



Sygn. akt II PK 311/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 20 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa A.  
przeciwko Telewizji w W.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 stycznia 2016 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 16 kwietnia 2014 r.,

**1. oddała skargę kasacyjną,**

**2. zasądza od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w W. na rzecz radcy prawnego M. F. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce w postępowaniu kasacyjnym - powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 czerwca 2013 r. Sąd Rejonowy, w sprawie z powództwa A. przeciwko Telewizji w W., o przywrócenie do pracy, przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę od dnia 1 lutego 1989 r., początkowo na stanowisku młodszego redaktora, zaś od 1 maja 1997 r. na stanowisku redaktora. Ostatnio powódka pracowała na stanowisku redaktora w Agencji [...].

Pismem z dnia 17 lipca 2007 r. pozwany wypowiedział powódce umowę pracę z powodu bardzo małej aktywności zawodowej przy wykonywaniu obowiązków służbowych i niskiej efektywności pracy. Prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 14 maja 2008 r. powódka została przywrócona do pracy.

Agencja [...] (A.), w której pracowała powódka nie zajmowała się nadawaniem programów telewizyjnych i nie decydowała, o tym jakie programy telewizyjne będą produkowane i emitowane - o tym decydują ostatecznie anteny telewizji, np. TVP 1 czy TVP 2, zaś fakt nadawania konkretnych programów wpływa na wysokość wynagrodzenia dziennikarzy, którzy (jak powódka) otrzymują honoraria za wyprodukowane programy. Przełożonym dziennikarzy w A. był kierownik, zaś obowiązkiem dziennikarzy w A. było świadczenie usług twórczych o charakterze dziennikarskim i inicjowanie oraz uczestniczenie w sporządzaniu ofert programowych nowych audycji.

Kierownik dziennikarzy w A. ani też dyrektor A. nie podejmowali decyzji o tym, jakie propozycje programowe zostaną ostatecznie zaakceptowane, nie do nich też były kierowane te propozycje, w związku z czym nie mieli oni wpływu na codzienną merytoryczną pracę dziennikarzy. Ich zadania w odniesieniu do dziennikarzy dotyczyły kwestii formalnych, dziennikarze na co dzień nie informowali ich o tym, czym się aktualnie zajmowali. Dziennikarze zatrudnieni w A. pracowali na „akord”, starając się, aby ich propozycje programowe zostały przyjęte, co wiązało się z otrzymaniem honorarium za program. Dziennikarze ci nie mieli normowanego czasu pracy, nie podpisywali listy obecności, rozliczani byli z efektów pracy.

W pozwanej Spółce istniał system Rejestracji [...] - R. Jest to system elektroniczny, za pośrednictwem którego dziennikarze tacy jak powódka powinni

składać propozycje programowe, które mogą zostać zaakceptowane, odrzucone bądź też dziennikarz może być poproszony o ich uzupełnienie, przy czym prośba o uzupełnienie nie oznacza, że projekt po uzupełnieniu zostanie zaakceptowany. Propozycja programowa jest oceniana kolejno przez kilka zespołów, przy czym ostateczną decyzję co do akceptacji programu podejmowała antena. Zdarzały się w pozwanej Spółce sytuacje, w których najpierw dochodziło do zaakceptowania programu przez antenę, a dopiero następnie do jego złożenia w systemie R. W wypadku złożenia przez dziennikarza w systemie R. propozycji reportażu, powinien on wskazać bohatera, sytuację, w której się znajduje, opisać problem, ewentualnie złożyć scenopis. W przypadku reportażu, co do zasady konieczne było przygotowanie dokumentacji tematu, poznanie bohaterów, „zrozumienie sytuacji”. Wszystko to było przez dziennikarzy przygotowywane na własny koszt łącznie np. z kosztem dojazdu czy hotelu. Dziennikarze liczyli na to, że koszt ten zostanie im zwrócony w postaci honorarium za program, jeśli zostanie on zaakceptowany. Pozwana Spółka nie finansowała kosztów przygotowania propozycji na wstępnym etapie projektu przed jego akceptacją. Dziennikarzom nie były wystawiane delegacje służbowe na wyjazdy związane ze przygotowaniem projektu programu. Dziennikarze nie musieli uzyskiwać zgody na wyjazdy poza siedzibę pracodawcy. Delegacje dla dziennikarzy, i co za tym idzie, zwrot kosztów delegacji był możliwy tylko wówczas, gdy propozycja programowa została zaakceptowana.

W okresie od 2009 r. do maja 2011 r. powódka złożyła ponad 20 propozycji programowych w systemie R., które nie zostały zaakceptowane przez stronę pozwaną, w związku z czym wynagrodzenie powódki było wynagrodzeniem minimalnym.

W maju i czerwcu 2011 r. po złożeniu 3 propozycji programowych powódka została poproszona o ich uzupełnienie. W związku z tym powódka prowadziła rozmowy z bohaterami, sporządzała dokumentację do propozycji scenariuszowej „[...]” dotyczącej produkcji „odnoszącej się szeroko do historii [...]”, a ponadto prowadziła rozmowy i dokumentację propozycji pt.: „[...]”. Z tych względów w okresie od 4 do 8 lipca 2011 r. powódka przebywała w L., N. i K. Spotkała się tam z rodziną skazanego w procesach [...] żołnierza AK.

Powódka była również w archiwum, ponieważ L. był siedzibą [...]. Spotkała się też z osobami budującymi N., jak również z X. i dokumentowała miejsca związane z nim i Y. Następnie, w okresie od 9 do 13 lipca 2011 r., powódka przebywała w B., gdzie odbywały się pokazowe „procesy [...]” żołnierzy WiN oraz AK. Powódka nie posiadała służbowego telefonu komórkowego i w związku z tym w okresie, kiedy przebywała poza W., pracodawca kontaktował się z nią za pośrednictwem jej prywatnej skrzynki mailowej.

W dniu 5 lipca 2011 r. sekretariat dyrektora A.- B. przesłał powódce maila z zaproszeniem na spotkanie w dniu 6 lipca 2011 r. na godzinę 11<sup>00</sup>. Powódka maila odebrała już po wyznaczonym czasie spotkania i w dniu 6 lipca 2011 r. odpisała, że na zlecenie/prośbę T. *via* R. dokumentuje i pisze scenariusze do trzech wstępnie zaakceptowanych projektów - filmów dokumentalnych i w związku z tym przebywa poza W. Tego samego dnia B. w mailu do powódki poprosił ją, aby wskazała kto wystawił jej delegację w celu dokumentacji, dodając, że nie przypomina sobie, aby ją wystawiał i poprosił ją o stawienie się w dniu następnym o godz. 12<sup>00</sup>. Także tego samego dnia powódka w mailu do B. powiadomiła go, że nie było potrzebne wystawienie delegacji dziennikarzowi celem dokumentacji do programu. Wskazała też, że złożyła propozycje programowe i została poproszona o ich uzupełnienie, w związku z czym nie będzie w stanie stawić się w W. następnego dnia, ponieważ jest „w trakcie dokumentacji” poza W., a swoją pracę musiała skończyć do 15 lipca 2011 r. Tego samego dnia B. drogą mailową powiadomił powódkę, że ponawia wezwanie na dzień następny i prosi o traktowanie tego jako polecenia służbowego. W tym samym dniu powódka zwróciła się do B. z pytaniem, czy powinna kierować się jego wezwaniem czy też zamówieniem anteny i wyjaśnienie, kto był wobec niej decyzyjny – B. czy redakcja.

Na powyższą wiadomość B. odpowiedział dopiero w dniu 8 lipca 2011 r., zaś powódka w dniu 7 lipca 2011 r. nie stawiła się na wyznaczone spotkanie. W dniu 8 lipca 2011 r. B. powiadomił powódkę, że jest pracownikiem A. i wszelkie jej działania w tym nieobecności w pracy i służbowe wyjazdy muszą być uzgodnione z przełożonymi, którym podlega. Jednocześnie wezwał powódkę na spotkanie w dniu 12 lipca 2011 r. na godz. 12<sup>00</sup>.

W dniu 11 lipca 2011 r. powódka zwróciła (drogą elektroniczną) się do B. o przesunięcie terminu spotkania, nie wcześniej niż na 18 lipca 2011 r., ze względu na to, że wykonywała obowiązki pracownicze związane z propozycjami programowymi. Podkreśliła, że w regulaminie pracy był zawarty jej obowiązek do przygotowywania propozycji programowych. W dniu 12 lipca 2011 r. powódka napisała do przełożonego kolejnego maila (o godz. 9<sup>15</sup>), w którym stwierdziła, że w związku z brakiem odpowiedzi na prośbę o przełożenia spotkania udaje się na kontynuację swoich prac. W dniu 12 lipca 2011 r. o godz. 12<sup>00</sup> przełożony wysłał do powódki mail, w którym stwierdził, że nie ma nic więcej do dodania poza tym, że po raz kolejny powódka nie stawiła się na spotkanie. Jej nieobecność trudno uznać za usprawiedliwioną.

Pismem z dnia 19 lipca 2011 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, zarzucając jej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na: niestawieniu się do pracy w dniach 6, 7 i 12 lipca 2011 r. w siedzibie, mimo odebranych poleceń przełożonego - dyrektora A. przekazywanych drogą elektroniczną, co stanowi naruszenie § 19 ust 1 i 6 regulaminu pracy; samowolnym udaniu się „na dokumentację” do audycji poza miejsce pracy na etapie złożonej oferty audycji, tj. przed wstępną akceptacją złożonych przez powódkę projektów audycji, co stanowi naruszenie § 1 ust 3 i § 4 ust. 2 - 3 uchwały zarządu nr 31/2001 z dnia 14 stycznia 2011 r. w sprawie określania zasad planowania, realizacji oraz rozliczania kosztów podróży służbowych na obszarze kraju.

Zgodnie z regulaminem pracy, naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest między innymi nieusprawiedliwione niewykonywanie powierzonych zadań, niewykonanie lub odmowa wykonania poleceń zgodnych z umową o pracę (§ 19 pkt 1) oraz nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy (§ 19 pkt 6).

Zgodnie z (§ 1 ust 3) zasady dotyczące podróży służbowych stosuje się do pracownika jednostki produkcyjnej delegowanego w podróż służbową związaną z przygotowywaniem i produkcją audycji. Polecenie wyjazdu służbowego podpisywał - jako delegujący - upoważniony przez dyrektora producent lub inna osoba wyznaczona przez dyrektora (§ 4 ust 2), zaś polecenie wyjazdu służbowego

wymagało zatwierdzenia przez dyrektora jednostki organizacyjnej spółki delegującej pracownika (§ 4 pkt 3).

Sąd pierwszej instancji uznał, że w niniejszej sprawie pracodawca nie udowodnił dochowania warunków określonych w art. 52 § 1 k.p.

Uzasadniając to stanowisko, Sąd Rejonowy stwierdził, że wezwanie do powódki do stawiennictwa na rozmowę z przełożonym w dniu 6 lipca 2011 r. dotarło do niej już po wyznaczonym terminie spotkania. Jeśli jednak chodzi o polecenie stawiennictwa w siedzibie pracodawcy w dniu 7 i 12 lipca 2011 r., to, zdaniem Sądu Rejonowego, powódka powinna była podporządkować się tym poleceniom, mimo że wykonywała w tym czasie pracę związaną z przygotowywaniem propozycji programowych. Stosunek pracy zakłada w swej istocie podporządkowanie pracownika pracodawcy. Nawet jeśli powódka uważała, że bardziej celowe jest pozostanie w miejscach, w których prowadziła dokumentację, powinna stawić się w miejscu pracy. Jednakże Sąd pierwszej instancji uznał, że strona pozwana nie wykazała, aby powódka w związku z niestawiennictwem w dniu 7 i 12 lipca 2011 r. wyrządziła pracodawca istotną szkodę lub że taka istotna szkoda pracodawcy groziła. Z materiału dowodowego nie wynikało też, by pracodawca miał na te dni jakiegokolwiek inne zadania dla powódki niż te które wykonywała.

Zdaniem Sądu Rejonowego, postawa powódki wynikająca z korespondencji z B. wskazywała, że niestawiennictwo na spotkania wynikało z tego, że starała się ona za wszelką cenę uzyskać akceptację jakiejś propozycji programowej i prowadziła w związku z tym dokumentację. Powódka już raz została zwolniona za brak efektów pracy, zaś jej wynagrodzenie było najniższe, jakie tylko mogło być, w związku z tym, że nie otrzymywała honorariów za programy. W rezultacie Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że nie można uznać, by strona pozwana wykazała, że powódka w sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze.

Sąd pierwszej instancji uznał za chybiony także drugi z postawionych powódce zarzutów, bowiem do momentu zaakceptowania programu dziennikarze nie otrzymują zwrotu środków poniesionych na przygotowanie propozycji programu. Na delegacje służbowe i zwrot kosztów mogą liczyć dopiero wówczas, gdy program zostanie zaakceptowany.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 k.p. przywrócił powódkę do pracy.

W wyniku apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, za wyjątkiem tych, które odnosiły się do spóźnionego dotarcia do powódki pierwszej wiadomości mailowej z dnia 6 lipca 2011 r. oraz przebywania powódki od 4 do 13 lipca 2011 r. „na dokumentacji” w L., N., K. i w B. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji oparł się w tym zakresie jedynie na głoślośnych zeznaniach powódki, nie konfrontując ich z pozostałym materiałem dowodowym. Powódka prowadząc korespondencję mailową z dyrektorem w żadnym z maili nie wyjaśniła, gdzie przebywa, uczyniła to faktycznie dopiero w pozwie. Nie przedstawiła ponadto żadnego dowodu na potwierdzenie swojej obecności we wskazanych miejscach. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie jest wiarygodne twierdzenie powódki, że nie zachowała żadnego dowodu (biletu przejazdu i innych rachunków), gdyż pracodawca nie zwracał kosztów podróży oraz kosztów pobytu w innej miejscowości na tym etapie prac nad propozycją programową a niskie zarobki powódki nie pozwalały na korzystanie z instytucjonalnych form noclegu i konsumpcji w tym okresie. Z treści korespondencji mailowej powódki z pracodawcą wynikało wprost, że pozwany mógł kwestionować fakt przebywania przez powódkę we wskazanych miejscach i to właśnie powinno skłonić powódkę do należytej staranności w udokumentowaniu w swojego pobytu poza W. i wykonywania tam jakichkolwiek obowiązków pracowniczych w wiarygodny sposób.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można też zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że powódka nie miała obowiązku stawienia się na spotkanie w dniu 6 lipca 2011 r. Powódka nie udowodniła, aby zawiadomienie o terminie spotkania otrzymała po dacie spotkania, ponieważ w mailu wysłanym do przełożonego jedynie usprawiedliwiła swoje niestawiennictwo, nie wskazując na datę odebrania wiadomości, a data i godzina wysłania maila w tym dniu przez powódkę sama z siebie nie świadczy o tym, że powódka dopiero z tą chwilą uzyskała informację o wezwaniu na spotkanie. Odebranie wiadomości elektronicznej mogło nastąpić znacznie wcześniej.

Sąd Okręgowy wskazał, że pracownik w ramach stosunku pracy wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Oznacza to, że w zakresie stosunku pracy pracownik jest podporządkowany pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego, powódka miała obowiązek podporządkować się poleceniom służbowym odnośnie do spotkań w terminach 6, 7 i 12 lipca 2011 r. Powódka nie udowodniła, że w powyższych terminach znajdowała się poza W. oraz że nie miała możliwości stawić się na polecenie pracodawcy z innych niezależnych od niej przyczyn. Zachowania powódki nie usprawiedliwia też jej tłumaczenie, że przygotowywała propozycje programowe, albowiem tego nie wykazała w sposób wiarygodny.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy błędnie uznał, że na stronie pozwanej ciążył obowiązek wykazania szkody lub zagrożenia nią w związku z niestawiennictwem powódki w dniach 6, 7 i 12 lipca 2011 r. Powstanie szkody nie jest przesłanką dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z art. 52 § 1 k.p. Bez znaczenia pozostaje kwestia, czy pracodawca miał w te dni zadania dla powódki. Niewykonanie przez powódkę polecenia stawienia się w siedzibie pozwanego naruszało interes pozwanego. Pozwany pracodawca wydał powódce polecenie zgodnie z prawem, zaś powódka nie wykonała go. Sytuacja ta powtórzyła się trzykrotnie. Naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy nie jest pojęciem tożsamym ze szkodą. Pojęcie szkody utożsamiane jest w prawie cywilnym z powstaniem uszczerbku mającego wymiar majątkowy. Natomiast interes pracodawcy, który może zostać naruszony bądź zagrożony przez pracownika, może mieć wymiar zarówno majątkowy, organizacyjny jak i wizerunkowy. Strona pozwana miała prawo zrealizować w ten sposób swoje uprawnienie wynikające ze stosunku pracy polegające na osobistym poinformowaniu pracownika o woli zakończenia z nim stosunku pracy oraz jego przyczynach.

Sąd Okręgowy uznał, że powódka naruszyła porządek i dyscyplinę pracy, podkreślając, że niewykonanie polecenia służbowego zagraża w sposób szczególny porządkowi oraz dyscyplinie pracy i uzasadnia nawet natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Wprawdzie pracownicy zatrudnieni na stanowiskach dziennikarskich korzystają ze swobody w kształtowaniu swojego



czasu pracy, ale to pracodawca przydziela im pracę i decyduje o priorytetach związanych z realizowanymi zadaniami. Przyjęcie stanowiska, że dziennikarze mogą odmówić wykonania polecenia służbowego, powołując się na przygotowywanie propozycji programowych, w praktyce może pozbawić pozwanego uprawnień kierowniczych w stosunku do tych pracowników.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał, że pierwsza przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powódką z dnia 19 lipca 2011 r. była prawdziwa, konkretna i rzeczywista oraz uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. i dlatego zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu: naruszenie przepisów postępowania art. 386 § 4 k.p.c., przez jego niezastosowanie i nieuchylenie i nieprzekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy celem między innymi przeprowadzenia pełnego postępowania dowodowego i wydania orzeczenia zgodnie z art. 386 § 4 k.p.c., „w sytuacji w której Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał w całości istoty sprawy oraz nie przeprowadził postępowania dowodowego w całości, pomimo że było to wymagane dla wydanie wyroku, a tym samym nastąpiło naruszenie przez Sąd Okręgowy w W. prawa do obrony powódki skutkujące uwzględnieniem apelacji pozwanej w całości pomimo tego, iż Sąd Rejonowy w W. przeprowadził jedynie kilka z większej liczby dowodów (m.in. Regulaminu pracy pracodawcy, zakresu obowiązków pracowniczych i praw powódki wynikającej z regulaminu, zakresu obowiązków pracowniczych i praw powódki wynikającej z jej umowy o pracę, samej umowy o pracę, scenariusza jako wyniku istoty sporu) zawnioskowanych przez powódkę i nie odnosząc się do dowodów istotnych skupił się na dowodach strony pozwanej, tym samym nie wnikając w istotę sprawy”, co miało wpływ na wynik sprawy; art. 386 § 1 k.p.c., przez jego zastosowanie przejawiające się w uwzględnieniu przez Sąd Okręgowy apelacji pozwanej, zmianie zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego i orzeczeniu co do istoty sprawy, mimo że całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie przez Sąd Okręgowy nie pozwalał na przyjęcie, że nieobecność powódki w siedzibie pracodawcy nosiła znamiona bezprawności, co miało wpływ na wynik sprawy; art. 328 § 2 k.p.c., przez brak uzasadnienia przez Sąd Okręgowy faktów,

które Sąd uznał za udowodnione, tj. odnośnie do uznania „za oczywiste, że pracodawca miał prawo wymagać od powódki pozostawania z pozwanym w kontakcie”, stwierdzenie, „że powódka nie wykazała w sposób wiarygodny, że przygotowywała propozycje programowe”, lakoniczne stwierdzenie, że Sąd Rejonowy „błędnie uznał, iż na pozwanym ciążył obowiązek wykazania szkody powstałej lub grożącej pozwanemu (...)”, błędne wskazanie, że „pozwany nie musiał wykazywać powstałej szkody, ponieważ nie jest ona przesłanką dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (...)”, lakoniczne stwierdzenie, że „niewykonanie przez powódkę polecenia stawienia się w siedzibie pozwanego naruszało interes pozwanego”, lakoniczne stwierdzenie, że „pracownicy zatrudnieni na stanowiskach dziennikarskich korzystają ze swobody w kształtowaniu swojego czasu pracy, ale to pracodawca przydziela im pracę i decyduje o priorytetach związanych z realizowanymi zadaniami” - bez wskazania podstaw tych twierdzeń ani dowodów na ich poparcie, w szczególności bez wyjaśnienia, dlaczego odmówił wiary zeznaniom powódki i uznał jej zeznania za „gołosłowne”, „pomimo że udowodniła swoją obecność poza W., przedstawiając jako materiał dowodowy scenariusze pochodzące z miejsc, w których znajdowała się w spornym okresie”; art. 328 § 2 k.p.c., przez jego błędne zastosowanie przejawiające się w sporządzeniu przez Sąd Okręgowy uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób uniemożliwiający w istocie skuteczną kontrolę kasacyjną też w nim postawionych, jak również skutkujący przyjęciem przez ten Sąd błędnej, jednostronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie, a sprowadzającej się w konsekwencji do uwzględnienia apelacji pozwanej i zmiany w tym zakresie wyroku Sądu pierwszej instancji, bez dania swojemu rozstrzygnięciu szans na jego pełne uzasadnienie między innymi „wobec braku odniesienia się przez Sąd Okręgowy w sporządzonym uzasadnieniu wyroku do faktu ograniczenia przez Sąd Rejonowy przewodu do kilku spośród większej liczby wniosków dowodowych zgłoszonych przez powódkę m.in. Regulaminu pracy pracodawcy, zakresu obowiązków pracowniczych i praw powódki wynikającej z regulaminu, zakresu obowiązków pracowniczych i praw powódki wynikającej z jej umowy o pracę, samej umowy o pracę, scenariusza jako wyniku istoty sporu, co miało wpływ na wynik sprawy”; art. 233 § 1 k.p.c., przez jego błędne zastosowanie polegające

na niedokonaniu przez Sąd drugiej instancji wszechstronnej analizy całego materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie, w szczególności przez pominięcie przy wydawaniu wyroku tego, że postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji zostało ograniczone do przeprowadzenia kilku z większej liczby dowodów (między innymi dotyczących: regulaminu pracy pracodawcy, zakresu obowiązków pracowniczych i praw powódki wynikających z regulaminu, zakresu obowiązków pracowniczych i praw powódki wynikających z jej umowy o pracę, samej umowy o pracę, scenariusza) zawnioskowanych przez powódkę, co miało wpływ na wynik sprawy; art. 233 § 1 k.p.c., przez jego błędne zastosowanie polegające na wydaniu orzeczenia w oparciu o sprzeczne ustalenia w przedmiotowej sprawie, tj. mimo stwierdzenia, że podstawę rozstrzygnięcia stanowić powinny ustalenia faktów niezbędnych dla wyrokowania, Sąd odwoławczy jednocześnie przyjął za podstawę wyrokowania jedynie kilka z większej liczby istotnych dowodów zawnioskowanych przez powódkę, co miało wpływ na wynik sprawy.

Skarżąca zarzuciła także naruszenie prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na: 1) „nieprawidłowym stwierdzeniu” przez Sąd Okręgowy, że Sąd Rejonowy błędnie uznał, że to na pozwanym ciąży obowiązek udowodnienia szkody lub grożącej pozwanemu szkody, podczas gdy Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że to strona pozwana w przedmiotowym postępowaniu miała obowiązek udowodnienia szkody lub grożącej pozwanemu szkody; 2) „nieprawidłowym stwierdzeniu” przez Sąd Okręgowy, że na stronie pozwanej nie ciążył obowiązek wykazania, a nawet udowodnienia szkody lub grożącej szkody; 3) „nieprawidłowym stwierdzeniu”, że każde bezprawne zachowanie pracownika i uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, zawinione również subiektywnie, stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy; 4) nieprawidłowym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że zagrożenie dla interesów pracodawcy „winno nie być istotne” - tzn., że wystarcza zwykle zagrożenie dla interesów pracodawcy; 5) nieprawidłowym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że na pracodawcy nie spoczywa obowiązek wykazania, jakie jego interesy zostały naruszone i w jaki sposób były one istotne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 386 § 4 k.p.c., poza wypadkiem stwierdzenia nieważności postępowania albo podstaw do odrzucenia pozwu lub umorzenia postępowania, sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

W orzecznictwie pojęcie „nierozpoznania istoty sprawy” jest rozumiane jednolicie. W wyrokach: z 9 stycznia 2001 r., I PKN 642/00 (OSNAPiUS 2002 nr 17, poz. 409), z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00 (OSNP 2004 nr 3, poz. 46), z 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00 (OSP 2003 nr 3, poz. 36), z 25 listopada 2003 r., II CK 293/02 (LexPolonica nr 405129) oraz z 16 czerwca 2011 r., I UK 15/11 (OSNP 2012 nr 15-16, poz. 199) przyjęto, że do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy sąd zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie. Podobnie w wyroku z 26 stycznia 2011 r., IV CSK 299/10 (LEX nr 784969) Sąd Najwyższy przyjął, że „nierozpoznanie istoty sprawy”, o którym mowa w art. 386 § 4 k.p.c., dotyczy jej aspektu materialnoprawnego i zachodzi w sytuacji, gdy sąd nie zbadał podstawy materialnoprawnej dochodzonych roszczeń, jak też skierowanych przeciwko nim zarzutów merytorycznych, tj. nie odniósł się do tego, co jest przedmiotem sprawy uznając, że nie jest to konieczne z uwagi na istnienie przesłanek materialnoprawnych lub procesowych unicestwiających dochodzone roszczenie. W uzasadnieniu wyroku z 12 listopada 2007 r., I PK 140/07 (OSNP 2009 nr 1-2, poz. 2), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że do nierozpoznania istoty sprawy nie dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie opiera się na przesłance procesowej lub materialnoprawnej unicestwiającej, lecz wynika z merytorycznej oceny zasadności powództwa w świetle przepisów prawa materialnego. Natomiast w wyroku z 25 listopada 2003 r., II CK 293/2002 (LexPolonica nr 405129) przyjęto, że okoliczność, że sąd nie rozważył wszystkich

mogących wchodzić w grę podstaw odpowiedzialności pozwanego, od którego powód domaga się odszkodowania, i nie ustalił wysokości szkody, nie stanowi nierozpoznania istoty sprawy.

Zatem sąd nie orzeka o istocie sprawy, gdy niezasadnie uwzględni zarzut braku legitymacji czynnej lub biernej, zarzut przedwczesności powództwa, przedawnienia lub prekluzji dochodzonego roszczenia albo nie rozpatrzy zarzutu pozwanego zmierzającego do oddalenia powództwa, np. zarzutu potrącenia, prawa zatrzymania, nieważności umowy, z powodu przeoczenia lub błędnego przyjęcia, że został on objęty prekluzją procesową. Nierozpoznanie istoty sprawy obejmuje również sytuację, gdy sąd orzekł o roszczeniu w stosunku do strony, której nie przysługiwała w tej konkretnej sprawie legitymacja materialna (i procesowa).

Podsumowując, w omawianym pojęciu nie chodzi o niedokładności postępowania, polegające na tym, że sąd pierwszej instancji nie wziął pod rozwagę wszystkich dowodów, które mogły służyć do należytego rozpoznania sprawy lub nie rozważył wszystkich okoliczności (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2011 r., III CSK 330/10, LEX nr 885041), a taki właśnie zarzut sformułowała skarżąca.

Kolejny zarzut naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. (z uwagi na to, że całokształt materiału dowodowego nie pozwalał na przyjęcie, że nieobecność powódki w siedzibie pracodawcy nie nosiła znamion bezprawności) wypełniony został nieadekwatną treścią. Z przepisu tego wynika sposób procesowego rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji w przypadku uznania apelacji za bezzasadną. Jest on więc konsekwencją oceny dokonanej w procesie subsumpcji określonego przepisu (przepisów) prawa pod ustalony w sprawie stan faktyczny. Zatem do jego naruszenia może dojść w przypadku oddalenia apelacji mimo wyrażonej w uzasadnieniu wyroku oceny o jej zasadności. Natomiast, jeśli sposób rozstrzygnięcia odpowiada motywom powołanym w jego uzasadnieniu (co ma miejsce w niniejszej sprawie), to zarzut naruszenia powyższego przepisu jest oczywiście bezzasadny.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (skoro dotyczy on wyroku sądu drugiej instancji, powinien zostać powołany w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Przede wszystkim podkreślić należy, że Sąd Najwyższy

jednolicie przyjmuje, że uzasadnienie wyroku, które wyjaśnia przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało wydane, jest sporządzane już po wydaniu wyroku, a zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak zostało ono napisane i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. między innymi wyroki z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 182; z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352 oraz z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, niepubl. i orzeczenia tam powołane). Takiego zaś zarzutu nie sposób postawić Sądowi drugiej instancji, gdyż powołane przez niego motywy w dostateczny sposób wyjaśniają podstawę faktyczną i prawną wyroku.

Dodać też trzeba, że sens stwierdzenia: „jest oczywiste, że pracodawca miał prawo wymagać od powódki pozostawania z pozwanym w kontakcie”, wynika z całego kontekstu wypowiedzi Sądu drugiej instancji i dotyczy obowiązku wykonania przez powódkę polecenia służbowego i stawienia się do siedziby pracodawcy na jego wezwanie. Teza zaś, że pracownik ma obowiązek podporządkować się poleceniom pracodawcy, które nie są bezprawne, nie zasadza się na ustaleniach faktycznych, ale wynika z obowiązujących przepisów (zob. art. 100 § 1 k.p. nakazujący pracownikowi stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę).

Wbrew zarzutom skarżącej, Sąd drugiej instancji wyjaśnił, dlaczego uznał, że powódka (zgodnie z prawidłowo określonym rozkładem ciężaru dowodu) nie udowodniła swoich twierdzeń, że niepodporządkowanie się poleceniu pracodawcy było uzasadnione jej pracą w terenie przy gromadzeniu materiałów dokumentujących przedstawione propozycje programowe. Stwierdził bowiem, że nie dał wiary w tym zakresie zeznaniom powódki z tego względu, że nie przedstawiła ona żadnych dowodów na potwierdzenie swojej obecności we wskazywanych miejscach.

Z kolei stwierdzenie, że Sąd Rejonowy „błędnie uznał, iż na pozwanym ciążył obowiązek wykazania szkody powstałej lub grożącej pozwanemu (...)” oraz że „pozwany nie musiał wykazywać powstałej szkody, ponieważ nie jest ona przesłanką dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (...)”, stanowi element wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a nie ustalenie faktyczne. Chybiony jest zatem wywód zarzucający niewskazanie dowodów na poparcie tego stanowiska.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut niewyjaśnienia w motywach rozstrzygnięcia, dlaczego „niewykonanie przez powódkę polecenia stawienia się w siedzibie pozwanego naruszało interes pozwanego”. Sąd drugiej instancji stwierdził, bowiem, że naruszony bądź zagrożony interes pracodawcy może mieć wymiar majątkowy, organizacyjny, jak i wizerunkowy i w jego ocenie pracodawca miał prawo zrealizować - przez wezwanie powódki do siedziby pracodawcy – swoje uprawnienie polegające na osobistym poinformowaniu pracownika o woli zakończenia z nim stosunku pracy i jego przyczynach.

Podkreślić też trzeba, że ocena trafności przedstawionego stanowiska w zakresie oceny dowodów nie jest dokonywana przez pryzmat art. 328 § 2 k.p.c., bowiem o tym rozstrzyga art. 233 § 1 i 2 k.p.c. Zatem Sąd drugiej instancji nie może naruszyć art. 328 § 2 k.p.c., przez „dokonanie błędnej, jednostronnej oceny materiału dowodowego”, jak wywodzi skarżąca.

Jeśli zaś chodzi o sformułowane przez skarżącą zarzuty dotyczące wprost oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i dokonanych na jej podstawie ustaleń faktycznych, to, w myśl art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c., uchylają się one spod kontroli kasacyjnej. Zgodnie bowiem z tym przepisem, podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (por. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76). Artykuł 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c. Wszakże ten właśnie przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego:

z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06 LEX nr 230204; z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025; z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405 oraz z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366).

Przechodząc do zarzutów naruszenie prawa materialnego, wskazać należy, że art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005 nr 12, s. 16).

Skarżąca upatruje naruszenia powyższego przepisu w jego błędnej wykładni, podnosząc, że na stronie pozwanej ciążył obowiązek „wykazania, a nawet udowodnienia szkody lub grożącej szkody” dla zaistnienia przesłanki w postaci „ciężkości” naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Tymczasem, zgodnie z jednolitym poglądem w orzecznictwie Sądu Najwyższego, przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie podwładnego powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK



13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Nie zaprzecza temu powołany wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96 (OSNAPiUS 1997 nr 18, poz. 339), zgodnie z którym w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinionego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy. Odnosi się on rozkładu ciężaru dowodu co do wykazania okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę w aspekcie podanej przyczyny - wyrządzenie pracodawcy szkody. Innymi słowy, pracodawca jest obowiązany udowodnić stawiany pracownikowi zarzut wyrządzenia pracodawcy szkody w jego majątku, co przecież nie oznacza, że każde inne uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym – dla zakwalifikowania go jako „ciężkie” - wymaga, aby w jego wyniku pracodawca poniósł albo szkodę rozumianą jako uszczerbek materialny, albo był tego rodzaju szkodą był zagrożony.

Skoro interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego, to pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy (zob. przywołane wyroki Sądu Najwyższego w sprawach II PK 13/11, II PK 143/11 oraz w wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). W pojęciu dyscypliny pracy mieści się obowiązek pracownika stosowania się do poleceń przełożonych (art. 100 § 1 k.p.). Obowiązek ten w równym stopniu dotyczy pracownika wykonującego pracę w klasycznym modelu pracowniczego podporządkowania, jak i pracownika zachowującego autonomię w zakresie kształtowania swojego czasu pracy i sposobu realizacji powierzonych obowiązków. Podporządkowanie się pracownika poleceniom pracodawcy jest wpisane w istotę stosunku pracy, a uchybienie temu obowiązkowi narusza istotny interes pracodawcy, bowiem godzi w jego podstawowe uprawnienia do organizowania i nadzorowania procesu pracy.

Z wiążących Sąd Najwyższy, bo niepodważonych skutecznie w ramach zarzutu naruszenia przepisów postępowania ustaleń faktycznych (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), wynika, że skarżąca trzykrotnie - mimo otrzymania poleceń służbowych - nie

stawiała się u swojego przełożonego (w siedzibie pracodawcy), a podana przez nią przyczyna usprawiedliwiająca (jej zdaniem) takie zachowanie (pobyt w terenie mający na celu przygotowanie dokumentacji dla propozycji programowej) w rzeczywistości nie miała miejsca. Wobec tej ostatniej konstatacji, argumentacja skargi wskazująca na to, że wykonanie polecenia stawienia się w siedzibie pracodawcy w dniach 6, 7 i 12 lipca 2011 r. narażało powódkę na niewykonanie zadań powierzonych jej przez antenę, narażało na szwank jej dziennikarski autorytet, a stronę pozwaną na szkodę materialną i wizerunkową, z uwagi na „zerwanie umów z osobami o wysokiej pozycji społecznej i naukowej,” dotyczy okoliczności niewynikających z podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku. Dodać też trzeba, że przyczyna wskazana przez stronę pozwaną w piśmie rozwiązującym umowę o pracę to „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niestawieniu się do pracy w dniach 6, 7 i 12 lipca 2011 r. mimo odebranych poleceń przełożonego (...) przekazywanych drogą elektroniczną”. Niezależnie od tego, czy w świetle § 19 pkt 6 regulaminu pracy, obowiązującego u strony pozwanej, można to zakwalifikować jako nieusprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy w tych dniach, takie zachowanie stanowi niewykonanie przez pracownika wiążących go poleceń pracodawcy.

Z przedstawionych względów trafna jest ocena Sądu drugiej instancji, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, bowiem jej zawinione (umyślnie) działanie było bezprawne oraz spowodowało zagrożenie istotnych interesów pracodawcy i tym samym uzasadniało rozwiązanie z nią umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

eb