

10.17951/g.2018.65.2.59-68

ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN – POLONIA

VOL. LXV, 2

SECTIO G

2018

Uniwersytet Rzeszowski

MARIA BOSAK-SOJKA

mbosak@univ.rzeszow.pl

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9169-8966>

Granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy

The Limits of Acceptable Criticism of the Employer

WPROWADZENIE

Z uwagi na fakt, że krytyka w XXI w. stała się zjawiskiem powszechnym, przedmiotem opracowania będzie jego analiza dokonana na gruncie indywidualnego prawa pracy. Krytyka stanowi bowiem przejaw wyrażania subiektywnego stanowiska dotyczącego jakiejś rzeczywistości, osoby czy też sposobu działania. Jednakże już tytuł opracowania sugeruje, iż tezę, którą przyjęto, będzie jedynie prawo pracownika do krytykowania pracodawcy, jednak krytyka ta, aby została uznana za dopuszczalną, musi zostać prawnie ograniczona. Nie sposób dokonać takich rozważań, pomijając przy tym aspekt godności osobowościowej, przysługującej obu stronom stosunku pracy.

POJĘCIE KRYTYKI

Pojęcie krytyki nie zostało wyjaśnione ani nawet użyte w treści kodeksu pracy, dlatego należy odwołać się do powszechnego rozumienia tego terminu. Etymologia słowa „krytyka” wywodzi się od greckiego *kritiké (téchnē)*. Pod tym pojęciem należy rozumieć analizę i ocenę zarówno dobrych, jak i złych stron z punktu widzenia określonych wartości (np. praktycznych, etycznych, poznawczych, naukowych, estetycznych, poprawnych itd.) jako niezbędnego elementu myślenia. Krytyka może dotyczyć wielu dziedzin, np. nauki (krytyka naukowa), poprawności formalnej (krytyka logiczna), poprawności merytorycznej (krytyka merytoryczna lub krytyka empiryczna) czy metod (krytyka metodologiczna). Każda z tych płaszczyzn może w większym lub mniejszym stopniu odnosić się

również do stosunku pracy i sposobu jego wykonywania. Potoczne rozumienie krytyki oznacza co do zasady wystąpienie (słowne lub pisemne) przeciwko jakiemś zjawisku, osobie, faktowi lub sposobowi rozwiązania problemu i jest zwykle powiązane z negatywną oceną tych faktów. W skrajnej postaci może też stać się synonimem tzw. nagonki, a więc działania, które można rozważyć jako przyczyniające się do powstania zjawiska mobbingu.

RODZAJE KRYTYKI

Prawo do krytyki może dotyczyć obu stron stosunku pracy, jak również każda z nich może się nią posłużyć, jednakże czynione rozważana zostaną ograniczone jedynie do tego uprawnienia analizowanego przez pryzmat interesów pracownika. Pracodawca z natury rzeczy został zobowiązany przez ustawodawcę do szeroko rozumianego zatrudniania pracowników, a zatem w jego kompetencje niejako wpisano prawo do czynienia uwag o charakterze krytycznym, które pozwolą mu na kierowanie procesem pracy zgodnie z założoną strategią. W tym kontekście zostało także wydane jedno z orzeczeń Sądu Najwyższego, w którym zaznaczono, że co prawda wykonywanie czynności kontrolnych wobec pracownika może łączyć się u niego z odczuciem stresu, co stanowi wręcz zjawisko naturalne, lecz nie należy go tylko z tego powodu uznawać za sposób szykanowania pracownika¹.

W tytule opracowania celowo użyto sformułowania „dopuszczalna krytyka”, gdyż w omawianym ujęciu stanowi ono subiektywną ocenę określonego wycinka rzeczywistości, a więc prawo do jej wyrażania przysługuje każdej osobie fizycznej. Jednakże, poddając analizie wskazane założenie i dokonując jego wykładni na gruncie obowiązujących przepisów prawa pracy, może ono w konsekwencji prowadzić do różnych skutków. Wydaje się bowiem, że prawo do wyrażania osądów krytycznych zostało w pewien, najpewniej niezamierzony pierwotnie, sposób zindywidualizowane względem niektórych kategorii pracowników². Mianowicie odmienne skutki wyrażania poglądów krytycznych mogą dotyczyć chronionego działacza związkowego, a także członków organów przedstawicielskich załogi, dziennikarzy, w porównaniu ze „zwykłym” pracownikiem, któremu przysługuje standardowy wymiar ochrony³. W tym znaczeniu pod pojęciem ochrony uznano stabilizację w zakresie trwałości istniejącego stosunku pracy. Rzecz jasna we wskazanym przypadku zastosowano mocno ograniczony skrót myślowy, jednakże już na jego podstawie nie pozostawia się

¹ Szerzej: wyrok SN z dnia 27 stycznia 2005 r., II PK 198/2004, „Rzeczpospolita” 2005, nr 26, s. C4.

² Problem ten staje się zauważalny chociażby w wyroku ETPCz z dnia 16 lipca 2009 r., 20436/02 (nietezowany), Legalis nr 159029.

³ Szerzej: L. Mitrus, *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Warszawa 2018, s. 208.

wątpliwości co do nierównej pozycji wyjściowej obu podmiotów, które przecież posiadają ten sam podstawowy przymiot pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. W tym miejscu należy wskazać, że zgodnie z wzorcami przejmowanymi z innych systemów prawnych, także do krajowego ustawodawstwa wprowadza się instytucję sygnalisty⁴. Ze względu na fakt, iż instytucja sygnalisty wywodzi się z przepisów ponadnarodowych, warto przytoczyć jej definicję przedstawioną przez Radę Europy. Zasadniczo działania podejmowane przez sygnalistę musi cechować dobra wiara. Według Rady Europy sygnalista to osoba alarmująca w dobrej wierze, przez co należy rozumieć, że jego działania zostały poparte podstawą faktyczną również wówczas, gdy ostatecznie nie zostaną potwierdzone. Zgodnie z oficjalnym stanowiskiem, będącym – jak się wydaje – znaczącym głosem do sformułowania ostatecznej wersji przepisów krajowych, za sygnalistę należy uznać osobę zgłaszającą w ramach swojego pracodawcy (np. doradcy etycznemu, audytorowi wewnętrznemu, radzie nadzorczej, poprzez infolinię lub inne narzędzia) albo poza pracodawcą (np. właściwym organom kontroli, nadzoru, ścigania lub organom właścicielskim, czasem opinii publicznej) nieprawidłowości mające miejsce w zakładzie pracy, środowisku zawodowym lub takim, za które odpowiada pracodawca⁵. Zdaniem ustawodawcy wyprowadzenie tak rozumianego nowego podmiotu ma stać się kolejnym z dostępnych narzędzi służących diagnozowaniu nieprawidłowości w środowisku pracy⁶. Analogicznie do czynionych wyżej rozważań warto podkreślić, że działania prowadzone przez sygnalistę zostaną zabezpieczone szczególną ochroną gwarantującą stabilizację stosunku pracy. Odrębną kwestią jest ocena tego projektu, lecz wątek ten, jako poboczny, zostanie w niniejszej pracy celowo pominięty.

Jak nadmieniono, tytuł zaproponowanego opracowania zawęży czynione rozważania do dopuszczalnej krytyki pracodawcy przez zatrudnionego pracownika, a więc zasadniczo sprowadza się do postawienia pytania: Czy aktualny stan prawny zawiera takie granice, których przekroczenie będzie już działaniem będącym w opozycji do jej dopuszczalnej formy?

Niewątpliwie odpowiedzi na tak postawione pytanie należy szukać w powszechnie obowiązujących źródłach prawa. Poniższe rozważania zostaną ograniczone do analizy dostępnych przepisów krajowych w kontekście wspomnianej wcześniej godności osobowościowej, przysługującej każdemu pracownikowi.

⁴ Szerzej: M. Bosak, *Zjawisko krytyki w stosunkach pracy – wybrane aspekty*, „Annales UMCS sectio G (Ius)” 2015, nr 2, DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/g.2015.62.2.29>, s. 34.

⁵ Szerzej: *Czy jestem sygnalistą?*, www.sygnalista.pl/dla-pracownika/czy-jestem-sygnalista [dostęp: 25.05.2018].

⁶ M. Łaga, *Unormowania dotyczące sygnalizacji – wzmacnianie demokracji w zakładzie pracy*, [w:] *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, Warszawa 2017, s. 480.

Obowiązująca Konstytucja RP⁷ w rozdziale II, zatytułowanym *Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela*, zawiera regulacje przemawiające za postawioną tezą. Wobec powyższego zasadne wydaje się powołanie na cztery przepisy, których treść jest istotna z punktu widzenia prowadzonej analizy. Zgodnie z dyspozycją art. 31 ust. 2 Konstytucji RP każdego zobowiązuje się do szanowania wolności i prawa innych. Nikogo nie wolno zmuszać do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje. Z dalszej części wynika dopuszczalne ograniczenie tego prawa, które zostanie uznane za uzasadnione, gdy będzie wynikać z ustawy i tylko wtedy, gdy stanie się niezbędne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te jednak nie mogą naruszać samej istoty wolności i praw. W kolejnym z przepisów – art. 47 ustawy zasadniczej – wskazano, iż każdemu przysługuje prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. W dalszej części Konstytucji – w art. 51 ust. 1 – zaznaczono, że nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby. Wreszcie należy wskazać na regulacje dotyczące wolności słowa, wynikające z art. 54 ust. 1 Konstytucji RP, które trzeba uznać za kluczowe dla prowadzonej analizy. Zgodnie z ustawą zasadniczą należy przyjąć, że każdemu zapewnia się wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji. Wskazany przepis stanowi zatem punkt wyjścia w rozważaniach nad zagadnieniem dotyczącym granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy. Ustawa zasadnicza każdemu zapewnia wolność wyrażania swoich poglądów, co należy rozumieć w ten sposób, iż mogą to być również poglądy krytyczne. Oznacza to, iż tak rozumiane uprawnienie powinien wziąć pod uwagę także pracodawca, który decyduje się na zatrudnienie pracowników. Prawo to jednak nie ma charakteru bezwzględnego w tym znaczeniu, że na jego podstawie pracownik nie może doszukiwać się możliwości bezkarnego przekazywania gołosłownych zarzutów i umyślnego dążenia prowadzącego do zniesławienia pracodawcy. Powyższe założenie zostało zawarte w jednym z orzeczeń Sądu Najwyższego już w latach 80. XX w., czyli niedługo po wejściu w życie pierwotnej wersji kodeksu pracy⁸. Niejako przeciwwagą w tym znaczeniu będą przepisy kodeksu pracy zobowiązujące pracownika zarówno do dbałości o dobro zakładu pracy, jak i lojalności oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego. Dobro to jest wówczas rozumiane jako dobro wspólne zatrudnianych tam osób, ale i potencjalnych odbiorców, co w konsekwencji przekłada się na ich wspólnie osiągnięte chociażby wyniki ekonomiczne, będące następstwem zatrudnienia.

⁷ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483).

⁸ Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1984 r., I PR 34/84, OSPiKA 1985, nr 9, poz. 161.

Dlatego zasadne wydaje się przyjęcie nakazu, który będzie obowiązywał pracownika wobec pracodawcy, ale i pozostałych współpracowników. Obowiązek ten będzie wiązać się ze zobowiązaniowym charakterem zatrudnienia, a jego wypełnienie w dużej mierze zadecyduje o prawidłowości przebiegu pracy zespołowej. W tym miejscu nieuniknione wydaje się postawienie pytania o charakter prawny tak postawionego nakazu. Wskazany tok rozumowania przemawia za zajęciem stanowiska, iż w takim przypadku mamy do czynienia z obowiązkiem powszechnym, nie zaś z prywatnym interesem jednej ze stron stosunku pracy. Dopiero wówczas krytyka pracodawcy czyniona przez pracownika okaże się dopuszczalna, przy założeniu, że nie godzi ona we wspólny cel oraz nie narusza wymienionych konstytucyjnie praw.

Istotna w tym znaczeniu okaże się również forma czynionej krytyki. Sąd Najwyższy zwrócił na to uwagę w jednym z nielicznych wyroków dotyczących omawianej materii. Jego zdaniem za niedopuszczalne należy uznać wywieszenie tekstów skierowanych wobec pełnomocnika pracodawcy, polegających na negowaniu jego kompetencji czy zarzucaniu mu finansowych nadużyć, a także lekceważące i aroganckie wypowiedzi kierowane pod jego adresem⁹. Niezależnie od powyższego krytyka jako forma wyrażania osądu zawsze będzie uznana za wypowiedź subiektywną, każdorazowo podlegającą odrębnej ocenie, dlatego podmiot krytykujący powinien wskazać wszystkie punkty sporne, w sposób jasny i precyzyjny, szczególnie gdy wyrażane poglądy nie są przedmiotem ogólnej czy powszechnie przyjętej zgody. Jednakże i tak ostateczna ocena zastosowanej przez pracownika krytyki pracodawcy wymaga poczynienia szczegółowych ustaleń w zakresie treści i formy wypowiedzi i okoliczności, w jakich została udzielona, oraz motywów, jakimi kierował się krytykujący¹⁰.

Jak wynika z przytoczonej tezy, zarówno w literaturze przedmiotu, jak i orzecznictwie przyjmuje się, że wyrażaną krytykę zawsze powinna cechować rzeczowość, rzetelność oraz adekwatność do konkretnych okoliczności faktycznych¹¹. Dopiero w takim przypadku można uznać, że pracownikowi przysługuje prawo do otwartego, krytycznego, ale co ważne wyrażonego we właściwej formie i odpowiednich granicach, formułowania swojego stanowiska odnoszącego się do spraw dotyczących pracodawcy, w tym organizacji pracy, zwłaszcza jeśli jego postawę cechować będzie sumienność, staranność, ponieważ wtedy tego samego będzie on mógł wymagać od innych. W takim przypadku nie można również wykluczyć sytuacji, której wystąpienie może skłonić pracownika do

⁹ Wyrok SN z dnia 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13, Legalis nr 830616.

¹⁰ Wyrok SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 sierpnia 2016 r., I PK 227/15, Legalis nr 1514847.

¹¹ Szerzej: M. Brodecki, *Granice krytyki pracodawcy przez pracownika. Odpowiedzialność za niedozwoloną krytykę pracodawcy*, [w:] *Demokracja w zakładzie pracy...*, s. 435 i n.

przeciwstawienia się złu występującemu na terenie zakładu pracy. W takich okolicznościach ma on wręcz prawo do interwencji, przy założeniu, iż jego nadrzędnym celem nie będzie zła wiara bądź chęć zniesławienia lub naruszenia dóbr osobistych pracodawcy¹². Jak słusznie podkreśla się w literaturze, w takich okolicznościach pracownik nie może bezkrytycznie zabiegać o przychylność przełożonego i akceptować jego niewłaściwych zachowań¹³. Poboczną, powstałą na kanwie prowadzonych rozważań, staje się zauważona przy okazji kwestia reakcji pracownika na popełnienie przestępstwa lub podejrzenie wystąpienia takich okoliczności. Zgodnie bowiem z art. 304 § 1 k.p.k. każdy, dowiedziawszy się o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu, ma społeczny obowiązek zawiadomić o tym prokuratora lub Policję. Przepis ten, co zostało zauważone przez doktrynę prawa pracy, można odnieść także do pracownika, który zetknął się z przestępstwem na terenie zakładu pracy. Jednakże niebezpieczeństwem związanym z jego praktycznym stosowaniem może stać się nadużywanie przez pracowników zawiadomienia organów ścigania¹⁴.

KRYTYKA A POJĘCIE PRACODAWCY

Powyższe rozważania miały charakter ogólny, koncentrowały się na zjawisku granic dopuszczalnej krytyki, jednakże czyniona analiza byłaby niepełna, gdyby nie została poddana konfrontacji z prawnym pojęciem pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Zgodnie z powołanym przepisem pracodawcą może być zarówno osoba fizyczna, osoba prawna, jak i jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej. Wobec powyższego mniej problematyczne wydaje się czynienie dywagacji w zakresie kwalifikacji przekraczania granic dozwolonej krytyki skierowanej do pracodawcy jako osoby fizycznej niż do jego pozostałych, alternatywnych form, takich jak jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej bądź osoba prawna.

Zasadniczo przekroczenie takich granic dozwolonej krytyki może stanowić podstawę do uznania określonych zachowań za przestępstwo ścigane z oskarżenia prywatnego. Do kręgu tak rozumianych przestępstw należy zakwalifikować: zniewagę (art. 216 k.k.), zniesławienie (art. 212 k.k.) lub groźbę karalną (art. 190 k.k.). W tym miejscu zasadne wydaje się zamieszczenie krótkiej charakterystyki zniewagi i zniesławienia w odniesieniu do dopuszczalnych przez ustawodawcę wskazanych powyżej alternatywnych form pracodawcy. Otóż do zniesławienia może dojść wobec osoby fizycznej, grupy osób, ale także wobec osoby prawnej i jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej.

¹² Zob. wyrok SN z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNCP 1975, nr 7–8, poz. 214.

¹³ L. Mitrus, *op. cit.*, s. 209.

¹⁴ *Ibidem*, s. 210.

Jest to grupa najszerza, zaś przestępstwo polega na pomawianiu wskazanego kręgu osób/osoby o takie postępowanie/właściwości, które mogą doprowadzić do ich poniżenia w opinii publicznej, utraty zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu czy prowadzonej działalności¹⁵. W tej kwestii wypowiedział się również Sąd Najwyższy, wskazując, iż zniesławienie, które zostało dokonane ze świadomością nieprawdziwości informacji i ocen, które zawiera, nigdy nie służy obronie społecznie uzasadnionego interesu, zatem zachowanie to nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP¹⁶. Znieważenie może mieć miejsce wyłącznie wobec osoby fizycznej, a polega na obraźliwym zachowaniu, które może, ale nie musi, zawierać zarzuty. Zniesławienie natomiast zawiera zarzut wobec innej osoby. Zniewaga może też nastąpić w formie gestu bądź wizerunku, zaś zniesławienie może przybrać postać pisemnej lub ustnej wypowiedzi. Zniewaga musi być skierowana bezpośrednio lub pośrednio do osoby znieważonej, a zniesławienie – do innej osoby niż ta, której dotyczy¹⁷.

PRZESTRZEŃ CZYNIONEJ KRYTYKI

Istotne wydaje się także dokonanie analizy w zakresie dopuszczalnej przestrzeni, do której krytyka może zostać skierowana. Mianowicie może to mieć miejsce w przestrzeni pionowej. Wówczas mamy do czynienia z okolicznością, w której pracownik formułuje swój pogląd bezpośrednio do przełożonego, zatem oba podmioty są sobie znane. Tak rozumiany model zdaje się być w analizowanych okolicznościach najbardziej korzystny, gdyż umożliwia merytoryczne odniesienie się stron do wysuwanych zarzutów. Jednakże, mając na uwadze chociażby powołane orzecznictwo, z założenia rzadko występuje w praktyce. Przeciwnieństwem tak rozumianej formy wyrażanej krytyki jest jej formułowanie w przestrzeni poziomej. W tym przypadku adresat dowiadyuje się o krytyce nie bezpośrednio, lecz od innych podmiotów związanych z danym zakładem pracy bądź informacje te zostają mu przekazane za pośrednictwem opinii publicznej. Czynione rozważania muszą dodatkowo uwzględnić czynnik cywilizacyjny, jakim jest powszechność cyfryzacji i rzeczywistości wirtualnej. W internecie często można spotkać się z krytyką pracodawców umieszczaną przez anonimowych pracowników. W sieci można wręcz zauważyć oficjalnie działające portale, gdzie publikuje się tzw. czarne listy pracodawców, w których pracownicy (lub byli pracownicy) zamieszczają wypowiedzi

¹⁵ Szerzej: M. Bosak, D. Habrat, *Granice dozwolonej krytyki w stosunkach pracy*, [w:] *40 lat Kodeksu Pracy*, red. Z. Góral, M. Mielczarek, Warszawa 2015, s. 338–339.

¹⁶ Szerzej: postanowienie SN z dnia 22 czerwca 2004 r., V KK 70/04, OSNKW 2004, nr 9, poz. 86.

¹⁷ Szerzej: A. Suknarowska-Drzewiecka, *Wypowiedzenie z powodu niekorzystnych wypowiedzi o pracodawcy umieszczanych na serwisach społecznościowych lub stronach internetowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 7, s. 362.

i oceny związane z funkcjonowaniem określonego zakładu pracy. Wydaje się, że tak rozumiane postępowanie staje się niejako zjawiskiem powszechnym, opartym na powierzchownym założeniu bezkarności w świecie wirtualnym. Zapewne za próbę porządkowania m.in. takich zjawisk można uznać relatywnie nowe stanowisko Sądu Najwyższego, z którego wynika, iż internet stanowi przestrzeń, którą można uznać za miejsce publiczne. Zatem osoby, które umieszczają na stronie internetowej nieprzyzwoite treści, podlegają karze określonej w art. 141 Kodeksu wykroczeń¹⁸. Podkreślenia wymaga jednak, iż nie każde tak wyrażone stanowisko będzie uznane za niezgodne z przepisami prawa. W piśmiennictwie słusznie wyodrębnia się te wypowiedzi, które należy rozgraniczyć z uwagi na fakt, iż nie prowadzą one do naruszenia obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności, nienaruszania interesów pracodawcy – art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.)¹⁹.

W przeciwnym razie wskazana problematyka wpisuje się w rozważania o czynach niedozwolonych, penalizowanych przepisami kodeksu karnego. Najistotniejszą różnicą zachodzącą między wskazanymi wcześniej przestępstwami jest charakter oddziaływania negatywnych treści wypowiedzianych przez sprawcę zarówno wobec adresata, pracowników, jak i środowiska, w którym funkcjonują. Nie można pominąć także faktu, iż umieszczanie pewnego typu niepocholebnych, bezzasadnych wypowiedzi dotyczących pracodawcy (osoby fizycznej, pracowników) może zostać zakwalifikowane jako naruszenie dóbr osobistych w myśl art. 23 k.c. W tym kontekście wypowiedział się Sąd Najwyższy, podkreślając, że odpowiednikiem czci osoby fizycznej (człowieka) jest dobra sława (dobre imię) osoby prawnej²⁰. Dlatego w dalszych orzeczeniach wskazano, iż dóbr osobistych osoby prawnej nie należy przy tym łączyć jedynie z jej organami czy poszczególnymi osobami fizycznymi, lecz również z dotychczas wypracowaną opinią, jaką mają o niej inne osoby, ze względu na zakres prowadzonej przez nich działalności²¹. Dokonanie oceny, czy rzeczywiście doszło do bezprawnego naruszenia dobra osobistego, nie może mieć zatem charakteru subiektywnego, określonego według indywidualnej wrażliwości osoby, lecz powinien cechować ją obiektywizm. W takim przypadku trzeba wziąć pod uwagę odczucia przeciętnego odbiorcy, tzw. model osoby rozsądnej i racjonalnie oceniającej, nieobciążonej uprzedzeniami, a także nieskłonnej do wyrażania ekstremalnych sądów²².

¹⁸ Tak: postanowienie SN z dnia 17 kwietnia 2018 r., IV KK 296/17, Legalis nr 1766222.

¹⁹ Szerzej: E. Suknarowska-Drzewiecka, *op. cit.*, s. 364.

²⁰ Wyrok SN z dnia 14 maja 2009 r., I CSK 440/08, Legalis nr 264438.

²¹ Tak: wyrok SN z dnia 11 stycznia 2007 r., II CSK 392/06, OSP 2009, nr 5, poz. 55.

²² Tak m.in. wyrok SN z dnia 20 kwietnia 2006 r., IV CSK 2/06, OSNC 2007, nr 2, poz. 30.

UWAGI KOŃCOWE

Celem opracowania było zwrócenie uwagi na problem związany z wyznaczaniem granic czynionej krytyki formułowanej przez zatrudnionych pracowników. Wydaje się, że w tym kontekście istotne będzie także uwzględnienie jej w odniesieniu do płaszczyzny, w której jest formułowana. Niewątpliwie krytyka, a właściwie prawo do jej wyrażania, stanowi jeden z przejawów wolności wypracowanych przez systemy demokratyczne. Niemniej, aby jej pierwotna funkcja została zachowana, podczas jej formułowania wymaga się przestrzegania sygnalizowanych powyżej zasad. Krytyka, która opiera się jedynie na nieuzasadnionych plotkach, jest niezgodna z rzeczywistością, zostaje ukierunkowana na świadome zdyskredytowanie pracodawcy, nie spełnia swego pierwotnego założenia chociażby z tego powodu, że nie można przypisać jej wartości aksjologicznych. Ponadto należy zaznaczyć, że w opracowaniu skoncentrowano się wyłącznie na analizie normatywnej obowiązujących regulacji w zakresie tzw. indywidualnego prawa pracy w kontekście omawianego zagadnienia. Zasygnalizowane wątki zarówno z zakresu materii prawa cywilnego, jak i prawa karnego materialnego, z uwagi na ich szerokie spektrum, staną się przedmiotem odrębnych opracowań.

BIBLIOGRAFIA

- Bosak M., *Zjawisko krytyki w stosunkach pracy – wybrane aspekty*, „Annales UMCS sectio G (Ius)” 2015, nr 2, DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/g.2015.62.2.29>.
- Bosak M., Habrat D., *Granice dozwolonej krytyki w stosunkach pracy*, [w:] *40 lat Kodeksu Pracy*, red. Z. Góral, M. Mielczarek, Warszawa 2015.
- Brodecki M., *Granice krytyki pracodawcy przez pracownika. Odpowiedzialność za niedozwoloną krytykę pracodawcy*, [w:] *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, Warszawa 2017.
- Czy jestem sygnalistą?*, www.sygnalista.pl/dla-pracownika/czy-jestem-sygnalista [dostęp: 25.05.2018].
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483).
- Łaga M., *Unormowania dotyczące sygnalizacji – wzmacnianie demokracji w zakładzie pracy*, [w:] *Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne*, red. Z. Hajn, M. Kurzynoga, Warszawa 2017.
- Mitrus L., *Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika*, Warszawa 2018.
- Postanowienie SN z dnia 22 czerwca 2004 r., V KK 70/04, OSNKW 2004, nr 9, poz. 86.
- Postanowienie SN z dnia 17 kwietnia 2018 r., IV KK 296/17, Legalis nr 1766222.
- Suknarowska-Drzewiecka E., *Wypowiedzenie z powodu niekorzystnych wypowiedzi o pracodawcy umieszczanych na serwisach społecznościowych lub stronach internetowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 7.
- Wyrok ETPCz z dnia 16 lipca 2009 r., 20436/02 (nietezowany), Legalis nr 159029.
- Wyrok SN z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNCP 1975, nr 7–8, poz. 214.
- Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1984 r., I PR 34/84, OSPiKA 1985, nr 9, poz. 161.
- Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2005 r., II PK 198/2004, „Rzeczpospolita” 2005, nr 26.
- Wyrok SN z dnia 20 kwietnia 2006 r., IV CSK 2/06, OSNC 2007, nr 2, poz. 30.
- Wyrok SN z dnia 11 stycznia 2007 r., II CSK 392/06, OSP 2009, nr 5, poz. 55.

Wyrok SN z dnia 14 maja 2009 r., I CSK 440/08, Legalis nr 264438.

Wyrok SN z dnia 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13, Legalis nr 830616.

Wyrok SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 sierpnia 2016 r., I PK 227/15, Legalis nr 1514847.

SUMMARY

The content of the study is aimed at the analysis related to the determination of the admissible limit of criticism of the employer. Conducted considerations were based on the available literature of the subject as well as judicial decisions and personal considerations.

Keywords: labour law; labour code; employer; limits of acceptable criticism

STRESZCZENIE

Opracowanie zawiera analizę związaną z wyznaczeniem dopuszczalnej granicy krytyki pracodawcy. Rozważania zostały oparte na dostępnej literaturze przedmiotu, orzecznictwie sądowym oraz przemyśleniach własnych.

Słowa kluczowe: krytyka; prawo pracy; pracownik; pracodawca; dopuszczalna krytyka