie działania mogą podjąć pracodawcy?

W praktyce konsekwencją przekroczenia granic krytyki pracodawcy może być przeprowadzenie z pracownikiem rozmowy dyscyplinującej, zastosowanie kary porządkowej, czy wreszcie wypowiedzenie stosunku pracy lub wręcz jego rozwiązanie bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jednakże, zdaniem Sądu Najwyższego, nawet jeżeli dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych, należy rozważyć, czy rozwiązanie stosunku pracy będzie do takiego naruszenia adekwatne. Każdy przypadek internetowej krytyki pracodawcy powinien być oceniany odrębnie, z uwzględnieniem konkretnych okoliczności sprawy, w tym w szczególności zasięgu danego wpisu, jego skutków czy stanowiska zajmowanego przez pracownika. W ekstremalnych przypadkach przekroczenie granic krytyki pracodawcy może uzasadniać nawet zwolnienie w trybie dyscyplinarnym.

Niedozwolona krytyka może również prowadzić do odpowiedzialności pracownika z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracodawcy lub osób działających w jego imieniu (np. reputacji / dobrego imienia). Jeżeli internetowy wpis jest niezgodny z prawdą, można starać się o jego usunięcie. W tym celu należy zwrócić się do administratora serwisu, w którym wpis został umieszczony. Dodatkowo,

na wypadek ewentualnego sporu przed sądem, warto także sporządzić protokół czynności notarialnej, w ramach którego zostanie utrwalona treść wpisu.

W praktyce wyciągnięcie konsekwencji względem naruszcyciela bywa utrudnione, gdyż większość krytycznych wypowiedzi dotyczących pracodawców publikowanych jest w sieci anonimowo. Zgodnie zaś z przepisami procedury cywilnej brak wskazania pełnych danych pozwanego stanowi przeszkodę formalną uniemożliwiającą prowadzenie sprawy. [Odpowiedzią na ten problem ma być projekt ustawy o tzw. ślepych pozwach autorstwa posłów Polski 2050](#). Zakłada on wprowadzenie do procedury cywilnej odrębnego postępowania w sprawie ochrony dóbr osobistych przeciwko osobom o nieznaney tożsamości. Zgodnie z projektem obowiązek ustalenia danych naruszcyciela zostałby przerzucony na sąd, a powód (np. spółka, o której były pracownik negatywnie wypowiadał się w internecie) wskazywałby w pozwie wniosek o zobowiązanie do wskazania danych naruszcyciela usługodawcy, za pośrednictwem którego doszło do naruszenia (np. właściciela strony internetowej, portalu społecznościowego). Projekt Polski 2050 przeszedł przez pierwsze czytanie, a następnie został skierowany do dalszych prac w ramach komisji.

Do Sejmu wpłynął również [projekt autorstwa posłów PSL regulujący ww. kwestie, ale w szerszym zakresie](#). Oprócz instytucji tzw. ślepego pozwu obejmuje bowiem regulacje mające umożliwić szybkie reagowanie na nielegalne treści w sieci, gdy dane naruszcyciela są znane. Wprowadza też postępowanie przeciwko dostawcom usług, którzy nie usuwają nielegalnych treści. W konsekwencji projekt ten przewiduje wprowadzenie do procedury cywilnej aż trzech nowych postępowań odrębnych dotyczących naruszeń internetowych:

- przeciwko osobom o znanej tożsamości,
- przeciwko osobom o nieustalonej tożsamości,
- przeciwko dostawcom usług pośrednich.

Ostatnie z tych postępowań, być może najciekawsze, pozwoli wystąpić z pozwem przeciwko usługodawcy, który nie usunął nielegalnych treści dotyczących dóbr osobistych powoda. Projekt PSL przeszedł przez pierwsze czytanie, a następnie został skierowany do dalszych prac w ramach komisji.

←
druk nr 728
tinyurl.com/msw7vz4e

←
druk nr 864
tinyurl.com/3a72ebsu



Każdy przypadek internetowej krytyki pracodawcy powinien być oceniany odrębnie, z uwzględnieniem konkretnych okoliczności sprawy, w tym w szczególności zasięgu danego wpisu, jego skutków czy stanowiska zajmowanego przez pracownika.

W praktyce obecnie dane osób naruszających dobra osobiste często uzyskiwane są w ramach postępowania przygotowawczego, po zawiadomieniu o podejrzeniu popełnienia przestępstwa zniesławienia. Wynika to z faktu, że jeżeli w ramach niedozwolonej krytyki pracodawcy dojdzie do zniesławienia lub zniewagi, pracownik może ponieść odpowiedzialność karną. W niektórych przypadkach niedozwolona krytyka może również stanowić czyn nieuczciwej konkurencji, co wiąże się z ryzykiem sankcji cywilnych i karnoprawnych na gruncie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Co istotne, pracodawcy nie przysługuje prawo do stałego czy prewencyjnego monitorowania aktywności pracowników w internecie, w tym w mediach społecznościowych. Pracodawca może

jednak zareagować, jeśli z określonych źródeł dowie się o wypowiedziach pracownika, które mogą naruszać obowiązek dbałości pracownika o dobro zakładu pracy, np. przekraczając granice dozwolonej krytyki pracodawcy. W takiej sytuacji pracodawca będzie uprawniony do podjęcia działań, ale powinien zadbać o zgodność przetwarzania danych z RODO.

Nie czekając jednak na pierwszy nazbyt krytyczny post o firmie, warto uregulować zasady aktywności pracowników w internecie. Można w tym celu wprowadzić odpowiednie postanowienia w treści regulaminu pracy albo odrębną politykę korzystania przez pracowników z sieci, w tym z mediów społecznościowych. Warto również przeprowadzać cykliczne szkolenia w tym zakresie, także te „przypominawcze”, i dokonywać regularnego przeglądu programu takich szkoleń, aby nadążyć za rozwojem nowych form komunikacji, a tym samym nowych możliwości kreatywnej krytyki.

Co istotne, postanowienia dotyczące aktywności pracowników w internecie należy sformułować w sposób wyważony, tak by uwzględniały zarówno interes pracodawcy, jak i prawa pracowników, w szczególności prawo do prywatności.

Podsumowanie

Internet jest dziś podstawową platformą poszukiwania i wymiany informacji, a wirtualny wizerunek to nieodłączny element prowadzenia biznesu. Nieprzerwany strumień informacji w czasie rzeczywistym kształtuje poglądy i opinie, w tym te dotyczące pracodawców. Zapewnienie obopólnego szacunku w cyfrowym środowisku wymaga wprowadzenia jasnych zasad postępowania oraz regularnej edukacji w zakresie granic krytyki pracodawcy. Tylko takie działania pozwolą zminimalizować ryzyka konfliktów na tym tle – a może też powstrzymać pracownika przed kliknięciem „opublikuj”.