Informacja prasowa Gdańsk, 13 września 2021

**„Uprzejmie informuję…”, a konsekwencje pisania o pracodawcy w sieci**

**Polska zajmuje 20. z 32. miejsc na liście krajów, w których badano wskaźnik cyfrowej uprzejmości, wynika z raportu firmy Microsoft ,,Digital Civility Index’’. Treści pojawiające w sieci dotyczą niemal każdej dziedziny życia, w tym sfery zawodowej. Pracownicy piszą o swoich przełożonych, również w niepochlebny sposób. Ich cyfrowa wypowiedź może oznaczać konsekwencje zarówno dla firmy, jak i autora negatywnych komentarzy.**

Na jednym z najpopularniejszych polskich e–serwisów pracy można przeczytać 4 mln opinii o pracodawcach z całego kraju. Niestety, nie zawsze są one pozytywne, a ich autorzy podpisują się nickiem pozwalającym na anonimowość i uniemożliwiającym sprawdzenie wiarygodności takiego komentarza w momencie, gdy stawia on firmę w złym świetle. Tematy poruszane w sieci, dotyczą też kwestii rozstań pracownika oraz pracodawcy i są poruszane w internacie niemal bez przerwy. Co potwierdzają analizy firmy PRESS-SERVICE Monitoring Mediów. Wynika z nich, że **w 2020 r. liczba wszystkich wypowiedzi w social mediach, w których pojawił się wątek zwolnień z pracy, wyniosła w sumie 849 496, a w pierwszej połowie bieżącego roku (od 1 stycznia do 21 czerwca) – było to 98 552 wpisów.** Z danych PRESS-SERVICE wynika, że użytkownicy sieci praktycznie każdego dnia i w różnych kontekstach (pozytywnym, neutralnym i negatywnym) poruszali kwestię zwolnień. **W 2020 r. w portalach społecznościowych pojawiała się ona – średnio – w każdej minucie minionego roku (97 informacji na godzinę i 2 328 informacji dziennie). W 2021 r. (od 1 stycznia do 21 czerwca), mimo spadku aktywność, dot. publikowania w social mediach treści o zwolnieniach z pracy, utrzymuje się ona na wysokim poziomie. Tego typu wątki pojawiały się co pięć minut każdego dnia (średnio 24 wpisy na godzinę i ok. 576 wpisów dziennie).**

– *Negatywne e–opinie często mają swoje konsekwencje w rzeczywistości np. wpływają na wizerunek firmy i nastroje zatrudnionych w niej osób, co przekłada się na ogólną atmosferę w pracy. Będą miały wpływ również na autora szkalującej wypowiedzi, który – jeśli zostanie przyłapany na „gorącym uczynku” – może odpowiadać za swoje słowa przed przełożonym. Gdy autor komentarza będzie wykryty po adresie IP to może odpowiadać za swoje słowa nie tylko przed szefem, ale i z mocy ogólnie obowiązujących przepisów –* **mówi Jacek Grzywa, Radca Prawny, Kierownik Działu Prawnego Grupy Progres.**

**Staffing nieokreślony przepisami**

Mobbing to proceder kierowany wyłącznie w stronę pracownika. Przeciwne działanie, w którym to pracodawca staje się „ofiarą”, nazywamy „staffingiem”.

W przypadku kierowanych wobec przełożonego szkalujących, obraźliwych twierdzeń, których autorem jest pracownik, pracodawca ma prawo zastosować ogólne narzędzia służące dyscyplinowaniu kadry, a wynikające wprost z kodeksu cywilnego czy kodeksu pracy np. upomnienie czy też nagana. W uzasadnionych przypadkach może również rozwiązać umowę za wypowiedzeniem bądź, jeżeli zachowanie pracownika jest mocno zawinione – narusza interesy pracodawcy, jego wizerunek – może on rozwiązać umowę z pracownikiem w trybie art. 52 k.p. Jest to jednak rozwiązanie ostateczne, które w świetle orzecznictwa. powinno obejmować trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie.

**Niepochlebny komentarz skończony zwolnieniem?**

W celu sprawdzenia, czy doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, należy sięgnąć do art. 100 kodeksu pracy, który je reguluje. Zgodnie z nim, pracownik winien wykonywać swoje obowiązki w sposób sumienny, staranny oraz stosować się do poleceń przełożonych.

– *Zamieszczanie w sieci np. na portalu społecznościowym nieprzychylnych komentarzy o pracodawcy może skutkować tym, iż przełożony straci zaufanie do pracownika. W konsekwencji zostanie mu wypowiedziana umowa o pracę. Jeśli zachowanie członka zespołu zatrudnionego w firmie, które spowodowało jego zwolnienie, było niewłaściwe i zgodne z obiektywną oraz racjonalną oceną, to pracodawca nie musi wykazywać, że w wyniku działania pracownika poniósł szkodę. Zatem już samo zamieszczenie obraźliwych wpisów dotyczących przełożonego może uzasadniać wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę –* **mówiJacek Grzywa.**

Ponadto publikowanie obraźliwych wpisów dotyczących pracodawcy może zostać potraktowane jako naruszenie dbałości o dobro firmy oraz zasad współżycia społecznego, do których przestrzegania pracownik jest zobowiązany zgodnie z art. 100 § 2 pkt. 4 i 6 kodeksu pracy. To również może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Należy zatem pamiętać, że zastosowanie natychmiastowego zwolnienia z pracy będzie wymagało udowodnienia tych okoliczności przed sądem, o ile pracownik odwoła się od tej decyzji. Zamieszczanie obraźliwych wpisów dotyczących pracodawcy grozi także postawieniem zarzutu naruszenia dóbr osobistych pracodawcy.

**Walka firm o dobre imię**

Niezależnie od środków reakcji przewidzianych w przepisach kodeksu pracy, art. 23 kodeksu cywilnego zawiera otwarty katalog wartości, które podlegają ochronie i mogą dotyczyć nie tylko osób fizycznych, ale i podmiotów prawnych. Wśród nich znajduje się np. cześć, dobre imię, godność, marka czy renoma, które w wyniku zamieszczenia niepochlebnych opinii o pracodawcy w sieci niewątpliwie mogą ulec naruszeniu. W przypadku, gdy dojdzie do naruszenia chronionych prawem wartości, pracodawca może domagać się podjęcia przez sprawcę usunięcia skutków swojego działania w szczególności poprzez złożenie stosownego oświadczenia np. w formie przeprosin.

Dodatkowo pracodawca uprawniony jest do żądania od sprawcy zadośćuczynienia lub zapłaty odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny. Może się jednak okazać, że pracownik w swoim wpisie zarzuca pracodawcy zachowanie, które może go zdyskredytować w opinii publicznej, narazić na utratę zaufania niezbędnego do zajmowania danego stanowiska. Takie też zachowanie jest penalizowane w art. 212 kodeksu karnego. Jego sprawca podlega karze grzywny, ograniczenia albo pozbawienia wolności do roku.

Internet jest środkiem masowej komunikacji o najszerszej dostępności, co powinno wpływać na ocenę szkodliwości społecznej zachowania sprawcy. Formułując zarzuty dyskredytujące pracodawcę w mediach społecznościowych, pracownik dopuszcza się zatem zniesławienia za pomocą środków masowego komunikowania, dlatego też pracownik winien liczyć się z postawieniem mu zarzutu popełnienia przestępstwa zniewagi z art. 216 k.k.

– *W każdym przypadku dokonując oceny, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, należy wziąć pod uwagę nie tylko znaczenie użytych słów, lecz także kontekst sytuacyjny i ich społeczny odbiór. Istotne jest to, że ewentualne naruszenie dóbr osobistych musi być dostrzegalne obiektywnie, a nie tylko przez pryzmat odczuć i doświadczeń osoby dotkniętej przykrością* – **podsumowuje** **Jacek Grzywa** **Kierownik Działu Prawnego Grupy Progres.**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Grupa Progres**

W skład **Grupy Kapitałowej Progres** wchodzą spółki w całości z polskim kapitałem, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 roku. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia ponad 25 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą.

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: [k.tyniec@bepr.pl](mailto:k.tyniec@bepr.pl) lub kom. +48 500 690 965