

## Wyrok

Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie - IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 16 czerwca 2023 r.  
IX P 154/22

## Argumenty prawne - ważne fragmenty uzasadnienia

„O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. [...] Powód – jako pracownik urzędu morskiego – podlega regulacji ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1691), która w swoim rozdziale 9 przewiduje procedurę ponoszenia odpowiedzialności dyscyplinarnej dla członków korpusu służby cywilnej.”

Patrz podobne

„W trafnym wyroku z 19 kwietnia 2012 r. (II PK 203/11) Sąd Najwyższy orzekł, że dopuszczalne jest zwolnienie pracownika służby cywilnej bez konieczności wszczynania procedury dyscyplinarnej. Nie jest ona konieczna, nawet jeśli naruszył on swoje obowiązki wynikające z przynależności do korpusu. Do pracowników tych stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę, nawet wtedy, gdy przyczynę wypowiedzenia stanowi naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Sąd Najwyższy argumentował przy tym, że rozwiązanie umowy o pracę jest korzystniejsze dla pracownika od ewentualnej kary wydalenia ze służby cywilnej, skoro nie wiąże się z zakazem ubiegania się o zatrudnienie w służbie cywilnej przez okres pięciu lat. Poza tym taki pogląd wspiera wykładnia systemowa oparta na analizie treści art. 71 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej bez wypowiedzenia z winy urzędnika może nastąpić w razie ciężkiego naruszenia przez urzędnika podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, jeżeli wina urzędnika jest oczywista. Jeśli bowiem racjonalny ustawodawca przewidział (odmiennie niż w ustawie z dnia 18 grudnia 1998 r., która w ogóle nie zawierała regulacji umożliwiającej rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy członka korpusu służby cywilnej) możliwość odstąpienia od przeprowadzania postępowania dyscyplinarnego i rozwiązanie z urzędnikiem służby cywilnej stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy tego urzędnika nawet w przypadku, który bez wątplenia mógłby stanowić samodzielną podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego (por. art. 113 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej), to uznać należy, że zdecydował się tym samym na przełamanie wcześniej stworzonej zasady, zgodnie z którą urzędnik służby cywilnej (zatrudniony na podstawie mianowania) za zawinione naruszenie obowiązków służbowych mógł zostać zwolniony ze służby tylko w drodze orzeczenia komisji dyscyplinarnej (w drodze zastosowania kary dyscyplinarnej). Powtórzenie w art. 71 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. odstępstwa od owej zasady dokonanego wcześniej w ustawie z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (por. powołany wyżej art. 41 ust. 1 pkt 7 tej ustawy), wskazuje przy tym na konsekwencję ustawodawcy. Dlatego możliwość rozwiązania umowy o pracę w omawianym przypadku również z pracownikiem służby cywilnej bez potrzeby uprzedniego przeprowadzenia w stosunku do niego postępowania dyscyplinarnego winna jawić się jako oczywista, z tym tylko zastrzeżeniem, że wobec braku w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej uregulowań dotyczących rozwiązywania umów o pracę z takimi pracownikami, należałoby (w związku z art. 9 ust. 1 tej ustawy) stosować w regulacje zawarte w przepisach Kodeksu pracy (w tym przypadku art. 52 KP).”

Patrz podobne

„Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 KP tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie, a ponadto gdy oprócz wskazanych w przepisie przesłanek zachowanie pracownika jest zagrożeniem dla interesów pracodawcy. Podkreślenia wymaga, że przy ocenie bezprawności, tzn. naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy badać jednostkowy czyn będący przedmiotem zarzutu, a nie przebieg dotychczasowej pracy (por. wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04), na który powoływał się powód w swoim pozwie. Nie wymaga się przy tym, by rozwiązania umowy o pracę poprzedzać karą porządkową lub zwracaniem uwagi na uchybienia, szczególnie jeśli – tak jak w tym przypadku – są oczywiste.”

Patrz podobne

„Z przepisu art. 76 ust. 1 pkt 2 ustawy wynika, że poza obowiązkami wynikającymi wprost z umowy o pracę lub z kodeksu pracy, pracownik taki winien chronić prawa człowieka i obywatela. Do tych praw należy przyrodzone każdemu człowiekowi – niezależnie od jego narodowości lub pochodzenia etnicznego – prawo do godności i dobrego imienia. Obrażanie innych osób tylko z tego powodu, że należą do określonej narodowości lub innej rasy czy religii, względnie są uchodźcami w związku z wojną obejmującą ich własny kraj, stanowi pogwałcenie tego podstawowego prawa i jako takie narusza obowiązek członka korpusu służby cywilnej. Z kolei punkt 7 przepisu art. 76 ustawy wymaga godnego zachowania się w służbie i poza nią. Zatem powód niezasadnie uważa, że będąc poza godzinami pracy, może zachowywać w sposób ksenofobiczny, rasistowski lub nacjonalistyczny – a więc w oczywisty sposób niegodny. Osoba zatrudniona w administracji publicznej nie może dawać po sobie poznać, również poza swoim czasem pracy, że kieruje się wartościami, które historia XX wieku w oczywisty sposób nakazuje potępić: nacjonalizmem, ksenofobią i rasizmem.”

Patrz podobne

„Kolejną przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP jest wina, która musi przyjąć postać umyślności lub rażącego niedbalstwa. [...] Nie sposób poczytywać ich inaczej, niż umyślnego działania.”

Patrz podobne

„Zasięg takich wypowiedzi może być o wiele większy, niż w przypadku tradycyjnie pojmowanych wypowiedzi publicznych, jak np. na wiecach, zgromadzeniach, sympozjach, wykładach. Ostatnią z przesłanek jest narażenie interesu pracodawcy. W ujęciu przedmiotowym bowiem ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych objawia się w stopniu zagrożenia interesów pracodawcy lub narażeniu pracodawcy na szkodę (por. wyrok SN z dnia 16 listopada 2006 r. II PK 76/06). Wystarczającym jest przy tym samo narażenie na szkodę (również niemajątkową), bez konieczności jej spowodowania.”

Patrz podobne

## Skład sądu



## Sentencja

Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie - IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 2023 r. w Szczecinie na rozprawie

sprawy z powództwa P. Z.

przeciwko Urzędowi Morskiemu w S. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i odszkodowanie za dyskryminację

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda P. Z. na rzecz pozwanego Urzędu Morskiego w S. kwotę 1980 zł (tysiąc dziewięćset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## Uzasadnienie

Powód P. Z. pozwem złożonym w dniu 28 kwietnia 2022 r. wniósł o zasądzenie od pozwanego Urzędu Morskiego w S. kwoty 15 654 zł tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz 34 200 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania przy rozwiązaniu stosunku pracy. Zażądał ustawowych odsetek za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej, a także zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że nigdy nie zwracano mu uwagi na żadne uchybienia w pracy. Jego aktywność w mediach społecznościowych nie miała żadnego związku z pracą i jako taka nie może stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jego wypowiedzi stanowiły wyraz konstytucyjnej wolności słowa i tym samym uważa rozwiązanie umowy o pracę z powołaniem się na taką przyczynę za wyraz dyskryminacji ze względu na przekonania polityczne i światopogląd. Nadto podniósł, że pracodawca nie skonsultował zamiaru rozwiązania umowy o pracę ze związkiem zawodowym.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, nadto o zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanego kosztów procesu.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany podniósł, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest rzeczywista, konkretna i zrozumiała dla pracownika oraz uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia. Zaznaczył, że treści publikowane przez powoda w Internecie miały wyraźnie ksenofobiczny wydźwięk, a ponieważ powód publikował je pod zdjęciem profilowym w mundurze urzędu morskiego oraz informacją, że jest pracownikiem administracji morskiej, to można było je powiązać z pozwanym urzędem. Mundur pracowników pozwanego ma wzór przynależny tylko administracji morskiej, składającej się w Polsce tylko z dwóch urzędów – w S. i G..

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

P. Z. pracował w Urzędzie Morskim w S. od dnia 1 września 1993 r., ostatnio na stanowisku starszego bosmana portu, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Niesporne, a nadto umowy o pracę i angaże w części B akt osobowych powoda.

Polska administracja morska składa się z dwóch urzędów: w S. i w G.. Jej pracownicy noszą umundurowanie określone przepisami powszechnie obowiązującymi, a oznaczenia na czapce oraz na pagonach odróżniają ich od marynarki wojennej oraz handlowej i wskazują na urząd morski.

Dowód: zeznania świadka E. W. – k. 86, zeznania świadka A. D. – k. 87, zeznania świadka J. K. – k. 88-89, przesłuchanie W. Z. za stronę pozwaną – k. 110-111.

P. Z. na swoim osobistym profilu w portalu internetowym F. występował pod własnym imieniem i nazwiskiem. Posługiwał się zdjęciem profilowym w mundurze urzędu morskiego. W opisie swojej osoby zawarł stwierdzenie, że jest pracownikiem administracji morskiej i mieszka w S.. Na tej podstawie można było powiązać jego wpisy z Urzędem Morskim w S..

Dowód: zeznania świadka E. W. – k. 86, zeznania świadka A. D. – k. 87, zeznania świadka J. K. – k. 88-89, przesłuchanie W. Z. za stronę pozwaną – k. 110-111, wydruki zrzutów ekranu z portalu F. – k. 43-67.

W marcu 2022 r. P. Z. na stałe publikował na swoim osobistym profilu F. zdjęcia lub grafiki ściągnięte z Internetu, opatrzone własnymi komentarzami na temat Ukrainy i jej obywateli oraz innych nacji lub grup o treści:

- „Strzeż się żydów i bolszewików!”
- komentarz własny: „Rezerwy dla Polaków? Czy taki czeka nas los w związku z nachodźcami ukraińskimi?”
- „Miałem sen, miałem wielki sen, że nachodźcy ukraińscy ominęli Polskę i pojechali dalej na zachód” oraz komentarz własny: „Liczę, że ten wielki dobry sen się spełni”
- zdjęcie Karty Polaka wydanej osobie o ciemnym kolorze skóry z komentarzem własnym: „rdzenni Polacy wg R. i (...) oraz wiele emotikonów oznaczających śmiech
- komentarz własny do fotografii: (...) Narodowe w P.. Na maszcie ukraińska niebiesko – żółta szmata zamiast polskiej białą czerwoną flagi!!”
- komentarz własny do rysunku przedstawiającego karykaturę Hitlera w ukraińskich barwach sterowanego przez amerykańskiego żołnierza: „U. to tacy ludzie, którzy zawsze muszą mieć PANA, któremu służą”
- wpis własny: „Ukraina to naród, a nie państwo. Ukrainy jako państwa nigdy nie było, bo nie ma granic państwa zaakceptowanych przez innych”
- wpis własny „Polscy patrioci nie boją się ukraińskich (...)
- komentarz własny do fotografii: „Polacy mający polską narodowość nie wspierają Ukrainy. Ukrainę wspierają OBCY mający tylko polskie obywatelstwo.”

Wpisy datowane na 10, 20 i 23 marca 2022 r. zostały zamieszczone w godzinach pracy lub w przerwach zaliczanych do czasu pracy.

Niesporne, a nadto wydruki zrzutów ekranu z portalu F. – k. 43-67.

Pracownica Urzędu Morskiego w S. J. K. w marcu 2022 r. zauważyła ksenofobiczne i rasistowskie wpisy P. Z. na jego profilu w portalu F.. Dnia 24 marca 2022 r. poinformowała o tym rzecznika prasowego (...) E. W., a ta następnie dyrektora (...) W. Z.. Dyrektor następnego dnia zlecił A. P. wykonanie zrzutów ekranu zawierających ksenofobiczne treści.

Dowód: zeznania świadka E. W. – k. 86, zeznania świadka A. D. – k. 87, zeznania świadka J. K. – k. 88-89, przesłuchanie W. Z. za stronę pozwaną – k. 110-111.

28 marca 2023 r. Dyrektor Urzędu Morskiego w S. przesłał do czterech zakładowych organizacji związkowych: Związku Zawodowego (...) Urzędu Morskiego w S., (...) Organizacji (...) przy Urzędzie Morskim w S., (...) w S. oraz Związku Zawodowego (...) przy Urzędzie Morskim w S. pismo informujące o zamiarze rozwiązania umowy o pracę P. Z. bez wypowiedzenia, podając jego przyczynę.

Wszystkie cztery organizacje związkowe odpowiedziały, że P. Z. nie jest ich członkiem, ani nie został objęty ochroną związku.

Dowód: zapytanie pracodawcy z 28 marca 2023 r. – k. 5 części C akt osobowych powoda, odpowiedzi związków zawodowych – k. 6-9 części C akt osobowych powoda.

Dnia 7 kwietnia 2022 r. pracodawca złożył P. Z. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na prowadzeniu aktywności w mediach społecznościowych w godzinach pracy w dniach: 10.03.2022, 22.03.2022, 23.03.2022, która to aktywność sprowadza się do obrażania innych osób, narodowości oraz symboli narodowych, przy wykorzystaniu munduru pracownika Urzędu Morskiego w S.. Następnie wpisano, że zachowania tego rodzaju wystąpiły również poza godzinami pracy w dniach: 14, 17, 20, 22 i 23 marca 2022 r., co narusza zasady służby cywilnej: zasadę legalizmu, praworządności i pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej, zasadę ochrony praw człowieka i obywatela, zasadę profesjonalizmu oraz zasady etyki korpusu służby cywilnej, w tym zasadę godnego zachowania.

Niesporne, nadto oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 13 (także w części C akt osobowych).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w treści art. 56 § 1 oraz art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy, okazało się niezasadne.

Stan faktyczny w sprawie w najistotniejszej części (treści publikowanych przez powoda w Internecie) był bezsporny. W pozostałej części Sąd poczynił ustalenia faktyczne na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, aktach osobowych powoda, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, również Sąd uznał je za wiarygodne źródło dowodowe, a także spójnych zeznań świadków i strony pozwanej.

Zgodnie z normą przepisu art. 56 § 1 KP pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

W pierwszej kolejności sąd zbadał zachowanie wymogów formalnych rozwiązania umowy o pracę. Powód – jako pracownik urzędu morskiego – podlega regulacji ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1691), która w swoim rozdziale 9 przewiduje procedurę ponoszenia odpowiedzialności dyscyplinarnej dla członków korpusu służby cywilnej. Powstało w związku z tym pytanie, czy pracodawca stwierdzając ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych był uprawniony do rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 KP bez wszczynania postępowania dyscyplinarnego. W trafnym wyroku z 19 kwietnia 2012 r. (II PK 203/11) Sąd Najwyższy orzekł, że dopuszczalne jest zwolnienie pracownika służby cywilnej bez konieczności wszczynania procedury dyscyplinarnej. Nie jest ona konieczna, nawet jeśli naruszył on swoje obowiązki wynikające z przynależności do korpusu. Do pracowników tych stosuje się przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązania umowy o pracę, nawet wtedy, gdy przyczynę wypowiedzenia stanowi naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Sąd Najwyższy argumentował przy tym, że rozwiązanie umowy o pracę jest korzystniejsze dla pracownika od ewentualnej kary wydalenia ze służby cywilnej, skoro nie wiąże się z zakazem ubiegania się o zatrudnienie w służbie cywilnej przez okres pięciu lat. Poza tym taki pogląd wspiera wykładnia systemowa oparta na analizie treści art. 71 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej bez wypowiedzenia z winy urzędnika może nastąpić w razie ciężkiego naruszenia przez urzędnika podstawowych obowiązków członka korpusu służby cywilnej, jeżeli wina urzędnika jest oczywista. Jeśli bowiem racjonalny ustawodawca przewidział (odmiennie niż w ustawie z dnia 18 grudnia 1998 r., która w ogóle nie zawierała regulacji umożliwiającej rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy członka korpusu służby cywilnej) możliwość odstępiania od przeprowadzania postępowania dyscyplinarnego i rozwiązanie z urzędnikiem służby cywilnej stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy tego urzędnika nawet w przypadku, który

bez wątpienia mógłby stanowić samodzielną podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego (por. art. 113 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej), to uznać należy, że zdecydował się tym samym na przełamanie wcześniej stworzonej zasady, zgodnie z którą urzędnik służby cywilnej (zatrudniony na podstawie mianowania) za zawinione naruszenie obowiązków służbowych mógł zostać zwolniony ze służby tylko w drodze orzeczenia komisji dyscyplinarnej (w drodze zastosowania kary dyscyplinarnej). Powtórzenie w art. 71 ust. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. odstępstwa od owej zasady dokonane wcześniej w ustawie z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (por. powołany wyżej art. 41 ust. 1 pkt 7 tej ustawy), wskazuje przy tym na konsekwencję ustawodawcy. Dlatego możliwość rozwiązania umowy o pracę w omawianym przypadku również z pracownikiem służby cywilnej bez potrzeby uprzedniego przeprowadzenia w stosunku do niego postępowania dyscyplinarnego winna jawić się jako oczywista, z tym tylko zastrzeżeniem, że wobec braku w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej uregulowań dotyczących rozwiązywania umów o pracę z takimi pracownikami, należałoby (w związku z art. 9 ust. 1 tej ustawy) stosować w regulacje zawarte w przepisach Kodeksu pracy (w tym przypadku art. 52 KP).

Kolejną kwestią formalną była konsultacja związkowa zamiaru rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z art. 52 § 3 KP pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. Z akt osobowych powoda wynika, że pracodawca przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powoda zapytał wszystkich czterech organizacji związkowych o objęcie go ochroną, po czym otrzymał odpowiedź negatywną. Sam powód zeznał, że w chwili rozwiązania stosunku pracy nie był członkiem związku zawodowego, ani nie zwrócił się o ochronę. Przystąpił do związku już po rozwiązaniu umowy, co pozostaje bez wpływu na ocenę prawidłowości postępowania pozwanego pracodawcy.

Przechodząc do oceny merytorycznej przyczyn rozwiązania umowy o pracę należy przywołać art. 52 § 1 pkt 1 KP, w myśl którego pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 KP tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie, a ponadto gdy oprócz wskazanych w przepisie przesłanek zachowanie pracownika jest zagrożeniem dla interesów pracodawcy.

Podkreślenia wymaga, że przy ocenie bezprawności, tzn. naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy badać jednostkowy czyn będący przedmiotem zarzutu, a nie przebieg dotychczasowej pracy (por. wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 86/04), na który powoływał się powód w swoim pozwie. Nie wymaga się przy tym, by rozwiązanie umowy o pracę poprzedzać karą porządkową lub zwracaniem uwagi na uchybienia, szczególnie jeśli – tak jak w tym przypadku – są oczywiste.

Powód nie należał do grupy „zwykłych” pracowników. Jako członek korpusu służby cywilnej podlegał szczególnej regulacji przywołanej już ustawy o służbie cywilnej, a w tym został obciążony dalej idącymi obowiązkami. Z przepisu art. 76 ust. 1 pkt 2 ustawy wynika, że poza obowiązkami wynikającymi wprost z umowy o pracę lub z kodeksu pracy, pracownik taki winien chronić prawa człowieka i obywatela. Do tych praw należy przyrodzone każdemu człowiekowi – niezależnie od jego narodowości lub pochodzenia etnicznego – prawo do godności i dobrego imienia. Obrażanie innych osób tylko z tego powodu, że należą do określonej narodowości lub innej rasy czy religii, względnie są uchodźcami w związku z wojną obejmującą ich własny kraj, stanowi pogwałcenie tego podstawowego prawa i jako takie narusza obowiązek członka korpusu służby cywilnej. Z kolei punkt 7 przepisu art. 76 ustawy wymaga godnego zachowania się w służbie i poza nią. Zatem powód niezasadnie uważa, że będąc poza godzinami pracy, może zachowywać w sposób ksenofobiczny, rasistowski lub nacjonalistyczny – a więc w oczywisty sposób niegodny. Osoba zatrudniona w administracji publicznej nie może dawać po sobie poznać, również poza swoim czasem pracy, że kieruje się wartościami, które historia XX wieku w oczywisty sposób nakazuje potępić: nacjonalizmem, ksenofobią i rasizmem. Niemniej część wpisów została przez powoda dokonana w czasie pracy, do którego należy wliczać 15-minutowe przerwy, zgodnie z art. 134 § 2 k.p.

Kolejną przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP jest wina, która musi przyjąć postać umyślności lub rażącego niedbalstwa. Niewątpliwie powód publikował swoje wypowiedzi w portalu F. intencjonalnie. Nie sposób poczytywać ich inaczej, niż umyślnego działania. Winę powoda zwiększa fakt, że ksenofobiczne i podobne treści zamieszczał w portalu F. – a więc w medium społecznościowym dostępnym dla wielomilionowej rzeszy odbiorców. Zasięg takich wypowiedzi może być o wiele większy, niż w przypadku tradycyjnie pojmowanych wypowiedzi publicznych, jak np. na wiecach, zgromadzeniach, sympozjach, wykładach.

Ostatnią z przesłanek jest narażenie interesu pracodawcy. W ujęciu przedmiotowym bowiem ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych objawia się w stopniu zagrożenia interesów pracodawcy lub narażeniu pracodaw-

cy na szkodę (por. wyrok SN z dnia 16 listopada 2006 r. II PK 76/06). Wystarczającym jest przy tym samo narażenie na szkodę (również niemajątkową), bez konieczności jej spowodowania. W analizowanym stanie faktycznym powód publikował obraźliwe i wrogie treści występując pod własnym nazwiskiem, opisując się jako pracownik administracji morskiej ze S. i posługując zdjęciem w mundurze właściwym administracji morskiej. To umożliwiało połączenie wpisów powoda z Urzędem Morskim w S., a zatem narażało na szwank dobre imię pracodawcy – szczególnie istotne dla organów administracji publicznej.

Powód w swoich wyjaśnieniach powołał się na wolność głoszenia poglądów i swoje prawa konstytucyjne. Konstytucja RP istotnie w art. 54 ust. 1 przyznaje każdemu wolność wyrażania swoich poglądów. Swoboda wypowiedzi umieszczona została przez ustrojodawcę w katalogu praw i wolności osobistych. Swoboda ta nie jest – wbrew spojrzeniu powoda – niczym nieograniczona. Już oświeceniowi protoplaści liberalizmu wskazywali na granice wolności osobistych. Dla przykładu A. T. twierdził, że Wolność człowieka kończy się tam, gdzie zaczyna się wolność drugiego człowieka. Wynika stąd, że niewłaściwe – jak u powoda – pojmowanie wolności osobistych może doprowadzić do naruszenia wolności innych jednostek, w tym związanej z utratą ich godności i dobrego imienia. Aktualnie stwierdzenie, że wolność wypowiedzi nie ma charakteru absolutnego i w konsekwencji może być poddawana koniecznym ograniczeniom wydaje się truizmem. Jest to dogmat utrwalony w orzecnictwie sądów oraz Trybunału Konstytucyjnego (np. uchwała TK z 2 marca 1994 r., W 3/93, (...)# (...), teza II, pkt 1.A; orzeczenie TK z 7 czerwca 1994 r., K 17/93, (...)# (...), teza III; wyroki TK: z 5 maja 2004 r., P 2/03, (...)##A 2004, nr 5, poz. 39, teza III, pkt 2.1; z 22 lutego 2005 r., K 10/04, (...)#A 2005, nr 2, poz. 17, teza III, pkt 2.1; z 23 marca 2006 r., K 4/06, (...)#A 2006, nr 3, poz. 32, teza IV, pkt 5.4; z 11 października 2006 r., P 3/06, (...)#A 2006, nr 9, poz. 12, teza III, pkt 5, 7, 11, 12; z 30 października 2006 r., P 10/06, (...)#A 2006, nr 9, poz. 128, teza III, pkt 3.1, 4.2; z 20 lutego 2007 r., P 1/06, (...)#A 2007, nr 2, poz. 11, teza III, pkt 2.2, 4, 6; z 23 kwietnia 2008 r., SK 16/07, (...)#A 2008, nr 3, poz. 45, teza III, pkt 5.2; z 12 maja 2008 r., SK 43/05, (...)#A 2008, nr 4, poz. 57, teza III, pkt 5.1; z 29 września 2008 r., SK 52/05, SK 52/05, (...)#A 2008, nr 7, poz. 128, teza III, pkt 2.2). W ramach wolności słowa dopuszcza się wypowiedzi „soczyste”, budzące kontrowersje, niewygodne, wzbudzające dyskomfort niektórych odbiorców. Natomiast granica postawiona jest tam, gdzie są narażone w wyraźny sposób dobra innych osób, czego dopuszczał się powód w swoich wypowiedziach. Reakcja pracodawcy, który rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę z osobą, która publicznie obraża i głosi treści ksenofoniczne, nacjonalistyczne, rasistowskie, narażając przy tym na uszczerbek dobre imię zakładu pracy, była adekwatna i jako taka nie mogła być uznana za dyskryminacyjną lub niezgodną z prawem. Nie stanowiła naruszenia wolności słowa i światopoglądu, ale stawiała dopuszczalne i konieczne granice.

W rezultacie powództwo podlegało oddaleniu, zarówno w zakresie odszkodowania wynikającego z art. 56 § 1 KP, jak i odszkodowania za dyskryminację z art. 18<sup>3d</sup> KP, którą powód także wiązał z rozwiązaniem stosunku pracy.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 3 KPC. Koszty te ograniczyły się do poniesionych tytułem zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.) dla roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i wynosi 180 zł. Natomiast dla powództwa o odszkodowanie za dyskryminację ich wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia i ze względu na wartość tego roszczenia wynosi 1 800 zł. Suma to 1980 zł.