

0 jeden wpis za daleko

27 stycznia 2013

Powiedzenie „jak cię widzą, tak cię piszą” nabiera nowych znaczeń w kontekście Internetu. Bo niestety czasem zdarza się, że widzą ci, którzy nie powinni i łatwo mogą spisać... na straty. Wspomaganie się portalami społecznościowymi przy rekrutacji pracowników i sprawdzanie profili potencjalnych kandydatów to coraz powszechniejsze zjawisko. A skoro w oparciu o takie kryteria można zdecydować o tym, czy się kogoś zatrudni, równie dobrze można podjąć decyzję o zwolnieniu. Z powodu zdjęcia, wpisu czy komentarza...

Przyczynami zwolnień bywają zarówno krytyka pracodawców, jak i osobiste poglądy pracowników wyrażone na portalu społecznościowym. W takich przypadkach często budzą się wątpliwości i pytania: czy korzystając z prywatnego konta na Facebooku po godzinach pracy nadal reprezentuję własną firmę? Czy moja aktywność w Internecie, przeznaczona dla znajomych, nie powinna być jednak traktowana jako sfera odrębna od pracy? Aby uniknąć takich dylematów, pracodawcy coraz częściej zaczynają działać prewencyjnie. Popularne staje się wydawanie zaleceń określających, co wolno, a czego nie na serwisach społecznościowych. Trend podchwyciła np. stacja TVN, której dziennikarze otrzymali tzw. społecznościowy dekalog.

Jednak o ile granica między sferą prywatną a zawodową w przypadku osób publicznych rzeczywiście może ulegać zatarciu, o tyle powinna być ona – przynajmniej w teorii – łatwiejsza do wyznaczenia chociażby dla nauczycieli, urzędników, pracowników banków... Tak się niestety nie dzieje, co potwierdzają przypadki opisywane w mediach.

Taką „ofiara Facebooka” stała się studentka nauczania początkowego, pod koniec 2011 roku zwolniona z pracy asystentki wychowawcy w ośrodku dla niepełnosprawnych dzieci. Powód? Opublikowane na portalu wykonane przez nią artystyczne

zdjęcia, na jednym z nich – ona sama, z odsłoniętymi plecami. To wystarczyło, by zainteresowana usłyszała od dyrekcji, że „coś takiego nie przystoi pracownikowi oświaty”. Ale zablokowanie dostępu do galerii (którą dziewczyna traktowała jako swoje portfolio), opatrzone komentarzem „Pozdrawiam serdecznie donosiciela, przez którego musiałam zablokować moje zdjęcia” tylko pogorszyło sprawę. Znajomi studentki zaczęli na portalu komentować zaistniałą sytuację, czasem również w niecenzuralny sposób, co dyrektorka ośrodka uznała za szkalowanie dobrego imienia placówki i wystarczający powód do zwolnienia dziewczyny z pracy. I choć w czerwcu ubiegłego roku udało się doprowadzić do zawarcia ugody i wypłaty odszkodowania, trudno oprzeć się wrażeniu, że całego problemu można było po prostu uniknąć.

Z podobnym problemem musiał radzić sobie pracownik pewnego banku, zwolniony za upublicznienie wizerunku w serwisie NK.pl. Jego zdjęcie, zrobione w placówce, znalazł... klient, który następnie zadzwonił do dyrektora oddziału, z informacją, że stracił zaufanie do banku. Ten obejrzał inne fotografie pracownika zamieszczone w serwisie. Pech chciał, że na jednym z nich mężczyzna trzymał puszkę piwa. W efekcie otrzymał wypowiedzenie.

Dwa lata temu głośna była sprawa prezeski stołecznego Miejskiego Przedsiębiorstwa Taksówkowego, zwolnionej ze względu na wpisy, które zamieściła na swoim prywatnym profilu na Facebooku. Chodziło między innymi o komentarz dotyczący spotkania rodzin ofiar katastrofy smoleńskiej z premierem Donaldem Tuskiem. Już kilka dni po jego publikacji prezydent Warszawy Hanna Gronkiewicz-Waltz w wywiadzie dla portalu Onet.pl tak komentowała sprawę: „Absolutnie nic nie tłumaczy jej nagannych wypowiedzi. Gdy tylko dowiedziałam się o nich, wszczęłam procedurę zwołania rady nadzorczej, która może ją odwołać”. I choć wpisy z Facebooka nie zostały podane jako oficjalna przyczyna zwolnienia, trudno oprzeć się wrażeniu, iż to właśnie one kosztowały kobietę utratę zarówno stanowiska

prezeski, jak i zatrudnienia. „To były prywatne wypowiedzi i nie miały żadnego związku z moją pracą na stanowisku prezesa spółki. Tylko za to powinnam być rozliczana” – tłumaczyła zainteresowana.

Podobne przykłady niestety można mnożyć. A co na to prawo? W przepisach próżno szukać jednoznacznych odpowiedzi. Zwolnienie w sytuacji, gdy pracownik narusza dobre imię pracodawcy, np. wyrażając się niepocholebnie o firmie, lub ujawnia informacje, które mogą bezpośrednio narazić ją na szkodę, jest uzasadnione. Jednak w opisanych przykładach nic takiego nie miało miejsca. Wypowiedzenia nie miały merytorycznych, uzasadnionych podstaw, ani nawet bezpośredniego związku z jakością wykonywanej pracy. Prywatna aktywność w Internecie kosztowała pracowników utratę stanowisk. Ale właściwie... czy tak do końca prywatna?

Wzrost popularności Facebooka sprawił, iż przestał on być kanałem komunikacyjnym dla zamkniętego kręgu znajomych. A nawet jeśli odpowiednio zabezpieczyliśmy ustawienia prywatności, może się okazać, że nasze zdjęcie ktoś udostępni, ktoś „życzliwie” podlinkuje... i nagle przestajemy kontrolować, kto je widzi. Daleka jestem od usprawiedliwiania opisywanych pracodawców i przerzucania całej winy na zwolnione osoby. Niemniej użytkownicy portali społecznościowych powinni pamiętać o jednym: uważać. Bo niestety nigdy nie wiadomo, jak daleko może pójść kreatywność pracodawcy w wymyślaniu powodu zwolnienia...

Autor: Barbara Gubernat

Źródło: [Fundacja Panoptikon](#)