

**Wyrok z dnia 19 marca 1998 r.**

**I PKN 570/97**

**Kwalifikacja prawna ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać w jakim stopniu dochodzi do zagrożenia interesów pracodawcy. Przy tej ocenie w przypadku dziennikarza należy mieć na uwadze jego służebną rolę wobec państwa i społeczeństwa, wynikającą z Prawa prasowego - Ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. (Dz.U. Nr 5, poz. 24 ze zm.).**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Andrzej Kijowski, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 marca 1998 r. sprawy z powództwa Waldemara G. przeciwko Agencji Wydawniczo-Reklamowej „W.” Sp. z o.o. w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 1 sierpnia 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e n i e**

Powód Waldemar G. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 1 sierpnia 1997 r. [...], którym Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Poznaniu z dnia 14 maja 1997 r. [...], oddalając powództwo Waldemara G. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach w Agencji Wydawniczo-Reklamowej „W.” Spółce z o.o. w P.

Powód Waldemar G. był zatrudniony w Agencji Wydawniczo-Reklamowej „W.” Spółce z o.o. w P. jako dziennikarz od dnia 1 listopada 1993 r. (początkowo do dnia 1 września 1994 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony). Do jego obo-

wiązków należało między innymi zachowanie w tajemnicy wszelkich informacji dotyczących spraw wydawniczych, handlowych, finansowych, merytorycznych i organizacyjnych pracodawcy oraz tygodnika „W.”, pod rygorem utraty zatrudnienia i odpowiedzialności cywilnej, do czego zobowiązał się on w swoim oświadczeniu z dnia 20 lutego 1994 r. Pismem z dnia 19 stycznia 1996 r., doręczonym powodowi w dniu 22 stycznia 1996 r., a następnie w dniu 29 lutego 1996 r., pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 KP. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał „wydarzenia, które miały miejsce w W. w dniach 18 i 19 stycznia 1996 r.” W tych dniach w W. zorganizowana została przez Centrum Prasowe Polskiej Agencji Informacyjnej SA, na życzenie i koszt powoda oraz z jego udziałem, konferencja prasowa na temat „sprawy O.”. W zaproszeniu na konferencję wskazano, iż udzielającym wywiadu jest „moskiewski korespondent tygodnika „W.” i radia RMF FM red. Waldemar G.”. Powód nie uzyskał zgody pracodawcy na opublikowanie uzyskanych materiałów dotyczących „sprawy O.” oraz na organizowanie konferencji z powołaniem się na tygodnik „W.” jako patrona. Mimo, iż podczas konferencji powód oświadczył, że nie reprezentuje tygodnika „W.”, ale występuje jako osoba prywatna, postępowanie powoda zostało ocenione jako naruszenie obowiązku pracownika i stało się przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 KP.

Zdaniem Sądu Pracy, który przywrócił powoda do pracy, pracodawca uchybił warunkom formalnym przewidzianym w art. 54 KP, bowiem nie określił przyczyny rozwiązania stosunku pracy w sposób wyczerpujący, a tylko ograniczył się do ogólnikowego przytoczenia odpowiedniego przepisu Kodeksu pracy. Ponadto podana przez pracodawcę przyczyna, zdaniem tego Sądu, nie spełniała warunków przewidzianych przepisami prawa materialnego. Sąd uznał, iż powód zorganizował konferencję prasową w dniu 19 stycznia 1996 r. jako osoba prywatna, a nie jako dziennikarz tygodnika „W.”, bowiem na początku konferencji powód złożył tej treści oświadczenie, a ponadto osobiście poniósł koszty jej organizacji. Pozwany nie udowodnił także, by została naruszona przez powoda tajemnica służbowa, do której przestrzegania powód zobowiązał się w powołanym wyżej oświadczeniu z dnia 29 lutego 1994 r.

Inaczej dokonaną przez stronę pozwaną czynność prawną ocenił Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Podkreślił on w szczególności, że obowiązki pracownika zostały określone w art. 100 § 2 KP, jednakże nie w sposób enumeratywny. Według

art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (Dz. U. Nr 5, poz. 24) dziennikarz ma w ramach stosunku pracy obowiązek realizowania ustalonej w statucie lub regulaminie redakcji, w której jest zatrudniony, ogólnej linii programowej tej redakcji. Działalność dziennikarza sprzeczna z powyższym przepisem stanowi naruszenie obowiązku pracowniczego (art. 10 ust. 3). Ponadto zgodnie z art. 10 ust. 1 Prawa prasowego dziennikarz ma obowiązek działania zgodnie z etyką zawodową i zasadami współżycia społecznego. Zdaniem Sądu drugiej instancji analiza materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd Pracy pozwala na stwierdzenie, iż powód naruszył obowiązki pracownicze, określone w powołanych wyżej aktach prawnych. Zdaniem tego Sądu nie budzi wątpliwości brak zgody pozwanego na publikację materiału prasowego zebranego przez powoda podczas jego pobytu w Moskwie na łamach tygodnika „W.” oraz brak akceptacji dla pomysłu powoda co do zorganizowania przez niego konferencji prasowej pod patronatem pracodawcy. Powód twierdząc, iż uzyskał zgodę Marka Z. na zorganizowanie konferencji prasowej, tym samym przyznaje, iż taka zgoda rzeczywiście była wymagana. Zatem w toku procesu zgodnie z art. 6 KC winien udowodnić ten fakt, albowiem wywodzi z niego skutki prawne. Tymczasem twierdzenia powoda w tej kwestii są całkowicie gołosłowne, nie poparte żadnymi dowodami, a dodatkowo brak jakichkolwiek okoliczności, które wskazywałyby, iż świadek Marek Z. zeznawał nieprawdę. Innymi słowy, powód w toku procesu nie wykazał, iż pozwany udzielił mu zgody na zwołanie prywatnej konferencji, a potem wycofał się z tego stanowiska. Według Sądu drugiej instancji zorganizowanie konferencji prasowej oznaczało zlekceważenie polecenia służbowego wydanego przez pracodawcę. Nie usprawiedliwia zachowania powoda fakt, iż na początku konferencji prasowej oświadczył, że występuje jako osoba prywatna, a nie jako dziennikarz „W.” oraz, że koszty zorganizowania konferencji poniósł powód. W zaproszeniu na konferencję wyraźnie wskazano, iż osobą, która miała udzielać wywiadu był „moskiewski korespondent tygodnika „W.”, co jednoznacznie sugerowało w jakim charakterze w czasie tej konferencji miał on wystąpić. Ponadto powód określony został jako „redaktor (red.)”, co łączyć należało z zajmowanym przez niego stanowiskiem w tygodniku „W.”. W konsekwencji, zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, powyższe ustalenia prowadzą do wniosku, iż nie jest możliwe do zaakceptowania przekonanie powoda, że działał jako osoba prywatna. Brak zgody pozwanego na publiczne ujawnianie zebranych przez powoda materiałów motywowany był ostrożnością wydawcy ze względu na ich kontrowersyjny charakter, niechęcią do

ewentualnej kompromitacji na wypadek, gdyby okazały się nieprawdziwe, „co określa stanowisko pozwanego wobec bulwersującego wydarzenia, a w konsekwencji jest wyrazem przyjętej przez redakcję tygodnika „W.” linii programowej”. Decyzja powoda jako dziennikarza stanowiła jej przekroczenie, a co za tym idzie - zgodnie z art. 10 ust. 2 Prawa prasowego - naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. W tym stanie rzeczy, według Sądu drugiej instancji należy uznać, że powód dopuścił się naruszenia podstawowego obowiązku, które stanowiło uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP.

W kasacji powód postawił zaskarżonemu wyrokowi zarzut, iż narusza on art. 52 § 1 pkt 1 KP oraz art. 54 KP, a także art. 6 KC. Ponadto twierdzi on, że doszło do naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: art. 382 KPC (Sąd drugiej instancji pisze bowiem o „rzekomym materiale prasowym zebrany przez powoda w Moskwie”, mimo że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, iż materiał taki był zgromadzony oraz, że z tego powodu strona pozwana stawiała zarzuty powodowi), art. 158 § 1 pkt 2 KPC (Sąd nie odnotował bowiem w protokole rozprawy, że przyjął od powoda dokument - kopię artykułu prasowego opublikowanego w „P.T.” z dnia 31 stycznia 1996 r. w dwóch częściach) oraz art. 328 § 2 KPC (przez pominięcie, bez motywowania tego, oświadczenia powoda zawartego w piśmie z dnia 30 czerwca 1997 r.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja ma uzasadnione podstawy i stąd została przez Sąd Najwyższy uwzględniona. Z pisma strony pozwanej datowanego na dzień 19 stycznia 1996 r. wynika, że umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 52 KP (w piśmie artykuł został zastąpiony paragrafem) „w związku z wydarzeniami, które miały miejsce w Warszawie w dniach 18 i 19 stycznia 1996 r.”, przy czym było to rozwiązanie niezwłoczne, mimo iż w drugim jego zdaniu napisano, że powodowi przysługuje prawo wniesienia odwołania do sądu pracy od „wypowiedzenia”. Powołanie się w tym piśmie na „wydarzenia, które miały miejsce w Warszawie w dniach 18 i 19 stycznia 1996 r.” nie stanowi - jak słusznie ocenił to Sąd pierwszej instancji - spełnienia wymagania przewidzianego w dawnym art. 54 KP (a obecnie w art. 30 § 4 KP). Od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę wymaga się bowiem, by określało ono przyczynę, która uzasadnia dokonanie tej czynności, przy

czym w wypadku gdy podstawą rozwiązania jest art. 52 § 1 pkt 1 KP (ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) oznacza to konieczność wskazania zachowania się pracownika, które pracodawca kwalifikuje jako „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Nie wystarczy tu odwoływanie się do jakichś „wydarzeń” z określonej daty, jeżeli zdarzenia te mogą być różnie interpretowane i oceniane, zwłaszcza przez strony danej umowy o pracę. Oznacza to bowiem, że przyczyna rozwiązania niezwłocznego nie została dostatecznie wyraźnie sprecyzowana. Od pracodawcy - w przypadkach, w których opis czynu pracownika, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” zgodnie z art. 54 KP (art. 30 § 4 KP) może budzić wątpliwości - należy wymagać, by co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne. Wymagań art. 54 KP (art. 30 § 4 KP) nie spełnia oświadczenie woli pracodawcy, w którym powołuje się on na określone „wydarzenie”, bez wskazania na czym polegało naganne zachowanie się pracownika „w ramach” czy w związku z tym wydarzeniem, nawet jeżeli pracownik w związku ze złożonym mu oświadczeniem woli wiedział o jakie wydarzenie idzie. Co więcej, bez znaczenia jest to, czy pracownik zdawał sobie sprawę z tego, jaka była rzeczywista przyczyna zwolnienia go z pracy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest wyjątkowym środkiem prawnym i stąd poddane jest różnego rodzaju ograniczeniom, które nie mogą być interpretowane w sposób rozszerzający zakres jego użycia. W konsekwencji też wymaganie podania pracownikowi przyczyny zastosowania przez pracodawcę tego środka musi być pojmowane jako obowiązek konkretnego i jednoznacznego wskazania zachowania się pracownika, które w ocenie pracodawcy stanowi „ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych” (art. 52 § 1 pkt 1 KP). Może to nastąpić w sposób pośredni, pod warunkiem jednakże, iż nie budzi wątpliwości to, o jakie konkretne naganne zachowanie czy zachowania pracownika idzie. Ostateczna ocena, czy w danym przypadku wymaganie z art. 54 KP (art. 30 § 4 KP) zostało spełnione, zależy w tym drugim przypadku w szczególności od tego, z jakim stopniem ścisłości można mówić, iż odwołanie się do jakichś faktów, czy wydarzeń jest równoznaczne z postawieniem pracownikowi zarzutu konkretnego naganego zachowania się przez niego, jak i od tego, jak precyzyjnie ujęte są obowiązki pracownicze danego pracownika, czy grupy pracowników w przepisach prawa pracy oraz w umowie o pracę. Uwzględniając sposób sformułowania przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem oraz to, iż w

związku z „wydarzeniami” w dniach 18 i 19 stycznia 1996 r. jego zachowanie mogło być różnie oceniane przez niego i przez jego pracodawcę, zdaniem Sądu Najwyższego, rozwiązanie stosunku pracy dokonane zostało z naruszeniem art. 54 KP. Nie ma racji Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych gdy argumentuje, że powołanie się przez pozwanego na wydarzenia w styczniu 1996 r. „było dla powoda zrozumiałe i nie budziło wątpliwości, o jakie wydarzenie chodziło. Pismo o rozwiązaniu stosunku pracy jest oświadczeniem woli pracodawcy, kierowanym do indywidualnie określonego pracownika i dla niego powinno być czytelne”. To, że powód wiedział o jakim „wydarzeniu” jest mowa w piśmie rozwiązującym z nim umowę o pracę, nie oznacza jednakże, iż na jego podstawie uzyskiwał wiedzę, które konkretnie jego zachowanie i dlaczego pracodawca uważał za naganne i z jakiego powodu kwalifikował je jako „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Z wywodów zaskarżonego wyroku pośrednio przy tym wynika, że za naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda może uchodzić sam fakt zorganizowania przez niego konferencji prasowej bez zgody, czy też wbrew poleceniom pracodawcy (w uzasadnieniu wyroku Sąd raz pisze, że nie było zgody na odbycie konferencji prasowej innym zaś razem, że została zwołana wbrew poleceniu), treść wypowiedzi powoda w czasie tej konferencji, jak i charakter i treść materiałów, z których on w jej trakcie korzystał. Okoliczność, iż w płaszczyźnie naruszenia obowiązków pracowniczych przez konkretne zachowania się powoda „wydarzenie” ze stycznia 1996 r. może być i jest różnie interpretowane, jest szczególnie wyraźnym świadectwem tego, iż przyczyna rozwiązania niezwłocznego w piśmie skierowanym do powoda nie została w dostateczny (pośredni) sposób sprecyzowana.

Niezależnie od zarzutu naruszenia art. 54 KP za uzasadnione należy uznać także twierdzenie, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem pozostawało także w sprzeczności z art. 52 § 1 pkt 1 KP. Przyjmując, że powód działał bez zgody swojego pracodawcy organizując konferencję prasową, a z wymogiem takiej zgody w konkretnym przypadku powinien się liczyć oraz, że jego zachowanie kolidowało z linią polityki redakcyjnej jego pracodawcy, nie można jednocześnie pominąć, iż podstawą rozwiązania umowy o pracę na mocy art. 52 § 1 pkt 1 KP jest „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Przy ocenie czy takie naruszenie miało miejsce nie można w szczególności abstrahować od tego, że powód podjął pewne działania, które mogły świadczyć o tym, iż zorganizowana przez niego konferencja prasowa ma charakter „prywatny”, a przy tym jako dziennikarz w myśl art. 10 ust. 1

Prawa prasowego jest zobowiązany do służenia społeczeństwu i państwu oraz działania zgodnie z etyką zawodową i zasadami współżycia społecznego, w granicach określonych przepisami prawa. Tych jego powinności nie można przy tym odrywać od tego, iż zadaniem prasy jest urzeczywistnianie prawa obywateli do ich rzetelnego informowania, jawności życia publicznego oraz kontroli i krytyki społecznej (art. 1 Prawa prasowego), a także od tego, że prasa jest zobowiązana do prawdziwego przedstawiania omawianych zjawisk (art. 6 ust. 1 Prawa prasowego). Jego działanie może zostać wprawdzie ocenione jako naruszenie obowiązku realizowania ustalonej w statucie lub regulaminie redakcji, w której był on zatrudniany, ogólnej linii programowej tej redakcji (art. 10 ust. 2 Prawa prasowego), ale nie daje to jeszcze podstaw, by jego zachowanie z uwagi na okoliczności faktyczne sprawy oraz pewien konflikt ról dziennikarza (jako wykonawcy polityki redakcji oraz realizatora zadań służebnych wobec społeczeństwa i państwa) wynikający z powołanych wyżej przepisów prawa prasowego, należało uważać za „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Przy dokonywaniu bowiem kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ustawodawca wymaga, by stanowiło ono: 1. naruszenie obowiązków podstawowych, 2. by znamionowała je ciężka wina (tzw. subiektywna), przez którą rozumie się umyślność lub rażąco niedbalstwo oraz 3. by czyn pracownika stanowił poważne zagrożenie dla interesów pracodawcy (por. np. Kodeks pracy. Komentarz, pod red. J.Jończyka, Warszawa 1977, s. 187). Oceniając zaś zagrożenie interesów strony pozwanej nie można między innymi pominąć ogólnych celów, do realizacji których w myśl Konstytucji i Prawa prasowego jest powołana prasa. Z uwagi na tę szczególną jej rolę należy stwierdzić, że zachowanie powoda, choć kolidujące z obowiązkiem respektowania ogólnej linii programowej strony pozwanej, nie powinno być oceniane jako godzące w sposób „ciężki” (w sensie obiektywnym) w jej interesy. To zaś wyklucza zakwalifikowanie czynu (czynów) powoda w całości jako „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”.

Stwierdzenie, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 54 KP i art. 52 § 1 pkt 1 KP nie oznacza automatycznie, iż powód powinien zostać przywrócony do pracy na poprzednich warunkach. Zadaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przy ponownym rozpoznawaniu sprawy będzie ustalenie, czy nie zachodzą podstawy do zastosowania art. 8 KP, przy przyjęciu analogicznych zasad, jak te, które - po nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 2 lutego 1996 r. (ustawa o zmianie

ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) - zawarte są w art. 45 § 2 KP w związku z art. 56 § 2 KP.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC oraz art. 108 § 2 KPC w związku z art. 393<sup>19</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====