

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce październikowe wydanie *Perspektyw HR*.

Koncentrujemy się w nim na zagadnieniach związanych z szeroko pojętą aktywnością pracowników w Internecie.

GoWork, LinkedIn, Facebook... W dobie rosnącej popularności portali społecznościowych coraz częściej pojawiają się pytania – czy aktywność pracownika w sieci może podlegać jakimkolwiek ograniczeniom? Czy pracodawca może stawiać granice wolności słowa, egzekwując obowiązek dbałości o dobre imię pracodawcy?

Komentujemy między innymi możliwość wyciągania konsekwencji oraz podejmowania określonych kroków prawnych wobec pracowników, których internetowa działalność narusza interesy pracodawcy. Przedstawiamy argumenty przemawiające za wprowadzeniem wewnętrznej polityki korzystania przez pracowników z social mediów. Taką politykę powinien posiadać każdy pracodawca. Wyjaśniamy, dlaczego.

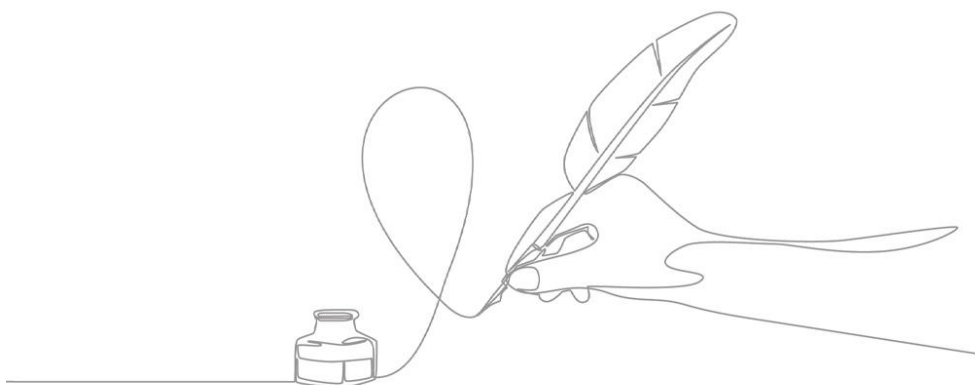
Poświęcamy również sesję Q&A tematowi projektu ustawy o ochronie sygnalistów.

Zapraszamy Państwa na nasze najbliższe wydarzenia.

Zachęcamy Państwa na obserwowania naszego profilu [LinkedIn](#).

Życzymy przyjemnej lektury.

**Sławomir Paruch,
Robert Stępień**



Intencje pracownika mają znaczenie

Pracownik ma prawo wolności słowa i konstruktywnej krytyki pracodawcy, ale nie ma prawa podejmowania działań przekraczających granice dozwolonej krytyki, mających na celu ośmieszenie pracodawcy i pogorszenie jego wizerunku na rynku. Pracownik, dostrzegając w zakładzie pracy jakiegokolwiek nieprawidłowości, w pierwszej kolejności powinien podzielić się swoimi spostrzeżeniami z pracodawcą, a nie z Internautami.

Niestety niejednokrotnie pracownicy publikując w Internecie negatywnie wpisy na temat pracodawcy celowo dążą do wyrządzenia mu szkody oraz rozpowszechniania na jego temat negatywnych, zazwyczaj nieprawdziwych informacji. Takie zachowanie pracowników nie powinno mieć miejsca oraz uzasadnia podjęcie wobec nich odpowiednich kroków prawnych przez pracodawcę.

Zagrożenie i szkody po stronie pracodawcy związane z naruszeniem wizerunku mogą bowiem być ogromne. Negatywne, nieprawdziwe czy szkalujące dobre imię pracodawcy komentarze mogą narazić firmę na straty, spowodować utratę klientów oraz zniszczyć budowaną od lat strategię wizerunkową. Takie działania obniżają również zainteresowanie prowadzonymi przez firmy procesami rekrutacyjnymi, co może przełożyć się na wstrzymanie rozwoju firmy. Odbudowa wizerunku i renomy może potrwać latami. Dlatego tak ważna jest z jednej strony prewencja, a z drugiej wyciąganie konsekwencji w przypadku konkretnych naruszeń.

Media społecznościowe zawodowe a prywatne

Obowiązek dbałości o wizerunek firmy ciąży na pracownikach nie tylko w odniesieniu do mediów zawodowych, ale również tych ściśle prywatnych. Choć ocena naruszenia w przypadku negatywnych publikacji na portalach typowo biznesowych (jak np. LinkedIn) będzie inna, niż w przypadku mediów prywatnych. Szczególnie jeśli pracownik dopuszczający się naruszeń ma w sieci kontaktów kontrahentów albo potencjalnych klientów pracodawcy. Treści trafiają przecież do całego biznesowego środowiska. Z drugiej strony, chociaż prywatna aktywność w social mediach zdaje się być mniejszym zagrożeniem dla pracodawcy, to jeżeli pracownik oznaczy w profilu miejsce zatrudnienia, a w gronie znajomych ma współpracowników, naruszenie może być oceniane podobnie, jak w przypadku mediów zawodowych.

Jeżeli pracownik na swoim profilu umieścił dane dotyczące swojego zatrudnienia, pracodawca może oczekiwać od niego większej rozwagi w zamieszczaniu wpisów lub promowaniu treści, które nie są zgodne z wartościami lub wizerunkiem firmy. Co więcej, w przypadku zamieszczenia przez pracownika treści naruszających dobre imię pracodawcy, skala potencjalnych konsekwencji może być większa właśnie z uwagi na łatwość powiązania pracownika z konkretnym zakładem pracy. Skoro bowiem pracownik decyduje się na zamieszczenie informacji o pracodawcy, powinien liczyć się z konsekwencjami takiego działania.

Zamknięte grupy

Do naruszenia dobrego imienia pracodawcy może dochodzić także na prywatnych, zamkniętych grupach w social mediach, np. na Facebooku. Ich identyfikacja, z uwagi na „ukryty” charakter grupy, będzie trudniejsza. Nie oznacza to jednak, że pracodawca nie może wyciągnąć konsekwencji wobec osób, które prowadzą takie grupy lub zamieszczają tam szkalujące pracodawcę wpisy. Pracodawca nie tylko ma prawo wykorzystać materiały pozyskane z takiej zamkniętej grupy, ale również podjąć aktywne działania na rzecz zgromadzenia dodatkowych dowodów, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie naruszenia prawa lub interesów pracodawcy. Potencjalne konsekwencje zależą będą w szczególności od liczby osób zrzeszonych w grupie, czyli potencjalnych odbiorców umieszczanych tam treści oraz od charakteru tych treści.

W praktyce zdarzają się również sytuacje, że zamknięte grupy na portalach społecznościowych administrowane są przez związki zawodowe, które w ramach grupy udostępniają np. treści i dokumenty, pochodzące od pracodawcy, do których osoby trzecie nie powinny mieć dostępu. Pamiętajmy, że związkowcy to najczęściej pracownicy, a to oznacza, że ciążą na nich wszystkie obowiązki pracownicze, w tym obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Działalność związkowa nie zwalnia z tego obowiązku.

Zwolnienie za wpis na Facebooku?

Każda sytuacja, w której pracodawca zidentyfikuje wpis pracownika w mediach społecznościowych naruszający jego interesy, powinna być oceniana indywidualnie przez pryzmat różnych czynników, takich jak stopień naruszenia obowiązków pracowniczych związanych z dbaniem o dobre imię pracodawcy, miejsce publikacji konkretnej treści, jej zasięg czy stanowisko, na którym jest zatrudniony pracownik.

Przykładowo, wobec osób takich jak managerowie, przełożeni czy osoby, na których ciąży szczególna społeczna odpowiedzialność, np. przedstawiciele organizacji związkowych, konsekwencje zniesławiających działań mogą być dalej idące. Ocena naganności zachowania pracownika powinna uwzględniać również grono odbiorców. Im szerszy krąg osób, do których dotrą niepochlebne komentarze, tym bardziej prawdopodobne, że uznane zostaną za naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i przyczynę utraty zaufania do pracownika.

Jeśli pracodawca zdecyduje się na zakończenie współpracy z pracownikiem, lecz skutek jego działań dobre imię zakładu pracy ucierpiało, zasadne może okazać się podjęcie wobec pracownika dalszych kroków prawnych. Dla przykładu, pracodawca może domagać się zasądzenia na jego rzecz lub na cele charytatywne odpowiedniej kwoty tytułem odszkodowania lub zadośćuczynienia bądź też umieszczenia przez pracownika stosownych przeprosin np. w social mediach, gdzie doszło do naruszeń.

Aktywność pracownika nie może naruszać tajemnicy przedsiębiorstwa

Istnieje różnica pomiędzy dzieleniem się przez pracownika jego ogólnymi spostrzeżeniami i wiedzą związaną z wykonywanym zawodem, a publikowaniem informacji dotyczących

wewnętrznej sfery działania firmy, do których pracownik posiada dostęp ze względu na zajmowane przez siebie stanowisko. Polityka kadrowa, metody produkcji, prognozy i plany sprzedaży, czy też wewnętrzne raporty finansowe firmy niewątpliwie stanowią chronioną prawnie tajemnicę przedsiębiorstwa i nie powinny stanowić tematu pozazawodowej działalności pracownika – nawet na portalach zawodowych lub zamkniętych grupach na Facebooku.

Obowiązek nieujawniania informacji mogących narazić pracodawcę na szkodę dotyczy przede wszystkim pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, posiadających specjalistyczną wiedzę na temat funkcjonowania firmy. Działania takie, zwłaszcza w przypadku, gdy są podejmowane przez pracowników, którzy ze względu na pełnioną funkcję powinni wykazywać się wyjątkową dbałością o dobro zakładu pracy, w żadnym przypadku nie powinno być uzasadniane swobodą wypowiedzi. Nawet jeśli główną motywacją pracownika było wykorzystanie tych informacji w celach naukowych lub szkoleniowych.

Polityka korzystania z social mediów przez pracowników

Aby w odpowiedni i efektywny sposób zarządzić korzystaniem przez pracowników z social mediów, rekomendujemy wprowadzenie specjalnej politykę wewnętrznej regulującej tę kwestię. Może funkcjonować ona samodzielnie lub stanowić część szerszego systemu zgłaszania nieprawidłowości, zapobiegania konfliktom i mowie nienawiści (hate speech). Szczególnie dzisiaj, w dobie pracy zdalnej, kiedy aktywność pracowników przenosi się do Internetu, taka polityka powinna być jedną z podstawowych regulacji wewnętrznych u każdego pracodawcy.

Skrojona na miarę polityka pełni przede wszystkim funkcję prewencyjną oraz jest przydatna w przypadkach, w których pracownicy dopuścili się naruszenia interesu pracodawcy poprzez swoją aktywność w social mediach. Obowiązywanie polityki jest wówczas dodatkowym argumentem w przypadku decyzji o zakończeniu współpracy z osobą, która dopuściła się naruszeń. Procedura powinna obligować pracowników nie tylko do dbania o dobre imię pracodawcy i przestrzegania prawa przy podejmowaniu aktywności w Internecie, ale także powinna nakładać na nich obowiązek informowania pracodawcy o wszelkich przejawach nadużyć pojawiających się w mediach społecznościowych i mogących – nawet potencjalnie – negatywnie oddziaływać na interesy pracodawcy.

Wprowadzenie polityki korzystania z social mediów może być również przykładem realizacji obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Jeżeli w social mediach, pomiędzy pracownikami, doszłoby do zachowań mogących stanowić mobbing, posiadając odpowiednią politykę jesteśmy w stanie pokazać, że odpowiednio temu przeciwdziałaliśmy.

#ALERT: Projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa

18 października 2021 r. ukazał się projekt Ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa („Ustawa”). Efekt naszej analizy Ustawy prezentujemy Państwu w przystępnej formie Q&A bazując na pytaniach, które pojawiają się podczas rozmów o sygnalistach z naszymi Klientami.

Przejdź do Q&A klikając [tutaj](#).



Pracodawca i pracownik w sądzie: Dowody

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu Pracodawca i pracownik w sądzie.

Termin: 20 października br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Marcin Szlasa-Rokicki.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl | Więcej: [tutaj](#).

Zatrudnianie cudzoziemców: Zasady przedłużenia ważności zezwoleń na pracę i dokumentów pobytowych w okresie pandemii

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu Zatrudnianie Cudzoziemców.

Termin: 21 października br., godz. 11:00-11:45, online.

Prelegenci: adw. Karolina Schiffter, r. pr. Tomasz Rogala.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl | Więcej: [tutaj](#).

Szkolenie: Weryfikacja statusu szczepienia pracowników – aktualne uprawnienia pracodawcy

Zapraszamy do udziału w szkoleniu, organizowanym przez MMC Polska.

Termin: 22 października br., godz. 9:00-11:15, online.

Prelegent: r. pr. Paweł Sych.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

II Kongres Kadry i Płace

Zapraszamy do udziału w wydarzeniu, organizowanym przez Must Read Media.

Temat: **Wynagrodzenia w 2022 r. – najnowsze zmiany i interpretacje przepisów.**

Termin: 27 października br., godz. 9:00 – 10:00.

Prelegent: apl. adw. Piotr Kozłowski.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

PCS | MeetUp: Kiedy pracownik delegowany może być uznany za zatrudnionego przez polską spółkę

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu PCS | MeetUp adresowane wyłącznie do Klientów PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global.

Termin: 28 października br., godz. 11:00-11:30, online.

Prelegenci: adw. Karolina Schiffter, adw. Bartosz Tomanek.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl | Więcej: [tutaj](#).



Publikacja: Kodeks pracy 2021 z praktycznym komentarzem do zmian



Zapraszamy do lektury najnowszej publikacji **Kodeksu pracy 2021 z praktycznym komentarzem do zmian**, wydanej wspólnie z *Dziennikiem Gazetą Prawną*.

W publikacji znajdą Państwo omówienie między innymi następujących zagadnień:

- szczepienia pracowników;
- równość płac kobiet i mężczyzn;
- aktywność internetowa pracowników;
- praca zdalna i praca zdalna z zagranicy;
- weryfikacja liczebności związku zawodowego.

Autorzy: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień, r. pr. Paweł Sych, apl. radc. Agnieszka Nicińska. | Więcej: [tutaj](#).

RAPORT: Tajemnice firmy - co i jak chronić przed konkurencją



Zapraszamy do zapoznania się z raportem **Tajemnice firmy - co i jak chronić przed konkurencją**, wydanym wspólnie z *Rzeczpospolitą*.

W raporcie omówione zostały m. in. następujące zagadnienia:

- na czym polega szpiegostwo gospodarcze;
- które branże narażone są najbardziej na nielegalne działania konkurentów;
- jakiego rodzaju materiały są celem szpiegostwa gospodarczego;
- jakie sposoby są wykorzystywane do nielegalnego pozyskiwania know-how i tajemnic przedsiębiorstwa.

Autorzy: adw. Bartosz Tomanek, adw. Bartosz Wszeborowski, Patryk Kozieł. | Więcej: [tutaj](#).