**Granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy**

**Wstęp**

Z uwagi na fakt, że krytyka w XXI wieku stała się zjawiskiem powszechnym, zatem przedmiotem opracowania będzie jego analiza dokonana na gruncie indywidulanego prawa pracy. Krytyka stanowi bowiem przejaw wyrażania subiektywnego stanowiska dotyczącego jakiejś rzeczywistości, osoby czy też sposobu działania. Jednakże już tytuł sugeruje, iż tezą którą przyjęto, będzie jedynie prawo pracownika do krytyki 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, a nawet użyte w treści kodeksu pracy, więc należy odwołać się do powszechnego rozumienia tego terminu. Mianowicie, krytyka wywodzi się od łac. criticus , co oznacza: osądzający**.** Dlatego pod tym pojęciem należy rozumieć analizę   
i ocenę dobrych jak i złych stron z punktu widzenia określonych wartości (np. praktycznych, etycznych, poznawczych, naukowych, estetycznych, poprawnych etc.) 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 też metod (krytyka metodologiczna). Każda z tych płaszczyzn może w większym bądź mniejszym stopniu odnosić się również do stosunku pracy i sposobu jego wykonywania. Potoczne rozumienie krytyki oznacza, co do zasady, wystąpienie (słowne lub pisemne) przeciwko jakiemuś zjawisku, osobie, faktowi lub sposobowi rozwiązania problemu i jest zwykle powiązana z negatywną oceną tych faktów.   
W skrajnej postaci, może też stać się synonimem tzw. nagonki, a więc działaniem, 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 dla niego z odczuciem stresu, co stanowi wręcz zjawisko naturalne, lecz nie należy go jedynie z tego powodu uznać za sposób szykanowania pracownika.[[1]](#footnote-1)

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 pracowników[[2]](#footnote-2). 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 ochrony[[3]](#footnote-3). 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 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 jedynie wskazać, że zgodnie z wzorcami przejmowanymi z innych systemów prawnych, także i do krajowego ustawodawstwa wprowadza się instytucję sygnalisty[[4]](#footnote-4). 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. Zatem, według Rady Europy, sygnalista to osoba alarmująca w dobrej wierze, co należy rozumieć, że jego działania zostały poparte podstawą faktyczną, również wówczas, gdy ostatecznie nie zostaną potwierdzone. Zgodnie z oficjalnym stanowiskiem będącym, wydaje się, znaczącym głosem do sformułowania ostatecznej wersji przepisów krajowych, pod pojęciem sygnalisty 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, w środowisku zawodowym lub takim za które odpowiada pracodawca[[5]](#footnote-5). Zdaniem ustawodawcy, wyprowadzenie tak rozumianego nowego podmiotu ma stać się kolejnym z dostępnych narzędzi służących diagnozowaniu nieprawidłowości w środowisku pracy[[6]](#footnote-6). Analogicznie do czynionych wyżej rozważań, warto podkreślić, że działania prowadzone przez sygnalistę zostaną zabezpieczone szczególną ochroną gwarantującą stabilizację stosunku pracy. Natomiast odrębną kwestią staje się jednak ocena tego projektu lecz wątek ten, jako poboczny, zostanie celowo pominięty.

Jak nadmieniono, tytuł zaproponowanego opracowania zawęża bowiem czynione rozważania jedynie do dopuszczalnej krytyki pracodawcy przez zatrudnianego 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 jedynie do analizy dostępnych przepisów krajowych w kontekście wspomnianej we wstępie godności osobowościowej przysługującej każdemu pracownikowi. Obowiązująca Konstytucja RP[[7]](#footnote-7),   
w rozdziale II, zatytułowanym WOLNOŚCI, PRAWA I OBOWIĄZKI CZŁOWIEKA I OBYWATELA zawiera regulacje przemawiające za postawioną tezą. Wobec powyższego, zasadnym wydaje się powołanie na cztery przepisy, których treść stanie się istotną 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 wówczas 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. Aż wreszcie, regulacje dotyczące wolności słowa wynikające z art. 54 ust. 1 Konstytucji, które należy 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. Zatemwskazany przepis stanowi 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-tych XX wieku, czyli niedługo po wejściu w życie pierwotnej wersji kodeksu pracy.[[8]](#footnote-8) Niejako przeciwwagą w tym znaczeniu będą przepisy kodeksu pracy zobowiązujące pracownika 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 odbiorów, co w konsekwencji przekłada się na ich wspólnie osiągnięte chociażby wyniki ekonomiczne będące następstwem zatrudnienia. Dlatego też zasadnym 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 nieuniknionym 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 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, a także 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 dotyczącym omawianej materii. Jego zdaniem, za niedopuszczalne należy uznać wywieszanie tekstów skierowanych wobec pełnomocnika pracodawcy, polegających na negowaniu jego kompetencji czy zarzucaniu mu finansowych nadużyć, a także lekceważące i aroganckie wypowiedzi kierowane pod jego adresem[[9]](#footnote-9). Niezależnie od powyższego, krytyka jako forma wyrażania osądu zawsze będzie uznana za wypowiedź subiektywną, każdorazowo podlegającą odrębnej ocenie. Dlatego też 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 krytykujący[[10]](#footnote-10)

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 faktycznych[[11]](#footnote-11). 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, to tego samego będzie on mógł wymagać od innych. W takim przypadku nie można również wykluczyć sytuacji, której wystąpienie może skłonić pracownika do 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 pracodawcy[[12]](#footnote-12). Jak słusznie podkreśla się w literaturze, w takich okolicznościach pracownik wręcz nie może bezkrytycznie zabiegać o przychylność przełożonego i akceptować jego niewłaściwych zachowań[[13]](#footnote-13). 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 KPK 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 nadużywane przez pracowników zawiadomienia organów ścigania[[14]](#footnote-14).

**Krytyka a pojęcie pracodawcy**

Powyższe rozważania miały charakter ogólny, koncentrujący się nad samym zjawiskiem granic dopuszczalnej krytyki, jednakże czyniona analiza stałaby się niepełna, gdyby nie została poddane konfrontacji wraz z prawnym pojęciem pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Zgodnie z powołanym przepisem, pracodawcą może być zarówno osoba fizyczna, osoba prawna, jak też jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej. Wobec powyższego, mniej problematycznym 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 bowiem: zniewagę (art. 216 KK), zniesławienie (art. 212 KK) lub groźbę karalną (art. 190 KK). W tym miejscu zasadnym wydaje się jedynie zamieszczenie krótkiej charakterystyki każdego z nich, czynionych   
w odniesieniu do dopuszczalnych przez ustawodawcę wskazanych powyżej alternatywnych form pracodawcy. Otóż, do zniesławienia może dojść zarówno wobec osoby fizycznej, grupy osób ale także wobec osoby prawnej i jednostki organizacyjnej nieposiadającą osobowości prawnej. Zatem będzie to grupa najszersza, zaś przestępstwo to będzie polegać 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 działalności[[15]](#footnote-15). 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 również z ochrony przewidzianej w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP[[16]](#footnote-16).

Znieważenie natomiast może mieć miejsce wyłącznie wobec osoby fizycznej i polega na obraźliwym zachowaniu, które może, ale nie musi zawierać zarzutów. Zniesławienie natomiast zawiera zarzut wobec innej osoby. Zniewaga może również 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, zniesławienie zaś do innej osoby niż ta, której dotyczy.[[17]](#footnote-17)

**Przestrzeń czynionej krytyki**

Istotnym wydaje się także dokonanie analizy w zakresie dopuszczalnej przestrzeni do której krytyka może zostać skierowana. Mianowicie, może to mieć miejsce w przestrzeni pionowej (wertykalnej). Wówczas mamy do czynienia z okolicznością gdy pracownik formułuje swój pogląd bezpośrednio do przełożonego. W takiej okolicznościach oba z podmiotów są sobie znane. Tak rozumiany model wydaje się w analizowanych okolicznościach najbardziej korzystnym, gdyż umożliwia merytoryczne odniesienie się stron do wysuwanych zarzutów. Jednakże, mając na uwadze chociażby powołane orzecznictwo, jest on z założenia rzadko występującym w praktyce. Przeciwieństwem tak rozumianej formy wyrażanej krytyki będzie formułowanie jej w przestrzeni poziomej (horyzontalnej). Wówczas adresat dowiaduje się   
o krytyce nie bezpośrednio, albo od innych podmiotów związanych z danym zakładem pracy czy wręcz informacje te zostają mu przekazane za pośrednictwem opinii publicznej. Czynione rozważania muszą także 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, w których publikuje się tzw. „czarne listy pracodawców”, w których pracownicy (lub byli pracownicy) zawierają wypowiedzi 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 wykroczeń (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 618)[[18]](#footnote-18). 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 KP), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 KP)[[19]](#footnote-19).

W przeciwnym razie, wskazana problematyka wpisuje się w rozważania o czynach niedozwolonych penalizowanych przepisami kodeksu karnego. Natomiast najistotniejszą różnicą zachodzącą między wskazanymi już wcześniej przestępstwami będzie charakter oddziaływania negatywnych treści wypowiadanych przez sprawcę zarówno wobec adresata, pracowników jak i środowiska w którym funkcjonują. Nie można pominąć także faktu, iż umieszczanie pewnego typu niepochlebnych, 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 również Sąd Najwyższy podkreślając, że odpowiednikiem czci osoby fizycznej (człowieka) jest dobra sława (dobre imię) osoby prawnej[[20]](#footnote-20). Dlatego w dalszych orzeczeniach wskazano, iż dóbr osobistych osoby prawnej nie należy przy tym łączyć jedynie z jej organami czy   
z poszczególnymi osobami fizycznymi, lecz również z dotychczas wypracowaną opinią, jaką mają o niej inne osoby, ze względu na zakres prowadzonej przez nich działalności[[21]](#footnote-21). Zatem dokonanie oceny czy rzeczywiście doszło do bezprawnego naruszenia dobra osobistego, nie może mieć charakteru subiektywnego, określonego według indywidualnej wrażliwości osoby, a 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 sądów[[22]](#footnote-22).

**Podsumowanie**

Celem opracowania było zwrócenie uwagi na problem związany z wyznaczaniem granic czynionej krytyki formułowanej przez zatrudnionych pracowników. Wydaje się, że w tym kontekście istotnym będzie także uwzględnienie jej w odniesieniu do płaszczyzny w której jest formułowana. Niewątpliwe 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, a zostaje ukierunkowana na świadome zdyskredytowania pracodawcy, nie spełnia swego pierwotnego założenia, chociażby z tego powodu, że nie można przypisać jej wartości aksjologicznych. Ponadto zaznaczenia wymaga, że w opracowaniu skoncentrowano się wyłącznie na analizie normatywnej obowiązujących regulacji w zakresie tzw. indywidualnego prawa pracy w kontekście omawianego zagadnienia. Natomiast zasygnalizowane wątki zarówno z zakresu materii prawa cywilnego oraz prawa karnego materialnego, z uwagi na ich szerokie spektrum, staną się przedmiotem odrębnych opracowań.

1. Szerzej: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2005r., II PK 198/2004 Rzeczpospolita 2005, nr 26, s. C4. [↑](#footnote-ref-1)
2. Problem ten staje się zauważalny chociażby w Wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka

   z dnia 16 lipca 2009 r.,20436/02, (nietezowany), Legalis nr 159029. [↑](#footnote-ref-2)
3. Szerzej: L.Mitrus, Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika, Warszawa 2018, s.208. [↑](#footnote-ref-3)
4. Szerzej: M.Bosak, Zjawisko krytyko w stosunkach pracy – wybrane aspekty, „Annales Universitatis Mariae Curie Skłodowska”, Sectio G „Ius” 2015, vol. LXII, nr 2, s. 34. [↑](#footnote-ref-4)
5. Szerzej: <http://www.sygnalista.pl/dla-pracownika/czy-jestem-sygnalista/> ( data pobrania: 25 maj 2018r.) [↑](#footnote-ref-5)
6. M. Łaga, Unormowania dotyczące sygnalizacji – wzmacnianie demokracji w zakładzie pracy, [w:] Z. Hajn, M. Kurzynoga (red.), Demokracja w zakładzie pracy. Zagadnienia prawne, Warszawa 2017, s. 480. [↑](#footnote-ref-6)
7. [↑](#footnote-ref-7)
8. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1984r., I PR 34/84, OSPiKA 1985, nr 9, poz.161. [↑](#footnote-ref-8)
9. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13, Legalis nr 830616 . [↑](#footnote-ref-9)
10. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 sierpnia 2016 r., I PK 227/15, Legalis nr 1514847. [↑](#footnote-ref-10)
11. Szerzej: M. Brodecki, Granice krytyki pracodawcy przez pracownika. Odpowiedzialność za niedozwoloną krytykę pracodawcy, [w]: Z. Hajn, M. Kurzynoga (red.), Demokracja w zakładzie pracy…,op.cit., s. 435 i n. [↑](#footnote-ref-11)
12. Zob.: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNCP 1975, z. 7–8, poz. 214. [↑](#footnote-ref-12)
13. L.Mitrus, op.cit., s. 209. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ibidem, s. 210. [↑](#footnote-ref-14)
15. Szerzej: M.Bosak, D.Habrat, Granice dozwolonej krytyki w stosunkach pracy,[w:] 40 lat Kodeksu Pracy, Z.Góral, M.Mielczarek, Warszawa 2015, s. 338-339. [↑](#footnote-ref-15)
16. Szerzej: Postawienie Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2004r., V KK 70/04, OSNKW 2004, nr 9, poz. 86. [↑](#footnote-ref-16)
17. Szerzej: A.Suknarowska-Drzewiecka, Wypowiedzenie z powodu niekorzystnych wypowiedzi o pracodawcy umieszczanych na serwisach społecznościowych lub stronach internetowych, MOPR 2017, Nr 7, s. 362. [↑](#footnote-ref-17)
18. Tak: Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., IV KK 296/17, Legalis nr 1766222. [↑](#footnote-ref-18)
19. Szerzej: E.Suknarowska-Drzewiecka, op.cit., s. 364. [↑](#footnote-ref-19)
20. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2009r., I CSK 440/08, Legalis nr 264438. [↑](#footnote-ref-20)
21. Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 stycznia 2007r., II CSK 392/06, OSP 2009, nr 5 poz.55. [↑](#footnote-ref-21)
22. Tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 20 kwietnia 2006, IV CSK 2/06, OSNC 2007, nr 2, poz. 30. [↑](#footnote-ref-22)