

Sygn. akt **VII Pa 104/18**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

P., dnia 26 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Sylwia Dembska

Sędziowie: SSO Mirosław Major (spr.)

SSR del. do SO Dariusz Kusz

Protokolant: St. Sekr. Sąd. Grażyna Skrzypek

po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2018 r. w Poznaniu

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko Kuratorium (...) w P.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Pile

z dnia 10 lipca 2018 r., sygn. akt IV P 173/17

1. oddala apelację,

2. kosztami postępowania apelacyjnego obciąża powódkę i zasądza od niej na rzecz pozwanego 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

(-) D. K. (-) S. D. (-) M. M. (1)

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 lipca 2017 r. A. K. wniosła o uznanie, że dokonane przez pozwane Kuratorium (...) w P. wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest bezskuteczne oraz o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, a także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. Swoje stanowisko powódka (reprezentowana przez fachowego pełnomocnika) argumentowała tym, że wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę nie są prawdziwie i w konsekwencji nie uzasadniają rozwiązania z nią umowy o pracę. Powódka jednocześnie zaprzeczyła, aby w jakiegokolwiek formie publicznie podważała wprowadzenie aktualnej reformy oświaty, ośmieszała Prezydenta RP czy też na portalu społecznościom F. posługiwała się lub prezentowała liczne wulgaryzmy, czy sformułowania godzące z etyką zajmowanego przez nią stanowiska starszego wizytatora.

W odpowiedzi na pozew pozwany reprezentowany przez fachowego pełnomocnika wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. Pozwany podniósł, że w jego ocenie, wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania

z powódką umowy o pracę są prawdziwe i uzasadniały wypowiedzenie jej umowy o pracę. W konsekwencji czego, roszczenie powódki jest bezzasadne i zasługuje na oddalenie.

Podczas pierwszej rozprawy w dniu 24 października 2017 r. powódka zmodyfikowała swoje roszczenie w ten sposób, że wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 13 356 zł, po czym następnie, podczas kolejnej rozprawy w dniu 26 czerwca 2018r. zmieniła stanowisko i powróciła do pierwotnego żądania domagając się przywrócenia do pracy, na którą to zmianę pełnomocnik pozwanego nie wyraził zgody.

Wyrokiem z dnia 10 lipca 2018 r. (sygn. akt IV P 173/17) Sąd Rejonowy w Pile:

- w punkcie 1) oddalił powództwo,

- w punkcie 2) zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawą powyższego rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

A. K. była zatrudniona od 24 stycznia 2011 r. do 30 września 2017 r. w Kuratorium (...) w P., Delegaturze w P., w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku wizytatora, a następnie od 1 lipca 2013 r. na stanowisku starszego wizytatora. Średniomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4 452,24 zł.

Do zakresu obowiązków powódki należały m.in. przeprowadzanie ewaluacji zewnętrznej oraz monitorowanie pracy szkół i placówek w zakresie ustalonym przez MEN, kontrola i wspomaganie szkół oraz placówek, w tym również kontakty zewnętrzne z: 1) dyrektorami przedszkoli, szkół i placówek oraz nauczycielami, uczniami i słuchaczami, w celu realizacji ewaluacji (kilka razy w tygodniu), 2) organami i osobami prowadzącymi przedszkola, szkoły i placówki, w celu przedstawienia wyników ewaluacji (kilka razy w miesiącu), 3) jednostkami samorządu terytorialnego, osobami prowadzącymi oraz dyrektorami przedszkoli, szkół i placówek, w celu wykonywania czynności związanych z awansem zawodowym nauczycieli (kilka razy w miesiącu).

W trakcie zatrudnienia u pozwanego, tj. na przełomie 2015 r. i 2016 r., powódka na swoim koncie, które posiada na portalu społecznościowym F., udostępniła artykuły, zdjęcia, posty oraz wydarzenia, z których niektóre w swej treści zawierały słowa powszechnie uważane za wulgarne i obraźliwe, miały charakter polityczny, prezentowały stanowisko powódki odnośnie wprowadzonej reformy szkolnictwa, odnosiły się do środków odurzających i sfery seksualnej i tak np.:

- "Bo zaję*istym Trzeba się urodzić",
- "HALO SŁOŃCE? MASZ ZAMIAR WYNURZYĆ TEN SWÓJ KURWA ŁYSY ŁEB W TYM ROKU?",
- "Kochanie, po co oglądasz programy kulinarne, skoro i tak lepiej nie gotujesz?.. , To ciekawe, po co ty oglądasz pornole! Nie było tematu..",
- "Najlepszą dietą jest dieta roślinna.. Czyli jaka? C., żyto, tytoń i konopie...",
- "B. !!! A mówiłam: nie bzykaj się ze strusiem !",
- "Ja pierdole jutro poniedziałek",
- "STOP #CHCEMY WETA NIE DLA REFORMY EDUKACJI",
- "Im bardziej masz wszystko w dupie Tym jesteś szczęśliwszy",
- "NIE PRZEJMUJ SIĘ, DUDA TEŻ NASRAŁ WE WŁASNE GNIAZDO",

- "-M., K. mówi, że wygrał jakiś (...)..."

- Tak, wygrał. Bo ludziom znudziło się siedzieć w gównie po pas. Wolą, po uszy".

Powódka na swoim ww. profilu społecznościowym zaprezentowała się jako wizytator w Kuratorium (...) w P. Delegatura w P..

W związku z powyższym zachowaniem powódki, o którym pozwany pracodawca dowiedział się w maju 2017 r., zdecydował o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 30 września 2017 r. Jako przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozwany wskazał utratę zaufania spowodowaną:

- publicznym udostępnianiem przez powódkę na portalu społecznościowym F. komentarzy oraz zdjęć podważających wprowadzone reformy systemu oświaty, ośmieszających Prezydenta RP, prezentując się przy tym jako wizytator Kuratorium (...) w P. Delegatura w P.,
- publicznym zamieszczaniem i udostępnianiem zdjęć na portalu społecznościowym F., zawierających w swej treści liczne wulgaryzmy oraz sformułowania nieliczące z zajmowanym stanowiskiem starszego wizytatora wykonującego czynności w ramach sprawowania nadzoru pedagogicznego, do którego zakresu należy m.in. udzielanie pomocy szkołom i placówkom, a także nauczycielom w wykonywaniu ich zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych.

Pozwany wskazał jednocześnie w ww. oświadczeniu, że brak zaufania do pracownika na stanowisku starszego wizytatora, związanego ze znacznym zakresem odpowiedzialności i reprezentującego pracodawcę podczas oficjalnych spotkań oraz wykonujących bezpośrednio czynności w szkołach, w ramach prowadzenia kontroli i ewaluacji, wyklucza dalszą możliwość współpracy.

Pozwany wręczył powódce ww. oświadczenie w dniu 26 czerwca 2017 r., wskutek czego powódka złożyła w sądzie rejonowym w dniu 13 lipca 2017 r. odwołanie od ww. wypowiedzenia.

Powyższych ustaleń faktycznych, sąd pierwszej instancji dokonał na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów (w tym akt osobowych powódki, wydruków z profilu powódki na F.), a także zeznań świadków Ł. Z. i I. S. oraz zeznającej za pozwanego kurator E. L. i częściowo zeznań powódki.

Jeżeli chodzi o dokumenty, to sąd rejonowy potraktował je jako wiarygodny materiał dowodowy, albowiem ich treść nie była kwestionowana przez strony, a i sąd nie znalazł podstaw, aby czynić to z urzędu. Przy czym, oceny zgromadzonych w sprawie dokumentów dokonano zgodnie z art. 244 § 1 k.p.c. i art. 245 k.p.c. Jednocześnie sąd nadmienił, że prowadził postępowanie dowodowe w granicach inicjatywy dowodowej stron, albowiem to na stronach spoczywa obowiązek przedstawienia dowodów oraz udowodnienia faktów, z których wywodzą skutki prawne. W związku z tym wszelkie uchybienia w należytej staranności przy wskazywaniu dowodów obciąża strony.

Odnosząc się do zeznań: Ł. Z., I. S. i kurator E. L., sąd pierwszej instancji uznał je za wiarygodne. Były one bowiem spójne, logiczne i konsekwentne, a co istotne korelowały z pozostałym pozytywnie zweryfikowanym materiałem dowodowym.

Natomiast zeznaniom powódki Sąd dał wiarę w tej części, w której uzupełniał je zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy, włączony w poczet ustaleń faktycznych, w szczególności co do tego, iż powódka udostępniła na swoim profilu na F. artykuły, zdjęcia, posty oraz wydarzenia, które w swej treści zawierały m.in. słowa powszechnie uważane za wulgarne i obraźliwe, niektóre miały charakter polityczny, a także prezentowały negatywne stanowisko odnośnie reformy szkolnictwa, jak również co do tego, że powódka prezentowała się na ww. profilu jako wizytator w Kuratorium (...) w P. Delegatura w P.. Powódka próbowała tłumaczyć, że to były żarty, choć sama przyznała w toku przesłuchania w charakterze strony, że być może przy zamieszczaniu kwestionowanych wpisów zabrakło jej refleksji. Z pewnością

natomiast powódka, w ocenie sądu, nie udowodniła, że wypowiedzenie umowy podyktowane było tylko zemstą. Pozwany z kolei nie udowodnił, by którykolwiek wpis powódka wykonywała w godzinach pracy, co nieprawdziwie podniesiono w odpowiedzi na pozew. Pozwany udowodnił natomiast, że faktycznie miał podstawy utracić zaufanie do powódki, która jako członek korpusu służby cywilnej nie może manifestować publicznie swoich poglądów politycznych i nie może używać publicznie wulgaryzmów w służbie i poza nią.

Sąd pierwszej instancji podczas rozprawy w dniu 26 czerwca 2018 r. oddalił wniosek pozwanego o przeprowadzenie dowodów z załączonych anonimów, albowiem anonimy nie stanowią żadnego dowodu w sprawie rozpoznawanej przez organy wymiaru sprawiedliwości (vide: wyrok SN z 9.12.1980 r., II URN 171/80). Tym samym ww. anonimy nie miałyby znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

W ocenie sądu rejonowego roszczenie powódki okazało się nieuzasadnione. Sąd zważył, że w analizowanej sprawie stan faktyczny był zasadniczo bezsporny. Spór między stronami sprowadzał się do tego, czy wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę są prawdziwe i w konsekwencji, czy w okolicznościach niniejszej sprawy uzasadniały rozwiązanie z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W pierwszej kolejności sąd pierwszej instancji zważył, że zgodnie z art. 30 § 1 pkt 3 k.p., każde ze stron stosunku pracy może złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Przy czym, jak wynika z przepisu art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że przyczyna wypowiedzenia powinna być konkretna, prawdziwa oraz zrozumiała dla pracownika. Konkretność przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uzasadniających tę przyczynę, dlatego też nie jest konieczne, aby pracodawca formułował przyczynę wypowiedzenia w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań (vide: wyrok SN z 2.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577; wyrok SN z 11.01.2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012, nr 5-6, poz. 62).

Kontynuując, sąd wskazał, iż utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest więc sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (vide: postanowienie SN - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 19.01.2012 r., I PK 121/11; wyrok SN - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 14.04.2015 r., II PK 140/14).

W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych zdarzeń, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii, czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę (vide: wyrok SN - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 14.04.2015 r., II PK 140/14).

Dla utraty zaufania nie jest również konieczne wykazanie popełnienia czynu zabronionego ani też naruszenie przepisów prawa materialnego. Pracodawca może bowiem oceniać również inne aspekty zachowania pracownika, w szczególności aspekty etyczne (vide: wyrok SN - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 29.10.2014 r., II PK 305/13).

W dalszej kolejności sąd rejonowy zważył, że powodem utraty do pracownika zaufania koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go u siebie nadal zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy (vide: wyrok SN - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 29.10.2014 r., II PK 305/13).

W świetle powyższych rozważań teoretycznych, jak i okoliczności niniejszej sprawy, sąd pierwszej instancji uznał, że wskazane przez pozwanego w pisemnym rozwiązaniu umowy o pracę niektóre przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę były rzeczywiste i mogły uzasadniać utratę zaufania do powódki jako pracownika, a w konsekwencji, stanowić podstawę wypowiedzenia jej umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 3 k.p.

Sąd rejonowy zważył, że wizytator, a tym bardziej starszy wizytator, którym była powódka, powinien charakteryzować się szczególną dojrzałością, samokontrolą i odpornością emocjonalną, a nadto, winna to być również osoba obiektywna i dyskretna. Tym bardziej, że do zakresu obowiązków ww. osoby należą kontakty zewnętrzne z: 1) dyrektorami przedszkoli, szkół i placówek oraz nauczycielami, uczniami i słuchaczami, w celu realizacji ewaluacji (kilka razy w tygodniu), 2) organami i osobami prowadzącymi przedszkola, szkoły i placówki, w celu przedstawienia wyników ewaluacji (kilka razy w miesiącu), 3) jednostkami samorządu terytorialnego, osobami prowadzącymi oraz dyrektorami przedszkoli, szkół i placówek, w celu wykonywania czynności związanych z awansem zawodowym nauczycieli (kilka razy w miesiącu).

Przed wszystkim jednak, co podkreślił sąd pierwszej instancji, powódka - z uwagi na zajmowane stanowisko starszego wizytatora - jako członek korpusu służby cywilnej, zgodnie z art. 76 ust. 1 pkt 2, pkt 4 i pkt 7 ustawy o służbie cywilnej, była obowiązana w szczególności do:

- ochrony interesów państwa, a więc kierowania się jego dobrem i działaniem na jego korzyść (niejako niezależnie od innych obowiązków),

- rzetelnego i bezstronnego wykonywania powierzonego jej zadania, przy czym bezstronność w rozumieniu ww. przepisu oznacza zakaz kierowania się własnymi poglądami, sympatiami, uprzedzeniami itp. przy wykonywaniu zadań,

- godnego zachowywania się nie tylko w służbie, ale i poza nią, a jako naruszenie obowiązku godnego zachowania się w miejscu pracy i poza nim podaje się w literaturze prawa pracy formułowanie niepocholebnych opinii dotyczących urzędu, lekceważący stosunek do instytucji państwowych lub samorządowych, w tym osób je reprezentujących.

(vide: J. Jagielski, K. Rączka, Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz, Warszawa 2010, s. 318–319; M. Rotkiewicz, Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz, Warszawa 2018).

Nadto, powódce, jako członkowi korpusu służby cywilnej, w myśl art. 78 ust. 1 ww. ustawy o służbie cywilnej, nie wolno było publicznie manifestować poglądów politycznych.

Zdaniem sądu pierwszej instancji, powódka - jak wynika ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego w postaci wydruków z profilu powódki na portalu społecznościowym F., zeznań świadków Ł. Z. i I. S., przesłuchania stron udostępniając na ww. portalu artykuły, zdjęcia, posty, które w swej treści zawierały słowa powszechnie uważane za wulgarne i obraźliwe, niektóre o charakterze politycznym (choćby ten z K. P.), a także prezentowały negatywne stanowisko powódki odnośnie wprowadzonej reformy szkolnictwa - wykazała się brakiem dojrzałości, samokontroli, bezstronności i godnego zachowywania się jako starszy wizytator- członek korpusu służby cywilnej.

Ponadto, powódka manifestując poglądy polityczne udostępnionymi na portalu F. wpisami, w szczególności udostępnionym zdjęciem przedstawiającym idącego K. P. z Prosiaczkim, gdzie postaci te prowadzą następujący dialog: "- M., K. mówi, że wygrał jakiś (...)... - Tak, wygrał. Bo ludziom znudziło się siedzieć w gównie po pas. Wolą, po uszy", naruszyła wyżej cytowany przepis art. 78 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, zakazujący członkom korpusu służby cywilnej publicznego manifestowania swoich poglądów politycznych. Przy czym, tak lekceważący sposób manifestacji przez powódkę poglądów politycznych, w tym przede wszystkim jej stosunku do określonej partii politycznej, a także udostępnianie przez nią wpisów dot. jej negatywnego stanowiska odnośnie wprowadzonej reformy szkolnictwa, w ocenie Sądu, świadczy wprost o braku rozwagi i bezstronności przy wykonywaniu nałożonych na nią zadań. Pomimo

bowiem obowiązku zachowania bezstronności wynikającego z charakteru wykonywanego zawodu, jak art. 76 ust. 1 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej, obowiązek ten w opisany wyżej sposób wielokrotnie naruszyła.

Często używane wulgaryzmy, czemu powódka nie zaprzeczyła świadczą, zdaniem sądu rejonowego, o tym, że pozwany pracodawca zasadnie przyjął, że powódka nie zachowywała się godnie w służbie i poza nią, a w konsekwencji miał uzasadnione podstawy do utraty zaufania do powódki.

Sąd rejonowy zważył, iż powódka takim zachowaniem nie tylko naraziła swój wizerunek jako starszego wizytatora, ale również wizerunek samego pozwanego. Działała bowiem w taki sposób zarówno na szkodę interesu prywatnego, jak i interesu publicznego. Tym bardziej, iż ze względu na pełnioną funkcję reprezentowała korpus służby cywilnej i winna być autorytetem dla społeczeństwa, w szczególności dla osób, które wizytuje i z którymi jest zobowiązana do utrzymywania kontaktów (m.in. dyrektorami przedszkoli, szkół i placówek oraz nauczycielami, uczniami i słuchaczami). Natomiast postępując w opisany powyżej sposób nie tylko obniżyła swój autorytet, ale i autorytet innych wizytatorów oraz wiarygodność samego pozwanego.

W niniejszej sprawie, zdaniem sądu, nie ulega także wątpliwości, iż powódce można przypisać winę umyślną. Powódka bowiem udostępniając ww. zdjęcia, posty, wydarzenia, itp. była świadoma swojego zachowania i godziła się na jego ewentualne skutki, a i tak postąpiła we wskazany sposób i to bez żadnej usprawiedliwionej przyczyny. W toku postępowania powódka przyznała się do udostępniania wpisów o ww. treści, przez co z kolei należy przyjąć, iż takie jej działanie było przemyślane i ukierunkowane na udostępnienie takich, a nie innych zdjęć, postów, wydarzeń, itd.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że niewątpliwie żyjemy obecnie w dobie F. i I., ale nie zwalnia to nikogo od rozwagi, a tej, zdaniem sądu, powódce ewidentnie zabrakło. Ten brak rozwagi, w tym przypadku, w ocenie sądu, uzasadniał utratę zaufania podaną jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

W konsekwencji wszystkich przedstawionych powyżej rozważań, sąd rejonowy uznał, że wskazane przez pozwanego w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę okoliczności mogły doprowadzić do utraty zaufania do powódki, dlatego też sąd w pkt 1) wyroku oddalił powództwo.

W pkt 2) wyroku sąd rejonowy zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Powódka przegrała niniejszy proces, w związku z czym winna ponieść koszty procesu, którymi są również koszty zastępstwa procesowego pozwanego. Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowił art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka, reprezentowana przez radcę prawnego, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

1) naruszenie art. 231 k.p.c. i art. 233 §1 k.p.c. poprzez wyciągnięcie wniosków o stanie faktycznym w sposób spreczny z zasadami logiki i poprawnego wnioskowania, jak również poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, w zakresie w jakim Sąd ustalił, że powódka manifestowała swoje poglądy polityczne poprzez udostępnianie postów na portalu F., że powódka prezentowała negatywne stanowisko co do reformy edukacji, że posty powódki często zawierały wulgaryzmy, co miało istotny wpływ na wynik postępowania,

2) naruszenie 30 §4 k.p. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, że strona pozwana dowiodła istnienia przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, co miało istotny wpływ na wynik postępowania,

3) naruszenie art. 30 §4 w zw. z art. 45 §1 k.p. i art. 227 k.p.c. oraz art. 316 §1 k.p.c. poprzez pominięcie okoliczności, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę, którą było publiczne zamieszczeniem i udostępnieniem zdjęć na portalu społecznościowym F., zawierających w swej treści liczne wulgaryzmy oraz sformułowania nieliczące z

zajmowanym stanowiskiem starszego wizytatora, była ogólnikowa, jak również poprzez nierozpatrzenie powyższego zarzutu, mimo iż został podniesiony na etapie pozwu,

4) naruszenie art. 45 §1 k.p. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez przyjęcie, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę z powódką,

5) naruszenie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 45 §1 k.p. poprzez dokonanie oceny zasadności przyczyn wypowiedzenia w oparciu o przyczynę, która nie została sformułowana przez pracodawcę.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, apelująca wniosła o:

a) zmianę skarżonego wyroku poprzez uwzględnienie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za I instancję, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych,

b) zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania za II instancję, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała m.in., że udostępnienie jakiegokolwiek posta cudzego autorstwa, linku do artykułu na stronie internetowej bez własnego komentarza, można jedynie obiektywnie odczytać jako zaproszenie do zwrócenia uwagi na tak udostępnianą treść. W ocenie apelującej, nie ma żadnych logicznych podstaw, by uznać, że udostępnienie informacji (satyry/karykatury/artykułu/informacji o wydarzeniu) o charakterze publicznym, politycznym, jest od razu manifestowaniem własnych poglądów, przez osobę która taki post udostępnia (głównie kręgowi znajomych). Powódka powołując się na wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie (III APo 14/12) w sprawie pracownika służby cywilnej, który kandydował z listy wyborczej komitetu do Sejmu, podniosła, że w sprawie tej Sąd Apelacyjny dokonując wykładni art. 78 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej wywiódł, że manifestowanie poglądów, nie może polegać na biernym zachowaniu, milczeniu, lecz musi polegać na głoszeniu poglądów własnych.

Zdaniem powódki, Sąd Rejonowy naruszył art. 30 §4 k.p. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, że „pозwany udowodnił, że faktycznie miał podstawy utracić zaufanie do powódki jako członka korpusu służby cywilnej, wskazując że powódka nie może manifestować swoich poglądów politycznych, jak również nie może używać publicznie wulgaryzmów w służbie i poza nią”. W ocenie powódki, pozwana nie sprostowała ciężarowi dowodu. Co do pierwszej przyczyny wypowiedzenia, pozwana miała wykazać, że powódka zamieszczała między innymi komentarze i zdjęcia podważające wprowadzenie reformy edukacji. Tymczasem strona pozwana nie złożyła żadnego dowodu potwierdzającego taką okoliczność. W aktach sprawy jest jedynie wydruk postu udostępnionego przez powódkę w dniu 2 listopada 2015r. (a więc przed powołaniem A. Z. na stanowisko Ministra (...) i przed wprowadzeniem reformy znoszącej gimnazja), w którym jest informacja o wydarzeniu „stop reformie edukacji.” Jest to jednak jedyna informacja o wydarzeniu związanym z likwidacją gimnazjów i na dodatek post ten był zamieszczony w okresie, gdy reforma była dopiero na etapie deklaracji kierunku zmian.

W dalszej kolejności powódka podniosła, że Sąd Rejonowy naruszył także art. 30 §4 w zw. z art. 45 §1 k.p. i art. 227 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy druga przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była ogólnikowa i została skonkretyzowana dopiero po wniesieniu powództwa, przy odpowiedzi na pozew. Jak okazało się w trakcie postępowania zarzuty dotyczyły postów z 2015r., a więc zdarzeń, których na pewno powódka nie obejmowała swoją pamięcią w chwili otrzymania wypowiedzenia w 2017r. Powódka żadnych wulgarnych postów zawierających jej wpisy nie zamieszczała. Podobnie powódka nie zamieszczała zdjęć z wulgarnymi komentarzami. Zamieszczała co prawda posty innych użytkowników, które zawierały zdjęcia lub rysunki, jako tzw. „żarty z pieprzykiem” (satyry lub karykatury o czym dalej), ale bezsprzecznie nie były to posty autorstwa powódki. Nadto, jak wskazała apelująca, Sąd Rejonowy w uzasadnieniu skarżonego orzeczenia w ogóle kwestii ogólnikowości przyczyny wypowiedzenia nie poruszyły, czym w ocenie strony powodowej naruszył art. 316 §1 k.p.c.

Jako czwarty zarzut, apelująca podniosła, iż Sąd Rejonowy naruszył art. 45 §1 k.p. w zw. z art. 227 k.p.c. uznając, że wskazane powódce przyczyny wypowiedzenia uzasadniały rozwiązanie z nią umowy o pracę. Powódka jest pracownikiem służby cywilnej i jako pracownik ma prawo do tzw. konstruktywnej krytyki, czy w ogóle do krytyki pracodawcy. Jako pracownik służby cywilnej może tworzyć partie polityczne i przystępować do nich. Jako obywatel ma prawo do wolności sumienia i wyznania, w tym do posiadania i wyrażania własnych poglądów politycznych. Powódka tych ostatnich nie może jedynie manifestować - wygłaszać ich publicznie, ale może je mieć i może je wyrażać publicznie w sposób, który nie będzie stanowił ich manifestowania. Apelująca podniosła również, że – w jej ocenie - trudno wnioskować, dlaczego powódka jako wizytator kuratorium nie mogłaby na swojej prywatnej stronie wyrazić dezaprobaty dla reformy edukacji. Merytorycznie uzasadniony sprzeciw nie kłóci się bowiem ani z dozwoloną krytyką pracodawcy, nie jest również manifestacją poglądów politycznych. Odnosząc się zaś, do drugiej przyczyny wypowiedzenia, ustawa o służbie cywilnej nie wprowadza ograniczenia dla zakresu dowcipów, jakie przystoją pracownikowi korpusu służby cywilnej. Powódka wyłącznie prezentowała określoną formę satyry lub karykatury, prawnie dozwoloną, powszechną, która posługiwała się czasem wulgarnymi sformułowaniami.

Zdaniem powódki, sąd pierwszej instancji naruszył art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 45 §1 k.p. uznając, że przyczyna wypowiedzenia jest zasadna, gdyż powódka naruszyła zakaz publicznego głoszenia poglądów politycznych. Przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę takiego zarzutu nie zawierała. Pracodawca w wypowiedzeniu wskazał jako zarzut podważanie reformy edukacji, ośmieszanie prezydenta i prezentowanie się przy tym jako wizytator Kuratorium (...) w P.. Wskazał również na używanie wulgarnego słownictwa (udając że nie dostrzega formuły dowcipu). W dokumencie wypowiedzenia brak jest natomiast nawiązania do manifestacji poglądów politycznych przez powódkę. Podobnie taki zarzut nie wynika z treści oświadczeń przekazanych powódce przy wręczaniu wypowiedzenia. Co za tym idzie, w ocenie apelującej, Sąd Rejonowy dokonał oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia faktycznie w oparciu o inną przyczynę, niż przyczyna sformułowana w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Na rozprawie przed sądem drugiej instancji, pozwany wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie zasługiwała na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że zakres kognicji sądu drugiej instancji wyznacza treść przepisu art. 378 § 1 k.p.c., stanowiącego, iż sąd ten rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nieważność postępowania. Kierunek kontroli instancyjnej wskazują zaś zarzuty apelacyjne. Sąd odwoławczy nie jest jednak związany granicami zarzutów naruszenia prawa materialnego podniesionych w apelacji, lecz pełni również funkcję sądu merytorycznego, który może rozpoznać sprawę od początku, uzupełnić materiał dowodowy lub powtórzyć już przeprowadzane dowody, a także poczynić samodzielnie ustalenia na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji. Dokonanie przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych umożliwia temu sądowi ustalenie podstawy prawnej wyroku, a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię oraz podjęcie aktu subsumcji (uchwała Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55, uchwała Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r., III CZP 59/08).

W niniejszej sprawie sąd rejonowy prawidłowo i wyczerpująco ustalił stan faktyczny, jak również wszechstronnie rozważył zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy, a jego wnikliwa i bezstronna analiza zgodna jest z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Z uwagi na to sąd odwoławczy przyjął ustalenia faktyczne sądu rejonowego za własne. Poza tym uzasadnienie sądu I instancji zostało sporządzone zgodnie z wymogami art. 328 § 2 k.p.c. Motywy zawarte w tym uzasadnieniu Sąd Okręgowy akceptuje i podziela, skutkiem czego odstępuje od powtarzania szczegółowych wnioskowań prawniczych (wyrok Sądu Najwyższego z 17.03 2006 r., I CSK 63/05 LEX nr 190754, wyrok z 5.11.1998 r., I PKN 339/98 – OSNP nr 24, poz. 776 z 1999 r.). Sąd drugiej instancji aprobejuje zatem w pełni ustalenia faktyczne i rozważania prawne sądu pierwszej instancji.

W takiej sytuacji rozważenia wymagały jedynie zarzuty podniesione w apelacji.

Bezzasadny okazał się zarzut naruszenia art. 231 k.p.c. oraz art. 233 k.p.c. poprzez wyciągnięcie przez sąd rejonowy wniosków o stanie faktycznym w sposób sprzeczny z zasadami logiki i poprawnego wnioskowania, jak również poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów. Wbrew stanowisku strony apelującej, sąd rejonowy dokonał wszechstronnej i wyczerpującej analizy materiału dowodowego, w tym zeznań wskazanych świadków i stron, a wywiedzione przez niego konkluzje były trafne. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego samego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Skarżący powinien zatem wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (zob.m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925), a także wskazać, dlaczego w świetle doświadczenia życiowego, wnioski, jakie wywiódł sąd dokonując tej oceny są niewłaściwe.

Sformułowany przez skarżącą zarzut naruszenia art. 231 k.p.c. oraz art. 233 k.p.c. takich uchybień (jak powyższe) nie wykazuje. Generalnie bowiem zarzuty apelującej w tym zakresie sprowadzają się do forsowania własnej, korzystnej dla powódki, oceny stanu faktycznego, zmierzającego do wykazania, że udostępnianie przez powódkę informacji („cudzego posta”) na F. nie może być utożsamiane z manifestowaniem własnych poglądów. Powyższa interpretacja powódki nie jest jednak słuszna. W ocenie sądu odwoławczego udostępnianie postu innej osoby (innego użytkownika) jest oczywiście (jak wskazuje apelująca) „zaproszeniem do zwrócenia na niego uwagi”, lecz jednocześnie – przynajmniej dla części osób – bez wątplenia oznacza, iż osoba go udostępniająca niejako się pod nim podpisuje, tj. podziela udostępniane treści, identyfikuje się z nim. Zwłaszcza, jeśli udostępniony post (informacja, artykuł) nie jest opatrzony komentarzem, że osoba udostępniająca się z nim nie zgadza lub go krytykuje. Taka zaś sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Podkreślenia wymaga również, że udostępnienie posta na F. jest jego rozpowszechnieniem wśród grona swoich znajomych. Trudno zatem uznać, by w przypadku, gdy powódka nie zanegowała (skrytykowała) udostępnianych treści, się z nimi nie zgadzała. Wskazać również należy, że czym innym jest wypowiedź ustna, która z natury swej jej krótka i kończy się po jej wyartykułowaniu, a czym innym umieszczanie postów na portalu społecznościowym, które są tam widoczne tak długo, dopóki autor ich nie usunie. Powódka, która na swoim profilu na F. prezentowała się jako wizytator, na przestrzeni kilku miesięcy udostępniała zdjęcia, posty, artykuły oraz wydarzenia, które bez problemu można było przeglądać w historii wpisów. Niektóre z nich w swej treści zawierały słowa powszechnie uważane za wulgarne i obraźliwe, miały charakter polityczny, prezentowały krytyczne stanowisko odnośnie planowanej, a następnie wprowadzanej reformy szkolnictwa, odnosiły się do środków odurzających i sfery seksualnej. Rację ma sąd pierwszej instancji wskazując, że od powódki – jako członka korpusu służby cywilnej – wymaga się szczególnej dojrzałości, samokontroli, godnego i rozważnego zachowania, co wynika bezpośrednio z ustawy o służbie cywilnej, ale również z treści art. 153 Konstytucji RP. Skarżąca zaś swoim zachowaniem (udostępnianie ww. postów) bez wątplenia naruszyła swoje obowiązki.

Powódka powołując się w apelacji na wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 22 listopada 2012 r., III APo 14/12, wskazywała, że manifestowanie poglądów nie może polegać na biernym zachowaniu. Sąd w obecnym składzie zgadza się z tym poglądem, podkreślając jednocześnie, że w przypadku powódki nie można mówić o bierności. Istnieje bowiem różnica pomiędzy brakiem wypowiedzi (milczeniem, „nieczynieniem”), a aktywnością prezentowaną przez powódkę, polegającą na zamieszczaniu postów/zdjęć/memów/linków czy artykułów na portalu społecznościowym jakim jest F.. Podkreślenia wymaga również, że powódka prezentowała treści krytyczne wobec partii politycznych czy osoby piastującej urząd prezydenta RP, co pozwala na jednoznaczne stwierdzenie, że apelująca manifestowała swoje poglądy polityczne, czego nie wolno jej było czynić w myśl art. 78 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej.

Z powyższych względów chybione są również zarzuty o niewykazaniu przez stronę pozwaną przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu (tj. naruszenie art. 30 §4 k.p. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c.). Powyższe zostało bowiem udowodnione wydrukami z profilu powódki na F. czy zeznaniami świadków, zaś powódka podejmuje w swej apelacji jedynie próbę innej interpretacji ustalonego stanu faktycznego. Apelująca wskazywała, że umieszczenie na F. postów takich jak: post z 2 listopada 2015 r. „stop reformie edukacji”, podczas gdy wówczas reforma była dopiero na etapie deklaracji czy rysunku przedstawiającego dwa bociany z treścią „nie przejmuj się, Duda też nasrał we własne gniazdo”, nie stanowi o tym, że A. K. podważała reformę oświaty czy ośmieszała Prezydenta RP, co zarzucono jej w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (k. 90-91 w zw. z k. 6). W ocenie sądu, umieszczenie przez powódkę ww. postów na swoim profilu (innymi słowy – ich rozprzestrzenienie wśród grona znajomych), w którym apelująca prezentowała się jako wizytator, bez wątplenia mogło doprowadzić do utraty zaufania przez pracodawcę z powodów wskazanych w treści pisma z 23 czerwca 2017 r. (k. 6). Nie jest bowiem tak, że powódka jedynie zapoznała się z powyższymi treściami, widocznymi na koncie innej osoby, lecz świadomie i z własnej woli umieściła je również na swoim profilu, co oznacza (a przynajmniej dla części odbiorców może oznaczać) – o czym już była mowa we wcześniejszej części rozważań – że powódka się z nimi identyfikuje. Jaki byłby bowiem inny cel prezentowania danych treści na swoim prywatnym profilu, w sytuacji gdy (o czym również już była mowa) powódka nie podpisywała tychże postów informacją, że się z nimi nie zgadza lub je krytykuje.

Zarzuty dotyczące naruszenia art. 30 §4 w zw. z art. 45 §1 k.p. i art. 227 k.p.c. oraz art. 316 §1 k.p.c. również okazały się nietrafne. Apelująca podnosiła, że przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę, którą było publiczne zamieszczeniem i udostępnieniem zdjęć na portalu społecznościowym F., zawierających w swej treści liczne wulgaryzmy oraz sformułowania nieliczące z zajmowanym stanowiskiem starszego wizytatora, była ogólnikowa. W tym miejscu należy jednak wskazać, że – w ocenie sądu odwoławczego – powódka doskonale wiedziała co jest przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę, o czym świadczy jej pismo skierowane do (...) Kuratora Oświaty z 10 lipca 2017 r., z prośbą o ponowne rozważenie zasadności wręczonego wypowiedzenia (pismo w aktach osobowych powódki). W piśmie tym A. K. wprost wskazuje, że „odnosząc się do zarzutu przedstawionego w wypowiedzeniu umowy o pracę o używanie wulgarnego słownictwa, to chciałabym podkreślić fakt, że nie są to moje słowa, a jedynie udostępnianie wpisów innych użytkowników, które traktowałam jako wesołe żarty. Może rzeczywiście w tym zakresie, popełniłam pewną nieostrożność i bardziej powinnam uważać na to, co udostępniam”. Z przytoczonego fragmentu niewątpliwie wynika, że powódka była (już przed wszczęciem postępowania sądowego) świadoma tego, z jakich powodów dochodzi do jej zwolnienia.

W wyroku z 22 marca 2016 r., sygn. akt I PK 100/15 (LEX), Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że pracodawca wypowiadający umowę o pracę nie narusza przepisu art. 30 § 4 k.p., jeżeli pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów dochodzi do jego zwolnienia. Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Również w wyroku z 5 marca 2015 r., sygn. akt III PK 109/14 (LEX), Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem - w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) - wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy.

W analizowanej sprawie powódka miała taką świadomość, przy czym w piśmie kierowanym do (...) sama przyznaje, że jej zachowanie było „nieostrożne”, zdawała sobie zatem sprawę z przyczyn, które legły u podstaw jej zwolnienia. Na marginesie jedynie sąd wskazuje, iż prezentowane w apelacji stanowisko jakoby udostępniane przez powódkę wulgarnie posty były jedynie „formą dowcipu”, w ocenie sądu, nie mogą uznać za usprawiedliwiające. Podkreślenia bowiem ponownie wymaga, że od powódki jako pracownika korpusu służby cywilnej wymaga się m.in. zachowania

godnego nie tylko w służbie, ale i poza nią. Prezentując na swoim profilu treści wulgarne, nieobyczajne (jak treści dotyczące narkotyków czy alkoholu), nawet jeśli utrzymane w konwencji żartu – bez wątpienia nie licują ze stanowiskiem starszego wizytatora wykonującego czynności w ramach sprawowania nadzoru pedagogicznego (zwłaszcza w sytuacji, gdy profil powódki mogły odwiedzić dzieci czy ich rodzice).

Odnosząc się do dwóch ostatnich zarzutów apelacji (naruszenie art. 45 §1 k.p. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz naruszenie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 45 §1 k.p.) wskazać należy, że również i one nie mogły doprowadzić do zmiany zaskarżonego orzeczenia. Powódka powoływała się na tzw. prawo do konstruktywnej krytyki oraz prawo do wolności sumienia, wyznania, posiadania i wyrażania własnych poglądów politycznych. Powyższe stoi jednak w zupełnej sprzeczności z wcześniejszymi twierdzeniami powódki, że udostępniając posty nie wyrażała ona swoich poglądów, lecz jedynie zwracała uwagę na cudze poglądy. Abstrahując jednak od powyższego, trudno uznać, by treści które udostępniała powódka jako członek korpusu służby cywilnej (szczegółowo przytoczone na str. 2 uzasadnienie sądu pierwszej instancji), zawierające treści wulgarne, manifestujące poglądy polityczne powódki (jak chociażby ten z K. P.), prezentujące treści dot. alkoholu, narkotyków czy sfery seksualnej – mieściły się w granicach dozwolonej krytyki czy wolności słowa bądź sumienia. Podkreślenia w tym miejscu wymaga również, że wpisów takich było około 10, nie można zatem mówić o ich „sporadyczności”, wyjątkowości.

Sąd rejonowy w swych rozważaniach słusznie wskazał, że powódka swym zachowaniem (szczegółowo wyżej opisanym) naruszyła przepisy ustawy o służbie cywilnej, w tym m.in. art. 78 ust. 2 tejże ustawy, zgodnie z którym „członkowi korpusu służby cywilnej nie wolno publicznie manifestować poglądów politycznych”. Z powyższego ustalenia nie sposób czynić sądowi pierwszej instancji zarzutu, w kontekście dokonanej oceny zasadności przyczyn wypowiedzenia. Jak bowiem ustalono, powódka prezentowała treści krytyczne wobec partii politycznych czy osoby piastującej urząd prezydenta RP, co pozwala na jednoznaczne stwierdzenie, że apelująca manifestowała swoje poglądy polityczne, czego nie wolno jej było czynić w myśl ww. art. 78 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej. Sąd ustalił, że przyczyny wskazane w treści pisma pracodawcy z 23 czerwca 2017 r. (k. 6) faktycznie miały miejsce (były prawdziwe) i uzasadniały utratę zaufania do powódki, a jedynie dodatkowo zważył, że powódka swym zachowaniem naruszyła również ww. zakaz manifestacji poglądów politycznych (i w tej kwestii powódka miała świadomość, o czym ponownie świadczy jej pismo z 10.07.2017 r. kierowane do (...)).

Podkreślenia wymaga, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i jego przyczyna nie musi charakteryzować się znaczną wagą. Niewątpliwie utrata do pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, jak i wówczas, gdy wprawdzie pracownikowi winy przypisać nie można (lub nie da się jej udowodnić), ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2001 r., sygn. akr I PKN 715/00, LEX; wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2011 r., sygn. akt I PK 152/10, LEX).

W wręczonym powódce wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca wskazał jako przyczynę wypowiedzenia utratę zaufania spowodowaną – wskazanym w piśmie z 23 czerwca 2017 r. – określonym zachowaniem powódki (k. 6). W przepisach prawa pracy nie odnajdziemy definicji określenia „utrata zaufania”. Jest jednak pewne, że stosunek pracy opiera się na zaufaniu, jakie musi istnieć pomiędzy stronami. Przejawiać się ono będzie na przeświadczeniu, że „możemy polegać na sobie”, a wzajemne obowiązki ciężące na stronach będą wykonywane z należyłą starannością, natomiast prawa stron będą respektowane i nie będą nadużywane. Oczywiście, użyte powyżej sformułowania są nieostre i mogą na gruncie ponoszenia odpowiedzialności za utratę zaufania budzić wątpliwości zarówno po jednej, jak i po drugiej stronie. Rozpatrując zagadnienie utraty zaufania będącego podstawą do podjęcia przez pracodawcę działań zmierzających do zakończenia stosunku pracy należy mieć na uwadze fakt, że ocena czy w danym przypadku doszło do nadużycia utraty zaufania będzie zależało od wielu czynników, choć w głównej mierze ocenie podlegać będzie zachowanie lub zaniechanie pracownika i czynniki, które determinowały właśnie taką sytuację. Należy więc pamiętać, że predyspozycje personalne, rodzaj zajmowanego stanowiska, środowisko w jakim praca była wykonywana, będą

miały wpływ na ocenę czy mogły stanowić podstawę do działania lub zaniechania, które w konsekwencji doprowadziły do obniżenia zaufania wobec pracownika czy pracodawcy.

W ocenie sądu, w analizowanej sprawie, powódka (na co słusznie zwrócił uwagę sąd pierwszej instancji) swoim zachowaniem naraziła swój wizerunek jako starszego wizytatora, ale również wizerunek samego pozwanego. Tym bardziej, że ze względu na pełnioną funkcję reprezentowała korpus służby cywilnej. Powódce można przypisać co najmniej brak rozważli i naruszenie tym samym przepisów ustawy o służbie cywilnej, co w wystarczającym stopniu (ze względu na pełnione stanowisko) uzasadniało utratę zaufania podaną jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie zdołał podważyć prawidłowości dokonanej przez sąd pierwszej instancji subsumcji oraz przyjętego przezeń rozstrzygnięcia. Apelacja powódki stanowiła jedynie polemikę z ustaleniami dokonanymi przez sąd rejonowy, których trafności w żaden sposób nie podważono i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie (zob. wyrok SA w Poznaniu z 15.02.2006, I ACa 777/05). Stąd też apelacja powódki – jako bezzasadna – podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. (pkt 1 wyroku).

O kosztach orzeczono w punkcie 2) wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. zasądzając je od powódki jako strony przegrywającej sprawę w całości. Koszty postępowania należne pozwanemu, to koszty zastępstwa procesowego w kwocie 120 zł ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1) w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

(-) D. K. (-) S. D. (-) M. M. (1)