

Anonimowa krytyka pracodawcy a zwolnienie dyscyplinarne

Czy krytyka pracodawcy dokonana przez pracownika anonimowo może wyłącznie z powodu formy tej krytyki, tj. jej anonimowości, zostać uznana za rażące przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy, czy też naruszenie podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy oraz zasad współżycia społecznego i tym samym uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w trybie dyscyplinarnym?

Taki problem prawny rozstrzygał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 marca 2017 r. (II PK 18/16). Stan faktyczny sprawy przedstawiał się w uproszczeniu następująco. Powódka zostawiła w biurowcu pozwanej spółki, w miejscu, gdzie leżą luzem gazety wydawane przez spółkę anonimowy list adresowany do prezesa zarządu pozwanej spółki o treści: "W czym jesteście lepsi od zarządu sprzed lat? Poprzedni prezesi nie tylko chcieli mieć (...) w swoim CV, ale zrobili dla firmy coś więcej. Oby Wam się jak najszybciej skończyła "przygoda" z (...). Żegnajcie." Kopertę zauważył pracownik pozwanej spółki i zaniósł ją do sekretariatu prezesa zarządu. Powódkę zidentyfikowano jako autora anonimowego listu na podstawie wewnętrznego dochodzenia przeprowadzanego przez spółkę, m.in. na podstawie zdjęć z monitoringu oraz zapisów z kontroli dostępu. Z powódką rozwiązano umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Jako przyczynę rozwiązania wskazano rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na podrzuceniu w biurowcu spółki anonimowego listy adresowanego do prezesa zarządu pozwanej, w którym w sposób nieuzasadniony i w obraźliwej formie powódka zarzuciła zarządowi, że w swych działaniach nie kieruje się dobrem spółki. Czyn ten w ocenie spółki stanowił w szczególności ze względu na jego anonimową formę rażące przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy oraz naruszenie podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy oraz zasad współżycia społecznego. Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy uznając przede wszystkim, iż zarzuty przedstawione powódce mogłyby uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a nie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Inaczej sprawę ocenił Sąd Okręgowy, w wyniku apelacji złożonej przez pozwaną spółkę, który oddalił powództwo w całości uznając, że zachowanie powódki stanowiło rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez przekroczenie granic dozwolonej krytyki, której forma (anonim) naruszała zasady współżycia społecznego w zakładzie pracy i spowodowała utratę zaufania do powódki.

Sąd Najwyższy rozpoznający sprawę w wyniku złożenia skargi kasacyjnej przez powódkę nie podzielił stanowiska Sądu Okręgowego wskazując w szczególności, iż na przesłankę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych składają się trzy elementy w postaci: bezprawności (naruszenia podstawowych obowiązków), naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy oraz zawinienia w postaci winy umyślnej, jak i rażącego niedbalstwa, ponadto elementy te powinny być spełnione łącznie. Zdaniem Sądu Najwyższego sama okoliczność, iż krytyczna wypowiedź pracownika została sformułowana anonimowo nie może przesądzać o tym, że bez względu na pozostałe okoliczności (treść anonimu, jego skutki) stanowi to rażące przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy, czy naruszenie podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy oraz zasad współżycia społecznego.

Reasumując:

- Sąd Najwyższy uznał, iż sama okoliczność, iż krytyczna wypowiedź pracownika została sformułowana anonimowo nie może przesądzać o tym, że bez względu na pozostałe okoliczności (treść anonimu, jego skutki) stanowi to rażące przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy, czy naruszenie podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy oraz zasad współżycia społecznego; tym samym okoliczność sformułowania

krytyki wobec pracodawcy anonimowo nie stanowi sama w sobie (tj. bez względu na pozostałe okoliczności, czyli treść anonimu i jego skutki) ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.

radca prawny Miłosz Hady