Za emotkę na Facebooku można stracić pracę

autor: **Karolina Topolska** 10.05.2018, 08:25, Aktualizacja: 10.05.2018, 08:41

8 0 0

Czy można zwolnić pracownika za lajkowanie i używanie nieodpowiednich (zdaniem pracodawcy) emotikonów?
źródło: ShutterStock

W jednym z kwietniowych wydań „Przeglądu" opisano przypadek pielęgniarki, która miała zostać zwolniona dyscyplinarnie z pracy w związku z aktywnością w mediach społecznościowych. Nie przypadła ona bowiem do gustu pracodawcy. Konkretnie chodziło m.in. o wstawienie na Facebooku ikonki „zdziwionej buźki" pod informacją o wznowieniu budowy bloku operacyjnego szpitala i o polubienie artykułu o przywróceniu przez sąd do pracy zwolnionych pracowników szpitala. Pracodawca najpierw wezwał ją do zaprzestania naruszeń dóbr osobistych. Wtedy pracownica zawiesiła swoją aktywność na portalu i usunęła wszystkie polubienia. Twierdziła też, że nie udostępniała negatywnych treści ani nie komentowała słownie poczynań władz szpitala. Mimo to została zwolniona. Pracodawca uznał bowiem, że działała na jego szkodę. Tymczasem zdaniem współpracowników jako związkowiec miała prawo opiniować poczynania dyrekcji szpitala (kobieta była sekretarzem komisji zakładowej związku zawodowego). Pojawiają się więc liczne pytania. Czy można zwolnić pracownika za lajkowanie i używanie nieodpowiednich (zdaniem pracodawcy) emotikonów? Czy negatywna opinia wyrażona przez pracownika nie w sposób wyraźny i słownie, a dorozumiany i np. graficznie, może być podstawą do zwolnienia? Czy powyższe zachowania można uznać za działanie na szkodę spółki? I wreszcie, czy związkowiec ma w takim przypadku większą swobodę niż szeregowy pracownik, bo wynika to z jego funkcji związkowej?

Dostałeś spadek lub darowiznę ? Sprawdź, kiedy zapłacisz podatek a kiedy możesz skorzystać ze zwolnienia

dr Iwona Jaroszewska-Ignatowska
radca prawny, partner w Raczkowski Paruch
źródło: Dziennik Gazeta Prawna

Pracownika można zwolnić za publiczną krytykę pracodawcy – niezależnie od tego, czy jest ona wyrażona słownie, czy też poprzez lajkowanie stron internetowych lub umieszczanie emotikonów (tzw. buziek) – jeżeli podczas aktywności poza godzinami pracy pracownik naruszył obowiązki pracownicze. Oczywiście rozstrzygnięcie w danej sprawie uzależnione jest od konkretnych okoliczności, które nie są nam w całości znane.

Działanie zatrudnionego w przestrzeni internetowej poza godzinami pracy powinno być oceniane przez pryzmat prawa pracownika do ochrony jego prywatności, a jednocześnie praw pracodawcy m.in. do ochrony jego dobrego imienia.

Zobacz także:
- Czy za wpisy na Facebooku w trakcie macierzyńskiego można zostać zwolnionym dyscyplinarnie? »

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest dbałość o dobro pracodawcy, tj. o jego interesy majątkowe i niemajątkowe (art. 100 par. 2 pkt 4 kodeksu pracy). Obowiązek ten rozumie się bardzo szeroko, jako zasadę szczególnej lojalności pracownika względem pracodawcy, która powinna być realizowana nie tylko w godzinach pracy. Korzystanie przez pracownika z uprawnień innych niż pracownicze, także poza godzinami pracy, jest ograniczone, gdy koliduje z dobrem pracodawcy (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 maja 2014 r., sygn. akt II PK 32/14). Oczywiście pracownik może krytykować pracodawcę i jego działania, a nawet stosunki, jakie panują w firmie, ale krytyka ta musi być uzasadniona oraz wyrażona w odpowiedniej formie i z zachowaniem określonych granic (wyrok SN z 19 marca 2014 r., sygn. akt I PK 187/13). Nie jest odpowiednią formą krytykowanie pracodawcy w przestrzeni publicznej, tymczasem za taką uznaje się internet (wyrok SN z 17 kwietnia 2018 r., sygn. akt IV KK 296/17). Jeśli zatem pracownik umieszcza w internecie, na ogólnie dostępnych stronach lub na stronach dostępnych dla dużego kręgu odbiorców, negatywne informacje na temat swojego pracodawcy, to narusza obowiązek dbałości o dobro firmy, w której pracuje. Nie ma przy tym znaczenia, czy negatywna opinia pracownika na temat pracodawcy wyrażona jest w formie słownego komentarza, zalajkowania cudzej negatywnej opinii czy też umieszczenia jednoznacznego emotikonu. Te ostatnie, jak już wspomniano, również mogą godzić w dobre imię pracodawcy.

Odrębna kwestią jest, czy takie zachowanie pracownika jest wystarczające, by zwolnić go dyscyplinarnie. Byłoby to dopuszczalne, gdyby pracownik swoim działaniem naruszył interes pracodawcy lub poważnie mu zagroził, działając umyślnie lub przez swoje niedbalstwo.

Warto przypomnieć, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy dotyczy wszystkich pracowników, także związkowców i chronionych przed zwolnieniem działaczy związkowych. Ci ostatni występują w podwójnej roli, przede wszystkim są pracownikami, a dodatkowo pełnią funkcje związkowe.

Paweł Wyrębek aplikant adwokacki, junior associate, SSW Pragmatic Solutions

źródło: Dziennik Gazeta Prawna

Obowiązek lojalności wobec pracodawcy oraz dbania o jego dobro obowiązuje pracownika nie tylko w miejscu i czasie pracy, lecz także poza nim, w tym – o czym często się zapomina – także w internecie.

Dbałość o dobre imię pracodawcy nie wyklucza jednak prawa do jego krytyki. Przeciwnie, krytyka pracodawcy podejmowana w dobrej wierze, interesie załogi lub interesie społecznym jest dozwolona. Rzecz w tym, że krytyka – także ta uzasadniona – ma swoje granice. Są one wyznaczone przez zasady kultury, rzetelności i rzeczowości.

Internet i portale społecznościowe dostarczają nam coraz to nowych form wyrazu, z których wszyscy chętnie korzystamy. W szczególności w portalach społecznościowych krytykę coraz częściej wyraża się nie wprost, ale np. przez udostępnienie, zalajkowanie lub skomentowanie określonych treści. To samo dotyczy krytyki pracodawców. Co do zasady udostępnienie, lajk czy umieszczenie ikonki pod tekstem dotyczącym pracodawcy nie powinny skutkować wyciąganiem w stosunku do pracownika negatywnych konsekwencji. Inaczej będzie w przypadku szykanowania pracodawcy, posługiwania się wulgaryzmami lub świadomego udostępniania informacji nieprawdziwych. W takich wypadkach reakcja pracodawcy i nawet dyscyplinarne rozwiązanie umowy z pracownikiem będą w pełni uzasadnione.

Reagując na krytykę, pracodawcy powinni brać pod uwagę, kto jest autorem wypowiedzi. Inaczej bowiem oceniać należy sytuację, kiedy autorem krytyki jest działacz związkowy, inaczej zaś gdy krytyka pochodzi od wysokiego rangą menedżera. O ile bowiem czynienie wytyków pracodawcy wydaje się być wpisane w rolę działacza związkowego, to tego samego nie można już powiedzieć o menedżerze. Ten ostatni powinien raczej wspierać linię pracodawcy i powstrzymywać się od publicznej krytyki jego działań, która oddziałuje m.in. na nastroje w zespole i zaangażowanie pracowników w realizację powierzanych im zadań. Innymi słowy, związkowcom wolno więcej niż pracownikom na wyższych stanowiskach.

Katarzyna Kamińska radca prawny, starszy prawnik w Argon Legal

źródło: Dziennik Gazeta Prawna

Z mediów społecznościowych korzystają nie tylko pracownicy, lecz także pracodawcy prowadzący strony poświęcone swojej działalności. Fanpage ma być miejscem do komunikacji z klientami, a pracodawcy zależy na tym, aby przekaz do nich kierowany był pozytywny. Ocena zaś tego, w jaki sposób pracodawca może zareagować lub wpływać na aktywność pracowników w internecie, zależy od konkretnej sytuacji.

Jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest dbanie o dobro zakładu pracy. Pracownik powinien zatem powstrzymać się od niepochlebnych komentarzy w stosunku do pracodawcy. Dotyczy to także komunikatów zamieszczanych w internecie (lajków, gifów, memów). Czasami bowiem użytkownik mediów społecznościowych nie musi napisać ani jednego słowa, a umieszczony przez niego link lub grafika mogą jednoznacznie, a często też dosadnie, podać w wątpliwość wiarygodność skomentowanej w ten sposób informacji.

W drastycznych sytuacjach aktywność pracownika może naruszać interes pracodawcy, co z kolei może być podstawą do rozwiązania umowy za wypowiedzeniem z powodu utraty zaufania. Kwestie te będą szczególnie istotne w przypadku pracowników zajmujących kluczowe stanowiska w firmie, od których należałoby oczekiwać szczególnej dbałości o wizerunek pracodawcy.

Z kolei aby ocenić komunikat pracownika jako negatywnie odnoszący się do działalności pracodawcy, powinien być on jednoznaczny – użycie tylko standardowych ikonek wyrażających emocje może być niewystarczające (np. umieszczenie emotikonu „oburzony", ponieważ nie wiadomo do końca, co pracownika bulwersuje).

Zagadnienie jest zatem bardzo delikatne i raczej niedające podstaw do zastosowania dyscyplinarki (naruszenie przez pracownika obowiązku dbania o dobre imię pracodawcy musiałoby być ciężkie i jednoznacznie nacechowane wyjątkowo złą wolą). Tym samym pracodawcy powinni ostrożnie podchodzić do karania pracowników za ich aktywność w mediach społecznościowych. Z pewnością zaś negatywnie należy ocenić próby wykorzystania takich przypadków do pozbycia się niewygodnych podwładnych.