

Sygn. akt XXI Pa 542/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kosicka
Sędziowie:	SO Ewa Wronka (spr.) SR del. Agnieszka Kaczmarzyk-Gauzin
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 lutego 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa (...) Radia Spółki Akcyjnej w W.

przeciwko T. Z.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 16 lipca 2018 roku sygn. akt VII P 630/16

1. oddala apelację;

2. zasądza od (...) Radia Spółki Akcyjnej w W. na rzecz T. Z. kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Agnieszka Kaczmarzyk-Gauzin Małgorzata Kosicka Ewa Wronka

Sygn. akt XXI Pa 542/18

UZASADNIENIE

Powódka (...) Radio Spółka Akcyjna z siedzibą w W. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu T. Z. wniosła o zasądzenie kwoty 30.230,64 zł tytułem odszkodowania z powodu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ kodeksu pracy (art. 61⁽¹⁾ kodeksu pracy) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany T. Z. w odpowiedzi na pozew z dnia 5 października 2016 roku (data stempla pocztowego) wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd w postanowieniu z dnia 18 maja 2017 roku odmówił organizacji pozarządowej (...) Fundacji (...) z siedzibą w W. przystąpienia do pozwanego T. Z. w toczącym się postępowaniu.

Wyrokiem z dnia 16 lipca 2018 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo w całości, zasądził od powódki na rzecz pozwanego T. Z. kwotę 3.617 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i kwotę 17 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany T. Z. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy kolejno w Komitecie ds. Radia i Telewizji „(...) Radio i Telewizja” w okresie od dnia 1 sierpnia 1981 roku do dnia 31 grudnia 1985 roku, w Państwowej Jednostce Organizacyjnej „(...) Radio i Telewizja” w okresie od dnia 1 stycznia 1986 roku do dnia 1 lipca 1991 roku, w Państwowej Jednostce Organizacyjnej „(...) Radio i Telewizja” w likwidacji w okresie od dnia 2 lipca 1991 roku do dnia 31 grudnia 1993 roku, w (...) Radio Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. w okresie od dnia 1 stycznia 1994 roku do dnia 6 czerwca 2016 roku.

W okresie zatrudnienia pozwany wykonywał pracę kolejno na stanowisku młodszego redaktora od dnia 1 sierpnia 1981 roku, redaktora od dnia 1 września 1982 roku, starszego redaktora od dnia 1 czerwca 1985 roku, publicysty od dnia 1 lipca 1991 roku, starszego publicysty od dnia 1 października 2002 roku, kierownika redakcji od dnia 22 listopada 2010 roku, komentatora w Naczelnej Redakcji Sportowej od dnia 10 kwietnia 2012 roku. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pozwanego pracownika na podstawie art.55 § 1¹ kodeksu pracy.

Pozwany T. Z. w piśmie z dnia 6 czerwca 2016 roku rozwiązał umowę o pracę zawartą z (...) Radio Spółką Akcyjną z siedzibą w W. bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art.55 § 1⁽¹⁾ kodeksu pracy.

Jako podstawę rozwiązania umowy o pracę pozwany pracownik wskazał winę pracodawcy polegającą na: (-) naruszeniu podstawowego obowiązku pracodawcy stanowiącego o istocie stosunku pracy tj. obowiązku zapewnienia realnego zatrudnienia, poprzez bezpodstawne odsunięcie pracownika od wykonywania pracy w drodze pisemnego polecenia służbowego z dniem 16 maja 2016 roku; (-) naruszeniu podstawowej zasady prawa pracy wyrażającej się w szanowaniu godności i dóbr osobistych pracownika (art.11⁽¹⁾ kodeksu pracy), poprzez szykanowanie pracownika przez Zarząd (...) Radia Spółki Akcyjnej w wypowiedziach medialnych mających na celu dyskredytowanie T. Z. jako dziennikarza (w szczególności publiczne oświadczenie Zarządu (...) Radia z dnia 14 maja 2016 roku umieszczone na stronie (...))

Pozwany pracownik w uzasadnieniu pisemnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wskazał, że od trzech tygodni był zobowiązany przez pracodawcę do powstrzymania się od świadczenia pracy (polecenie służbowe zawieszenia w obowiązkach służbowych). Według pozwanego powyższe polecenie służbowe, jak wynikało z pisma pracodawcy datowanego na dzień 16 maja 2016 roku, zostało podyktowane bliżej nieokreślonymi „ważnymi powodami” oraz „interesem pracodawcy”, a mimo złożenia w dniu 25 maja 2016 roku odpowiedzi na powyższe pismo, do chwili obecnej nikt się do tego nie ustosunkował, zaś pracodawca komunikował się z pozwanym pracownikiem wyłącznie za pośrednictwem mediów. Pozwany pracownik wskazał, że podstawowym obowiązkiem pracodawcy poza wypłatą wynagrodzenia było zapewnienie pozwanemu pracownikowi zatrudnienia zgodnie z zawartą umową, a aktualnie pracodawca nie realizował tego zobowiązania względem pozwanego pracownika, zaś do chwili obecnej za wyjątkiem oświadczeń kierowanych do mediów pracodawca nie podał przyczyn tak daleko idącej decyzji. Pozwany pracownik podniósł, że informował pracodawcę, że był gotów świadczyć pracę oraz był przygotowany do relacjonowania najważniejszych wydarzeń sportowych w kraju i na świecie, jednak omawiane polecenie służbowe oraz odwołanie wyjazdów służbowych do chwili obecnej nie zostało wycofane.

W ocenie pozwanego pracownika takie działanie pracodawcy należało zatem oceniać co najmniej jako szykana, najprawdopodobniej (bo wynikało to z doniesień medialnych) spowodowaną wywiadem jakiego pozwanego pracownika udzielił Dziennikowi (...), a była to kara za słowa, kara za poglądy i ocenę rzeczywistości, do której każdy człowiek miał prawo, zaś nic ani ustrój polityczny ani ustrój organizacyjny ani nawet umowa o pracę nie mogło tego podstawowego prawa ograniczać.

Dalej pozwany pracownik wskazał, że od wywiadu upłynął niemal miesiąc, Zarząd (...) Radia pismem z dnia 16 maja 2016 roku wdrożył dotkliwie w skutkach środki o co najmniej wątpliwej podstawie prawnej, a jednocześnie nie zastosował jakiegokolwiek środka prawnego zdefiniowanego w Kodeksie pracy i przewidzianego w Rozdziale XII Regulaminu Pracy. W ocenie pozwanego pracownika sytuacja, w której znalazł się była niedopuszczalna, gdyż pracodawca bez powołania się na jakąkolwiek podstawę faktyczną odmówił pozwanemu pracownikowi świadczenia pracy, a działania podejmowane przez Zarząd (...) Radia S.A. po opublikowaniu wywiadu pozwanego pracownika były co najmniej przesadzone, podważały kompetencje dziennikarza i godziły w jego dobra osobiste (szczególnie oświadczenie z dnia 14 maja 2016 roku), zaś żaden szanujący się pracownik nie powinien pozwalać na takie traktowanie. Dalej pozwany pracownik wskazał, że z powyższych przyczyn jedyną decyzją jaką mógł podjąć było rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy co stanowiło ostateczność, do której został zmuszony bezprawnym działaniem pracodawcy i w takich kontrowersyjnych okolicznościach zakończyła się długoletnia współpraca pozwanego pracownika z mediami publicznymi. Powyższe pismo wpłynęło do Sekretariatu Prezesa Zarządu (...) Radio Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. w dniu 6 czerwca 2016 roku. Pracodawca w piśmie z dnia 9 czerwca 2016 roku skierowanym do pozwanego potwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej z pozwanym nastąpiło z dniem 6 czerwca 2016 roku.

(...) Radio Spółka Akcyjna z siedzibą w W. w piśmie z dnia 16 maja 2016 roku skierowanym do pozwanego pracownika poinformowała, że z ważnych powodów kierując się interesem pracodawcy z dniem 16 maja 2016 roku zawiesiła pozwanego pracownika w wykonywaniu obowiązków służbowych do odwołania a niniejsze pismo stanowiło polecenie służbowe w rozumieniu § 7 ust.2 w związku z § 9 ust.1 pkt.10 regulaminu pracy pracodawcy.

Przepis § 7 ust.2 regulaminu pracy stanowił, że pracownik obowiązany był wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczyły pracy, jeżeli nie były one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Natomiast przepis § 9 ust.1 pkt 10 regulaminu pracy stanowił, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należało w szczególności niewykonywanie poleceń przełożonych, które dotyczyły pracy.

Pracodawca w okresie zawieszenia w wykonywaniu obowiązków służbowych zobowiązał pozwanego pracownika do powstrzymania się od świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Ponadto pracodawca wskazał, że w okresie zawieszenia w wykonywaniu obowiązków służbowych przysługiwało pozwanemu pracownikowi prawo do wynagrodzenia stosownie do postanowień art.81 § 1 kodeksu pracy.

Jednocześnie pracodawca odwołał wydane wcześniej polecenia wyjazdów służbowych w tym na Mistrzostwa Europy w Piłce Nożnej we F. oraz na XXXI Letnie Igrzyska Olimpijskie w R..

Na koniec pracodawca wskazał, że zawieszenie pozwanego pracownika w wykonywaniu obowiązków służbowych może być odwołane w każdym czasie. Pismo w imieniu pracodawcy podpisał Prezes Zarządu-Redaktor Naczelny (...) Radia S.A. B. Ż..

Z treścią polecenia służbowego pozwany pracownik zapoznał się w dniu 16 maja 2016 roku o godzinie 13⁽²⁰⁾. Stawił się w sekretariacie Prezes Zarządu-Redaktor Naczelnej (...) Radia S.A. około godziny 13⁽¹⁰⁾. Z uwagi na to, że tego dnia przebywał na zwolnieniu lekarskim nie złożył podpisu i odmówił potwierdzenia odbioru co zostało stwierdzone notatką służbową. Zarząd (...) Radia S.A. został o tym poinformowany. Pozwany pracownik złożył podpis po zakończeniu zwolnienia lekarskiego w dniu 19 maja 2016 roku, o czym uczynił odrębną wzmiankę na pisemnym poleceniu służbowym. Pozwany pracownik był niezdolny do pracy wskutek choroby od dnia 16 maja 2016 roku do

dnia 18 maja 2016 roku. Pozwany pracownik w piśmie z dnia 25 maja 2016 roku zakwestionował zasadność polecenia służbowego polegającego na zawieszeniu w obowiązkach służbowych i odwołaniu poleceń wyjazdów służbowych na Mistrzostwa Europy w Piłce Nożnej we F. i na XXXI Letnie Igrzyska Olimpijskie w R., w związku z czym pozbawiono pozwanego związanych z tym honorariów.

Pozwany pracownik udzielił wywiadu, który ukazał się w Dzienniku (...) w dniu 13 maja 2016 roku. Pozwany w szczególności stwierdził, że „to jest gorzej niż w stanie wojennym, gorzej niż za komuny. To jest poniżanie dziennikarzy, wydawców. Ludzie są upokorzeni, zmęczeni”.

W dniu 14 maja 2016 roku ukazało się na stronie internetowej (...) oświadczenie pracodawcy w sprawie wypowiedzi pozwanego pracownika, w którym pracodawca w szczególności stwierdził, że „mocno jednostronne i nieobiektywne wypowiedzi red. Z. naruszają etykę zawodową, są niegodne dziennikarza i łamią zasady, jakimi chce się kierować (...)”.

W dniu 16 maja 2016 roku ukazała się na stronie internetowej (...) informacja, że „w związku z wywiadem jakiego udzielił red. T. Z. używając sformułowań i gestów naruszających dobre imię (...) Radia czym złamał Uchwałę Zarządu (...) Radia z 2004 roku dotyczącą przestrzegania etyki zawodowej Zarząd (...) Radia skierował sprawę do Komisji Etyki (...) Radia. Jednocześnie Zarząd (...) Radia zawiesił red. T. Z. w pełnieniu obowiązków pracowniczych”. Komisja Etyki (...) Radia S.A. działała w składzie od pięciu do sześciu osób: przewodniczący, sekretarz i do czterech członków. Stanowisko Komisji wyrażały jej opinie i uchwały podejmowane na posiedzeniach Komisji w obecności co najmniej pięciu osób. Komisja wydawała opinie w każdej sprawie dotyczącej zgodności postępowania pracowników (...) Radia S.A. z Zasadami etyki zawodowej w (...) Radiu S.A. Opinia Komisji był przyjęta, jeżeli opowiedziało się za nią czterech członków Komisji. Komisja obradowała na posiedzeniach, które zwoływał przewodniczący Komisji. Posiedzenia Komisji były protokołowane. Rozstrzygnięcie Komisji w sprawach przez nią rozpatrywanych następowało po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, które polegało na zbadaniu niezbędnych dokumentów i materiałów oraz wysłuchaniu osób, których wyjaśnienia mogły mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Postępowanie przed Komisją było niejawne, a członkowie Komisji byli zobowiązani do dochowania dyskrecji.

Postępowanie wyjaśniające kończyło się wydaniem przez Komisję pisemnej opinii. Członkami Komisji Etyki (...) Radia S.A. uczestniczącymi w postępowaniu wyjaśniającym sprawę wywiadu pozwanego udzielonego Dziennikowi (...) byli E. H., G. N., H. G., E. R., W. P.. Wszyscy podpisali pisemną opinię wydaną przez Komisję po zakończeniu postępowania wyjaśniającego.

W odpowiedzi na pytanie Zarządu (...) Radio Spółki Akcyjnej, czy redaktor T. Z. naruszył Zasady etyki zawodowej w (...) Radiu Spółce Akcyjnej Komisja Etyki (...) Radia S.A. po zapoznaniu się z całym wywiadem uznała, że fragment „To jest gorzej niż w stanie wojennym, gorzej niż za komuny. To jest poniżanie dziennikarzy, wydawców. Ludzie są upokorzeni, zmęczeni” zdaniem Komisji Etyki świadczył o braku lojalności wobec (...) Radia S.A. i godził w jego dobre imię, a redaktor T. Z. opisując sytuację w mediach publicznych których częścią integralną jest (...) Radio S.A. naruszył Zasady etyki zawodowej w (...) Radiu Spółce Akcyjnej wyrażone w ust. III lit. B pkt.1 i 3. Komisja Etyki stwierdziła, że nie zajmowała się wypowiedziami red. T. Z. odnośnie sytuacji politycznej w Polsce, gdyż naruszałoby to zasadę wolności w głoszeniu poglądów obowiązującą w każdym demokratycznym kraju.

W dniu 4 czerwca 2016 roku ukazała się na stronie internetowej (...) informacja, że „Zarząd (...) Radia otrzymał opinię Komisji Etyki (...) Radia dotyczącą wypowiedzi red. T. Z. w wywiadzie udzielonym „Dziennikowi (...)” w wydaniu weekendowym datowanym na 13-15.05.2016 r.” oraz treść opinii.

Pozwany pracownik w piśmie z dnia 6 czerwca 2016 roku skierowanym do Komisji Etyki (...) Radia Spółki Akcyjnej zakwestionował „lakoniczne „uznanie” przez Komisję Etyki, że zacytowany wyrwany z kontekstu fragment wywiadu jakiego red. Z. udzielił Dziennikowi (...) naruszył zasady etyki zawodowej w (...) Radiu Spółce Akcyjnej”.

W dniu 7 czerwca 2016 roku ukazała się na stronie internetowej (...) informacja, że „Zarząd (...) Radia uznaje za całkowicie bezpodstawne argumenty i zarzuty świadczące o rzekomej winie pracodawcy przytoczone w oświadczeniu

o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożonym przez red. T. Z. w dniu 6 czerwca 2016 roku”. W dniu 12 sierpnia 2016 roku ukazał się na stronie internetowej dziennik.pl wywiad z ówczesną Prezes Zarządu (...) Radia S.A.

Świadek M. M. (poprzednio B.) pracowała w (...) Radiu S.A. na stanowisku specjalisty ds. korporacyjnych i była wyznaczana do obsługi administracyjnej i protokołowania posiedzeń Komisji Etyki. Świadek nie miała wiedzy, czy Zarząd (...) Radia S.A. wpływał na prace Komisji Etyki.

Świadek J. K. pracowała w (...) Radio Spółce Akcyjnej do marca 2016 roku i nie знаła szczegółów zawieszenia pozwanego w wykonywaniu obowiązków służbowych z dnia 16 maja 2016 roku ani treści oświadczenia Zarządu (...) Radia S.A. w sprawie wypowiedzi pozwanego z dnia 14 maja 2016 roku.

Świadek P. S. pracował w (...) Radiu S.A. do czerwca 2016 roku i nie znał przyczyny rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego, a wiedzę miał z doniesień medialnych, gdyż był w tym czasie w okresie wypowiedzenia.

Świadek K. P. pracowała w (...) Radiu S.A. do marca 2016 roku. Świadek K. D. pracował w (...) Radiu S.A. do stycznia 2016 roku. Świadek K. S. pracował w (...) Radiu S.A. do czerwca-lipca 2015 roku. Świadek M. P. pracował w (...) Radiu S.A. od stycznia 2016 roku do kwietnia 2016 roku na kontrakcie menedżerskim jako członek zarządu i nie znał przyczyny rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego oraz treści wywiadu.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie złożonych do dokumentów w tym akt osobowych pozwanego, wydruków komputerowych oraz w oparciu o zeznania świadków. Sąd wskazał, że dokumenty stanowią materiał dowodowy obiektywny, w pełni wiarygodny, ich autentyczność i treść nie została skutecznie podważona przez żadną ze stron, co skutkowało uznaniem przez Sąd wszystkich wyżej wymienionych dokumentów za w pełni wartościowy materiał dowodowy. Sąd wskazał, że uznał za wiarygodne zeznania przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków w zakresie zgodnym z ustalonym stanem faktycznym. Ich zeznania są zdaniem Sądu przekonujące i szczerze. Sąd uznał złożone przez pozwanego pracownika wydruki określone jako (...), „(...)”, „Uchwała Zarządu (...) w sprawie sżykan wobec red. T. Z.” (k.69, 80, 81, 82 akt sprawy) za projekty dokumentów w związku z tym, że nie zostały podpisane.

Odnosząc się do przesłuchania pozwanego Sąd uznał go za wiarygodny w zakresie, w jakim pozwany starał się udowodnić, że rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kodeksu pracy było uzasadnione.

Sąd Rejonowy uznał powództwo (...) Radio Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. za bezzasadne. Sąd Rejonowy podniósł, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art.6 kodeksu cywilnego), co oznaczało, że w sprawie z powództwa (...) Radio Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. przeciwko pozwanemu T. Z. o odszkodowanie z powodu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ kodeksu pracy (art.61⁽¹⁾ kodeksu pracy) obowiązywała ogólna reguła, że to powódka miała udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające powództwo (art. 3 i 232 kodeksu postępowania cywilnego oraz art. 6 kodeksu cywilnego w zw. z art.300 kodeksu pracy).

Sąd Rejonowy podniósł, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe (art.55 § 1 kodeksu pracy). Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art.55 § 1¹ kodeksu pracy).

Sąd Rejonowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego, że „przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 § 1 k.p., użyte w art. 55 § 1¹ k.p. określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy interpretować jako bezprawne (bo sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i noszące znamiona „ciężkości” tak w sensie przedmiotowym (wobec zagrożeń, jakie stanowią one dla istotnych interesów pracownika) jak i podmiotowym (z uwagi na kwalifikowaną postać przypisywanej pracodawcy winy)” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r. II PK 220/11, LEX nr 1211159), „określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1¹ k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 r. I PK 83/10, LEX nr 737372), a „naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał w złej wierze ani nie zachowywał się rażąco niedbale” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r. II PK 220/11, M.P.Pr. 2012/9/482-486). „Pracownik może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2008 r. III PK 88/07, LEX nr 469173). Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio (art.55 § 2 kodeksu pracy). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art.52 § 2 kodeksu pracy). Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art.55 § 3 kodeksu pracy). Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronnym oświadczeniem woli pracownika. Zatem do jego skuteczności nie jest potrzebna zgoda pracodawcy. W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (art.300 kodeksu pracy). Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej (art.61 § 1 kodeksu cywilnego).

Sąd Rejonowy uznał za udowodnione, że pozwany pracownik skutecznie rozwiązał umowę o pracę zawartą z (...) Radio Spółką Akcyjną z siedzibą w W. w dniu 6 czerwca 2016 roku, gdyż pozwany pracownik złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na piśmie, a (...) Radio Spółka Akcyjna z siedzibą w W. potwierdziła odebranie pisma rozwiązującego umowę o pracę w dniu 6 czerwca 2016 roku. Ponadto Sąd uznał za udowodnione, że pozwany pracownik uzyskał wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę najwcześniej w dniu 14 maja 2016 roku, kiedy ukazało się publiczne oświadczenie Zarządu (...) Radio Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na stronie internetowej (...) oraz w dniu 16 maja 2016 roku, kiedy zapoznał się z treścią pisemnego polecenia służbowego zawieszenia w wykonywaniu obowiązków służbowych do odwołania. Sąd stwierdził, że pozwany pracownik nie przekroczył terminu określonego w art.52 § 2 kodeksu pracy w zw. z art.55 § 2 zdanie 2 kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że gdy pracodawca dochodzi odszkodowania na podstawie art. 61⁽¹⁾, to pracownik powinien udowodnić, iż rozwiązał umowę na podstawie przyczyny określonej w art. 55 § 1⁽¹⁾, wskazanej w jego oświadczeniu o rozwiązaniu umowy”, a „przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1⁽¹⁾ KP) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 roku, I PKN 516/99, OSNP 2001/16/516, Prok.i Pr.-wkl. 2001/2/34, OSNP-wkl. 2000/18/3, Pr.Pracy 2000/9/36, M.Prawn. 2001/11/601, M.Prawn. 2000/10/616, M.Prawn. 2001/17/889).

Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracownik udowodnił, że wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez (...) Radio Spółkę Akcyjną z siedzibą w W. podstawowych obowiązków wobec pozwanego pracownika uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że polecenie służbowe z dnia 16 maja 2016 roku zawieszenia pozwanego pracownika w wykonywaniu obowiązków służbowych do odwołania i zobowiązanie pozwanego pracownika do powstrzymania się od świadczenia pracy na rzecz pracodawcy w okresie zawieszenia w wykonywaniu obowiązków służbowych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie art.81 § 1 kodeksu pracy spowodowało utratę wyższego wynagrodzenia związanego z wyjazdami służbowymi na Mistrzostwa Europy w Piłce Nożnej we F. i na XXXI Letnie Igrzyska Olimpijskie w R., które zostały odwołane.

Nadto Sąd wskazał, że w dniach 14 maja 2016 roku, 16 maja 2016 roku i 4 czerwca 2016 roku ukazały się na stronie internetowej (...) publiczne oświadczenia pracodawcy dotyczące wypowiedzi pozwanego pracownika w wywiadzie udzielonym „Dziennikowi (...)” w wydaniu weekendowym datowanym na 13-15 maja 2016 roku, które w ocenie pozwanego pracownika miały na celu jego szykanowanie i dyskredytowanie jako dziennikarza. Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art.11⁽¹⁾ kodeksu pracy). Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach (art.23 kodeksu cywilnego). Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22 § 1 kodeksu pracy). W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia (art.36⁽²⁾ kodeksu pracy). Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów (art.81 § 1 kodeksu pracy).

W ocenie Sądu Rejonowego (...) Radio Spółka Akcyjna z siedzibą w W. bezpodstawnie zawiesiła pozwanego pracownika w wykonywaniu obowiązków służbowych. Zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych dopuszczalne jest tylko gdy przepis szczególny tak stanowi. Przykładowo. Dyrektor generalny urzędu może zawiesić urzędnika służby cywilnej oraz pracownika służby cywilnej w pełnieniu obowiązków, jeżeli zostało wszczęte przeciwko niemu postępowanie dyscyplinarne lub karne (art.69 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r. poz.1889, z późniejszymi zmianami). Strażnika zawiesza się w pełnieniu obowiązków pracowniczych w razie wszczęcia przeciwko niemu postępowania karnego w sprawie o ścigane z oskarżenia publicznego i popełnione umyślnie przestępstwo lub przestępstwo skarbowe - na czas nie dłuższy niż 3 miesiące. Strażnika można zawiesić w pełnieniu obowiązków pracowniczych w razie wszczęcia przeciwko niemu postępowania karnego w sprawie o ścigane z oskarżenia publicznego i popełnione nieumyślnie przestępstwo lub przestępstwo skarbowe, jeżeli jest to celowe z uwagi na dobro postępowania lub dobro pracy - na czas nie dłuższy niż 3 miesiące (art.26a ust.1 i 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych, tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r. poz.928). Policjanta zawiesza się w czynnościach służbowych w razie wszczęcia przeciwko niemu postępowania karnego w sprawie o przestępstwo lub przestępstwo skarbowe, umyślnie, ścigane z oskarżenia publicznego - na czas nie dłuższy niż 3 miesiące. Policjanta można zawiesić w czynnościach służbowych w razie wszczęcia przeciwko niemu postępowania karnego w sprawie o przestępstwo lub przestępstwo skarbowe, nieumyślnie, ścigane z oskarżenia publicznego lub postępowania dyscyplinarnego, jeżeli jest to celowe z uwagi na dobro postępowania lub dobro służby - na czas nie dłuższy niż 3 miesiące (art.39 ust.1 i 2 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r. poz.2067, z późniejszymi zmianami). Sąd dyscyplinarny może zawiesić w czynnościach służbowych sędziego,

przeciwko któremu wszczęto postępowanie dyscyplinarne lub o ubezwłasnowolnienie, a także jeżeli wydaje uchwałę zezwalającą na pociągnięcie sędziego do odpowiedzialności karnej (art.129 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych, tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r. poz.23, z późniejszymi zmianami).

Sąd wskazał, że zarówno ustawa z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r. poz.1414, z późniejszymi zmianami) określająca w szczególności podstawy działania jednostek publicznej radiofonii i telewizji (w tym tworzącej radiofonię publiczną (...) Radio Spółki Akcyjnej zawiązanej w celu tworzenia i rozpowszechniania ogólnokrajowych programów radiowych i programów dla odbiorców za granicą) jak i ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (Dz.U. Nr 5, poz.24, z późniejszymi zmianami) określająca w szczególności prawa i obowiązki dziennikarzy nie zawierają przepisów pozwalających na zawieszenie dziennikarza publicznej radiofonii w wykonywaniu obowiązków służbowych.

Sąd Rejonowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego, że „bezzasadne odsunięcie pracownika od wykonywania pracy, zwłaszcza powodujące utratę wyższego wynagrodzenia, może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. Pracodawca, który miał podstawy dyscyplinarnie zwolnić podwładnego, ale nie skorzystał z tego prawa, nie może go potem za to szykanować. Zawieszenie w wykonywaniu pracy jest odstępstwem od reguły wynikającej z art.22 § 1 k.p., zgodnie z którym zobowiązanie pracodawcy polega nie tylko na wynagradzaniu pracownika, ale także na jego zatrudnieniu, czyli na umożliwieniu pracownikowi faktycznego wykonywania pracy. Pracodawca jest zobowiązany do „zatrudnienia pracownika”, a więc dostarczenia mu pracy zgodnie z umową (treścią nawiązanego stosunku pracy), co oznacza, że jeżeli tego nie czyni, to działa wbrew swojemu zobowiązaniu i w tym znaczeniu jego zachowanie jest bezprawne” (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 20 września 2013 r. II PK 6/13, OSNAPiUS 2014 nr 6, poz. 81, str. 285, Rzeczpospolita, LEGALIS). Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.98 § 1 k.p.c. Koszty poniesione przez pozwanego reprezentowanego przez adwokata objęły wydatki i wynagrodzenie jednego adwokata ustalone w oparciu o przepisy § 9 ust.1 pkt.2 w związku z § 2 pkt.5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz.1800; Dz.U. z 2016 r. poz.1668; Dz.U. z 2017 r. poz.1797. W niniejszej sprawie miały zastosowanie stawki minimalne obowiązujące do dnia 26 października 2016 roku, a pozwanemu w związku z wygraniem sprawy w całości przysługuje zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 3.600 zł zgodnie z wzorem: 4.800 zł x 75%. Ponadto Sąd zasądził kwotę 17 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka zaskarżając wyrok w całości oraz wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1) naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów przez stwierdzenie, iż:

a) zawieszenie w obowiązkach służbowych pozwanego tj. tymczasowe odsunięcie od pracy na antenie było bezzasadne i powodujące utratę wyższego wynagrodzenia, a z tej przyczyny uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. podczas gdy po pierwsze odsunięcie od wykonywania obowiązków na antenie było zasadne, gdyż spowodowane brakiem lojalności pozwanego, po drugie nie powodowało utraty wyższego wynagrodzenia, gdyż pozwany mimo braku zawieszenia nie uzyskalby wyższego wynagrodzenia (jak w b), po trzecie pozwany nie wykorzystał wszystkich przysługujących mu środków mających na celu przywrócenie go do pracy, w szczególności pisma i powództwa o dopuszczenie do pracy, zatem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia było przedwczesne i podyktowane chęcią podjęcia współpracy ze stacją komercyjną.

b) pozwany udowodnił, że wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez (...)Radio S.A. podstawowych obowiązków wobec pozwanego pracownika uzasadniały rozwiązanie

umowy o pracę w tym trybie, gdyż polecenie służbowe z dnia 16 maja 2016 roku zawieszenia pozwanego pracownika w wykonywaniu obowiązków służbowych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie art. 81 § 1 k.p. spowodowało utratę wyższego wynagrodzenia związanego z wyjazdami służbowymi na Mistrzostwa Europy w Piłce Nożnej we F. i na XXXI Letnie Igrzyska Olimpijskie wR. które to wyjazdy zostały odwołane, podczas gdy w kontekście udzielenia spornego wywiadu przez pozwanego dla Dziennika(...) datowanego na 13-15 maja 2016 roku nawet mimo braku odsunięcia pracownika od obowiązków służbowych pozwany nie zostałby delegowany zarówno na Mistrzostwa jak również na Igrzyska, z powodu utraty zaufania do pozwanego po udzieleniu wywiadu, w którym negatywnie wypowiedział się na temat swojego pracodawcy obrazując swoje podejście do stosowanej przez powoda polityki kierowania Instytucją tzw. „gestem K.” ,

c) publiczne oświadczenia pracodawcy w dniach 14 maja 2016 roku, 16 maja 2016 roku oraz 4 czerwca 2016 roku dotyczące wypowiedzi pozwanego pracownika w wywiadzie udzielonym „Dziennikowi (...)” w wydaniu weekendowym miały na celu jego szykanowanie, podczas gdy oświadczenia pracodawcy streszczały jedynie okoliczność udzielania spornego wywiadu, a Sąd Rejonowy dokonał oceny tego faktu jednokierunkowo tj. na korzyść pracownika, nie uwzględniając, iż to właśnie pozwany jako znany, lubiany i wieloletni dziennikarz (...) Radia S.A. przez odniesienie do (...) i (...), pierwszy dokonał oceny pracy władz spółki w Dzienniku (...), łamiąc podstawową zasadę lojalności wobec pracodawcy oraz naruszając zasady współżycia społecznego.

2) naruszenie przepisu prawa materialnego art 61² § 1 k.p. przez jego niezastosowanie, podczas gdy pracodawca, w związku z pozbawionym podstaw prawnych rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinien otrzymać odszkodowanie.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy w Warszawie zważył, co następuje:

Apelacja jest nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy. Sąd odwoławczy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Nadto aprobuje również ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Podniesiony zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. jest chybiony. Wskazać należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

Powódka nie wykazała posługując się argumentami jurydycznymi, że Sąd przekroczył granice swobodnej oceny dowodów.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie

popelniał błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż strona apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji własny pogląd na sprawę, swoją ocenę materiału dowodowego z pominięciem okoliczności nie odpowiadającej jej wersji stanu faktycznego. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Podkreślić zaś należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym wnioski to ocena nie narusza reguł wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 4 września 2014 r. IACA 562/14).

Przypomnieć należy, że jako podstawę rozwiązania umowy o pracę pozwany pracownik wskazał winę pracodawcy polegającą na: 1) naruszeniu podstawowego obowiązku pracodawcy stanowiącego o istocie stosunku pracy tj. obowiązku zapewnienia realnego zatrudnienia, poprzez bezpodstawne odsunięcie pracownika od wykonywania pracy w drodze pisemnego polecenia służbowego z dniem 16 maja 2016 roku; 2) naruszeniu podstawowej zasady prawa pracy wyrażającej się w szanowaniu godności i dóbr osobistych pracownika (art.11⁽¹⁾ kodeksu pracy) poprzez szykanowanie pracownika przez Zarząd (...) Radia Spółki Akcyjnej w wypowiedziach medialnych mających na celu dyskredytowanie T. Z. jako dziennikarza (w szczególności publiczne oświadczenie Zarządu (...) Radia z dnia 14 maja 2016 roku umieszczone na stronie (...))

Apelujący w pkt 1 apelacji zakwestionował ocenę Sądu I instancji, że powódka bezpodstawnie zawiesiła pozwanego pracownika w wykonywaniu obowiązków służbowych, co spowodowało utratę wyższego wynagrodzenia, podnosząc, że odsunięcie od wykonywania obowiązków na antenie było zasadne, gdyż spowodowane brakiem lojalności pozwanego.

Apelujący pominął jednakże, że stwierdzona przez Sąd bezpodstawność zawieszenia pozwanego w obowiązkach służbowych związana była z dokonaną przez Sąd oceną, że zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych dopuszczalne jest tylko, gdy przepis szczególny tak stanowi. Po czym Sąd bliżej sprecyzował swoje stanowisko, wskazując że ani kodeks pracy ani ustawa z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r. poz.1414, z późniejszymi zmianami) określająca w szczególności podstawy działania jednostek publicznej radiofonii i telewizji (w tym tworzącej radiofonie publiczną (...) Radio Spółki Akcyjnej zawiązanej w celu tworzenia i rozpowszechniania ogólnokrajowych programów radiowych i programów dla odbiorców za granicą) jak i ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (Dz.U. Nr 5, poz.24, z późniejszymi zmianami) określająca w szczególności prawa i obowiązki dziennikarza nie zawierają przepisów pozwalających na zawieszenie dziennikarza publicznej radiofonii w wykonywaniu obowiązków służbowych. Sąd Okręgowy ocenę dokonaną przez Sąd podziela.

Podnieść należy, że Sąd I instancji uzasadniając niedopuszczalność zastosowanego przez pracodawcę trybu zawieszenia w obowiązkach pracowniczych trafnie wskazał tytułem przykładu kiedy ustawodawca przewidział taki tryb i w jakich sytuacjach, podnosząc, że jest to dopuszczalne bo wynikające z przepisów w stosunku do:

- urzędnika służby cywilnej oraz pracownika służby cywilnej (art.69 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r. poz.1889, z późniejszymi zmianami),

- strażnika (art.26a ust.1 i 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych, tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r. poz.928),

- policjanta (art.39 ust.1 i 2 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r. poz.2067, z późniejszymi zmianami),

- sędziego (art.129 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych, tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r. poz.23, z późniejszymi zmianami).

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. głównym obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracy, a tym samym dopuszczenie pracownika do takiej pracy. Jedynie w wyjątkowych sytuacjach i to wyraźnie w przepisach uregulowanych może z tej powinności się zwolnić i nakazać pracownikowi powstrzymanie się od pracy.

Należy zgodzić się ze stanowiskiem wyrażonym w odpowiedzi na apelację, że wręczone T. Z. w dniu 16 maja 2016 roku oświadczenie o zawieszeniu w wykonywaniu obowiązków służbowych i o odwołaniu akredytacji stanowi w istocie nie polecenie (na co powołał się pracodawca), lecz oświadczenie woli, którym pracodawca w sposób jednostronny kształtuje treść stosunku pracy (choćby tylko na pewien czas). Tymczasem ustawodawca przyznał pracodawcy kompetencje do jednostronnego kształtowania treści stosunku pracy w takim zakresie, jaki wynika wprost z ustawy, zaś ani z kodeksu pracy, ani ww. ustaw, które mogłyby w sposób pośredni wpływać na sytuację pracownika będącego dziennikarzem, taka możliwość nie została przewidziana.

Sąd Okręgowy podziela wyrażone w orzecznictwie stanowisko, że obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy ma charakter podstawowy, co wynika już tylko z tego, że stosunek pracy definiuje się w art. 22 § 1 k.p. jako zobowiązanie wzajemne, którego treścią jest obowiązek pracownika wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma więc obowiązek jego realizowania przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy. Pracownik jest równocześnie nie tylko zobowiązany, ale i uprawniony do wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Stanowisko takie potwierdza reguła ekwiwalentnego wynagradzania pracownika, który jest uprawniony do otrzymania wynagrodzenia wyłącznie za wykonaną pracę, a za czas jej niewykonywania zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.). Dlatego pracodawca nie może, według własnego dowolnego uznania, zrezygnować z obowiązku świadczenia przez pracownika pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2015 r. II PK 278/14, Legalis 1364787, z dnia 20 września 2013 r. II PK 6/13, z dnia 28 października 1998 r., I PKN 361/98, OSNP 1999 nr 23, poz. 750). Zawieszenie w wykonywaniu pracy jest odstępstwem od reguły wynikającej z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym zobowiązanie pracodawcy polega nie tylko na wynagradzaniu pracownika, ale także na jego zatrudnianiu, czyli na umożliwieniu pracownikowi faktycznego wykonywania pracy. Pracodawca jest zobowiązany do „zatrudnienia pracownika”, a więc dostarczenia mu pracy zgodnie z umową (treścią nawiązanego stosunku pracy), co oznacza, że jeżeli tego nie czyni, to działa wbrew swojemu zobowiązaniu i w tym znaczeniu jego zachowanie jest bezprawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2005 r., I PK 260/04, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 145).

Należy zauważyć, że stwierdzenie bezzasadności zawieszenia pozwanego jako pracownika w wykonywaniu obowiązków służbowych wynikało nie z merytorycznej oceny podstaw do zawieszenia tj. czy pracownik swoim działaniem zachował obowiązek zachowania względem pracodawcy lojalności, ale z faktu, iż zastosowany wobec pracownika środek był niedopuszczalny w świetle przepisów.

Jeżeli pracodawca uważał, że pracownik zachował się naganie, to dysponował szeregiem instrumentów prawnych począwszy od ukarania karą porządkową, poprzez wypowiedzenie umowy o pracę, czy nawet rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Pracodawca miał możliwość zdecydowania i oceny zachowania pozwanego na gruncie zatrudnienia pracowniczego. Gdyby zastosował względem pozwanego karę porządkową, czy wypowiedział lub rozwiązał to nie jest wykluczone, że ewentualny spór rozstrzygałby sąd pracy i wówczas gdyby pracodawca wskazał te same przyczyny, które legły u podstaw zawieszenia postępowania w swoich oświadczeniach, musiałyby je w postępowaniu wykazać a Sąd byłby obowiązany do ich merytorycznej oceny pod kątem zasadności.

Niedopuszczalne było zaś skorzystanie z konstrukcji w przepisach nie przewidzianych, gdyż takie działanie stanowi bezprawną samowolę i narusza jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy wynikający z art. 22 § 1 k.p. tj. do "zatrudnienia pracownika", a więc dostarczenia mu pracy zgodnie z umową (treścią nawiązanego stosunku pracy).

Działanie pracodawcy jest tym bardziej niezrozumiałe, skoro był on przekonany o naganności zachowania pracownika i braku lojalności względem pracodawcy. Zawieszenie pozwanego w obowiązkach służbowych na bliżej nieokreślony

termin, spowodowało niepewność T. Z. co do dalszego zatrudnienia, a także spowodowało pozbawienie go możliwości uzyskania wyższego wynagrodzenia.

Odnosząc się do argumentacji, że odsunięcie pozwanego od wykonywania obowiązków na antenie nie spowodowało utraty wyższego wynagrodzenia, gdyż pozwany pomimo braku zawieszenia nie uzyskałby wyższego wynagrodzenia, apelujący pomija, że jak wskazał sam powód hipotetyczne wynagrodzenie jakie otrzymałby pozwany, gdyby brał udział w relacjonowaniu Mistrzostw Europy we F. oraz Igrzysk Olimpijskich w R. to kwota 40 000 zł a bezsporne jest to, że pozwany miał już na te imprezy akredytację pracodawcy i podjął czynności rezerwacji hotelu oraz przelotu do miejsca zawodów (k. 283).

Powódka wskazuje w apelacji, że odwołanie poleceń służbowych było niezależne od zawieszenia. Należy jednak podkreślić, że zarówno polecenie polegające na odwołaniu z wyjazdów jak i oświadczenie woli w przedmiocie zawieszenia były wskazane w jednym piśmie i nie należy ich traktować osobno.

W ocenie Sądu Okręgowego odwołanie poleceń służbowych (w przedmiocie wyjazdów na ww. imprezy sportowe) było immamentnie związane z faktem zawieszenia pozwanego w jego obowiązkach służbowych, co wynika wprost z zeznań świadka R. S., przełożonego pozwanego, który zeznał, że otrzymał informację od zarządu powódki, że „zawieszenie jest bezterminowe i zobaczymy, co będzie. I na razie mam nie wyznaczać p. T. Z. na serwisy sportowe, nie jedzie na Mistrzostwa Europy do F. i na Igrzyska Olimpijskie do R.” (zeznania świadka z dnia 22.09.2017 r. k. transkrypcja k. 413 v).

Odnosząc się z kolei do twierdzeń apelacji, że pozwany jako pracownik nie wykorzystał wszystkich przysługujących mu środków mających na celu przywrócenie go do pracy, w szczególności pisma i powództwa o dopuszczenie do pracy, przez co rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia było przedwczesne i podyktowane chęcią podjęcia współpracy ze stacją komercyjną podnieść po pierwsze należy, że apelujący pomija pismo z dnia 25 maja 2016 r. wystosowane przez pełnomocnika T. Z. jeszcze przed rozwiązaniem umowy o pracę, w którym zakwestionował on zasadność polecenia służbowego polegającego na zawieszeniu w obowiązkach służbowych i odwołaniu poleceń wyjazdów służbowych i jednocześnie wniósł o odwołanie polecenie służbowego oraz podniósł, że od chwili powrotu ze zwolnienia lekarskiego T. Z. jest gotowy do świadczenia pracy, na które to pismo pracodawca nie zareagował /pismo k. 78/.

Ponadto w ocenie Sądu, w sytuacji w której postępowanie dowodowe wykazało zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. całkowicie niezrozumiałe jest stanowisko apelującego, że pracownik mógł wystąpić z innym rodzajem powództwa, tj. powództwem o dopuszczenie do pracy.

Powódka nie wykazała dowodowo twierdzeń, że rzeczywistym powodem rozwiązania stosunku pracy miało być rozpoczęcie pracy przez pozwanego u konkurencji powódki. Powódka nie przedstawiła jakiegokolwiek dowodu wskazującego na to czy w okresie zatrudnienia pozwany prowadził negocjacje z konkurencją i czy pozwany miał wówczas zamiar podjęcia współpracy.

W ocenie Sądu Okręgowego za polemikę należy uznać twierdzenie apelacji, że publiczne oświadczenia pracodawcy w dniach 14 maja 2016 r., 16 maja 2016 r. oraz 4 czerwca 2016 r. nie miały na celu szykanowania pozwanego, gdyż streszczały jedynie na jakim etapie znajduje się sprawa związana z pozwanym, nie było w nich obrażających pozwanego wypowiedzi. W ocenie apelującego Sąd Rejonowy dokonał oceny tego faktu jednokierunkowo tj. na korzyść pracownika, nie uwzględniając, że to pozwany jako znany, lubiany i wieloletni dziennikarz (...) Radia przez odniesienie do komuny i PRL-u pierwszy dokonał oceny pracy władz spółki w Dzienniku (...), łamiąc podstawą zasadę lojalności wobec pracodawcy oraz naruszając zasady współżycia społecznego.

Zdaniem Sądu Okręgowego druga z przyczyn rozwiązania umowy o pracę również uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę przez powoda w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. Zgodnie z art. 11⁽¹⁾ k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. W wiadomości zamieszczonej na stronie internetowej w dniu 14 maja 2016 r. (...)

Radio wprost zarzuciło, że „mocno jednostronne i nieobiektywne wypowiedzi red. Z. naruszają etykę zawodową, są niegodne dziennikarza i łamią zasady, jakimi chce się kierować (...) Radio”.

Podobnie stwierdzono złamanie przez pozwanego uchwały Zarządu (...) Radia dotyczącej przestrzegania etyki zawodowej w wiadomości umieszczonej na stronie internetowej w dniu 16 maja 2016 r.

Trudno uznać, aby charakter informacji umieszczonych na stronie (...) Radia S.A miało charakter czysto informacyjny w sytuacji, gdy (...) Radio już w informacji z dnia 14 maja 2016 r. stwierdziło, że zachowanie pozwanego naruszało etykę zawodową a więc jeszcze zanim w tym przedmiocie uchwałę wydała Komisja Etyki (...) Radia S.A., do której powódka zwróciła się o opinię w tej sprawie.

W ocenie Sądu Okręgowego brak komunikacji z pozwanym aż do czasu rozwiązania przez niego umowy o pracę przy jednoczesnym publikowaniu informacji dotyczących jego sytuacji wskazujących wprost na złamanie przez T. Z. etyki zawodowej w połączeniu z zastosowaniem względem pozwanego nieprzewidzianego przepisami środka w postaci zawieszenia w obowiązkach służbowych, o czym również poinformowano w wiadomości na stronie internetowej umieszczonej w dniu 16 maja 2016 r. nie można inaczej ocenić jak szykanowanie pracownika, które w obecnych realiach społeczno – politycznych wywołuje negatywne konsekwencje.

Znamienne dla tego działania jest jednostronna, niekorzystna ocena osoby (jej działań, zachowania) będącej osobą publiczną, co umożliwia powstania zjawiska określonego mianem „hejt” i konieczność ochrony swojej godności przez tę osobę na polu pozaprawnym. Właśnie taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie.

Zdaniem Sądu Okręgowego zastosowany wobec T. Z. nieprzewidziany prawem środek w postaci zawieszenia w obowiązkach służbowych na czas do odwołania a więc jednocześnie brak możliwości formalnego odwołania się pracownika od decyzji pracodawcy przy jednoczesnym zaprezentowaniu oceny zachowania pracownika na stronie internetowej (...) Radia S.A. miało w efekcie wymiar represyjny.

W ocenie Sądu Okręgowego działania powódki polegające zarówno na zawieszeniu pozwanego w obowiązkach służbowych jak i zamieszczanie wskazanych powyżej komunikatów na stronie internetowej wskazują, że działała w sposób umyślny kierując się chęcią odwetu na pracownika. Jednocześnie zwrócić należy uwagę, że naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy można przypisać znamię ciężkości, nawet jeżeli nie działał w złej wierze ani nie zachował się rażąco niedbale (wyr. SN z 10.5.2012 r., II PK 220/11, MoPr 2012, Nr 9, s. 482, teza druga).

W orzecznictwie wyrażono również pogląd, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ KP, jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację (por. wyr. SN z 18.5.2017 r., II PK 119/16, Legalis).

Zdaniem Sądu odwoławczego taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie bowiem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego w powyższej opisanej sytuacji było drogą do ochrony godności pozwanego, będącego powszechnie znanym dziennikarzem i wyrażeniu jego braku zgody na dalsze dyskredytowanie go w oczach opinii publicznej jako dziennikarza (wszak zawieszenie było określone jako „do odwołania”) przy jednoczesnym braku zastosowania względem niego środków przewidzianych kodeksem pracy. Inna byłaby sytuacja, gdyby powódka zastosowała względem swojego pracownika karę porządkową przewidzianą kodeksem pracy, czy też wypowiedziała a nawet rozwiązała z nim umowę o pracę a następnie o powyższym poinformowała na stronie internetowej. Taka sytuacja nie miała jednakże miejsca w niniejszej sprawie.

W konsekwencji nie doszło również do naruszenia art. 61² § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było uzasadnione. Pozwany T. Z. udowodnił, że pracodawca naruszył spoczywające na nim obowiązki i to w sposób ciężki. Brak więc podstaw do uwzględnienia roszczenia powódki.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację powódki oddalił.

O kosztach procesu Sąd odwoławczy orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego, ustalono na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800)

Agnieszka Kaczmarzyk – Gauzin Małgorzata Kosicka Ewa Wronka

ZARZĄDZENIE

(...)