



Sygn. akt II PK 223/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. N.

przeciwko Wydawnictwu Przegląd K. sp. z o.o.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 maja 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 kwietnia 2011 r

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od powoda na rzecz strony  
pozwaney kwotę 900 zł (dziewięćset zł) tytułem zwrotu kosztów  
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2011 r. Sąd Okręgowy Wydział III Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu apelacji obu stron od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 grudnia 2010 r., zasądającego od pozwanego „Wydawnictwa - Przegląd K.” sp. z o.o. na rzecz powoda Z. N.: 1. kwotę 432,72 zł tytułem rozliczenia podróży służbowej do B. wraz z ustawowymi odsetkami, 2. kwotę 921,66 zł tytułem wynagrodzenia za nadgodziny za lipiec 2007 r. i grudzień 2008 r. wraz z ustawowymi odsetkami, 3. kwotę 3.556,01 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w soboty, niedziele i święta wraz z ustawowymi odsetkami, 4. kwotę 1.064,88 zł tytułem ekwiwalentu za 9 dni urlopu wraz z ustawowymi odsetkami, 5. oddalającego powództwo w pozostałym zakresie, 6. umarzającego postępowanie co do roszczenia o zadośćuczynienie, 7. nadającego wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.460 zł, oraz orzekającego o kosztach procesu, zmienił ten wyrok w ten sposób, że w punkcie I wyroku oddalił powództwo, zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, umorzył postępowanie w zakresie żądania zadośćuczynienia i przyznał od Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego) na rzecz Kancelarii radcy prawnego K. K. kwotę 3.294 zł brutto tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu (pkt IV wyroku), w punkcie II oddalił apelację powoda, w punkcie III zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego instancji odwoławczej (pkt VI wyroku), a w punkcie IV pozostawił bez rozpoznania żądanie zwrotu spełnionego świadczenia.

W sprawie tej ustalono, że powód od 2 stycznia 1992 r. do 30 września 1999 r. był zatrudniony w PPH K. sp. z o.o. „Wydawnictwo - Przegląd K.” na stanowisku dziennikarza, zastępcy redaktora naczelnego oraz pełnił obowiązki redaktora naczelnego Przeglądu S. W dniu 1 sierpnia 1999 r. podpisał kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony. Powierzono mu wówczas stanowisko dziennikarza z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.349,92 zł. Dodatkowo wypłacano mu honorarium w wysokości uzależnionej „od atrakcyjności tematu, wnikliwości, ilości produkcji, tzw. wierszówki” i premię w wysokości 50%. Zakres

obowiązków powoda ulegał zmianie, ostatecznie odpowiadał za dział samorządowy, przygotowywał także reportaże zlecone przez kierownictwo redakcji. W podobny sposób określono zakres czynności innych dziennikarzy. Zarówno ilość stron do publikacji, jak i zakres tematyczny obowiązków danego dziennikarza mógł ulec zmianie, na wniosek pracownika. Nikt jednak o zmianę nie występował, ponieważ opracowany podział wydawał się optymalny w zakresie potrzeb pracownika jak i pracodawcy. Również nikt nie podważał zasad wynagradzania, w szczególności w zakresie tzw. wierszówki. Powód wykonywał swoje obowiązki należycie w zakresie obsługi samorządów, jednak nie przejawiał żadnej inicjatywy w samodzielnym opracowaniu tematów. Jego publikacje były odtwórcze, brakowało poważnych tematów, a kiedy podjął się opracowania takiego tematu popełniał błędy, które narażały redakcję na konieczność ich prostowania. Nie było różnicy pomiędzy wynoszącym 1.460 zł wynagrodzeniem zasadniczym powoda i pozostałych pracowników. Jedynie wyższe wynagrodzenie zasadnicze tj. 2.000 zł miał W. K., co było związane z chwilą powierzenia mu stanowiska sekretarza redakcji, chociaż po odwołaniu go z tej funkcji nie zmieniono mu wynagrodzenia.

Powód świadczył pracę od poniedziałku do piątku, w różnych godzinach. Czasami przychodził do pracy na cztery godziny, czasami na krócej. Niekiedy otrzymywał polecenia wyjazdów służbowych w soboty, niedziele i święta. Obowiązująca u pozwanego zasadą było to, że w zamian za pracę w soboty, niedzielę i święta pracownicy sami „odbierali” czas wolny w inne dni tygodnia, czego jednak pracodawca nie ewidencjonował. Pracownicy nigdy nie mieli problemu z uzyskaniem dnia wolnego, nie zawsze też wykorzystywali przysługujące im dni wolne. Powód wykonując obowiązki służbowe w samorządach i gminach czasami spędzał tam dwie godziny, czasami osiem w dniach, w których odbywały się posiedzenia rady. Zapisywał w poleceniu wyjazdu służbowego czas rozpoczęcia podróży i czas jej zakończenia, następnie dokumenty zwracał pracodawcy, który tych zapisów nie kwestionował. Powód na pewno spędzał czas pracując w terenie w środy i czwartki, a w redakcji był w poniedziałki, wtorki i piątki. Pracował również po trzy godziny w soboty. Pracodawca nie prowadził listy obecności, ale ewidencjonował udzielane urlopy wypoczynkowe. Aby uzyskać urlop pracownik miał obowiązek złożenia wniosku urlopowego i uzyskania zgody

na jego odbycie. Powód pomimo przebywania na urlopie świadczył pracę. Urlop w 2008 r. został mu udzielony w grudniu tego roku (w dniach od 1 do 4, od 8 do 11, od 15 do 18, od 22 do 23 i od 29 do 30 grudnia 2008 r.). Powód odbył podróż poza granice kraju do B. W dokumentach pozwanego brak polecenia pisemnego tego wyjazdu, pozwany żadnemu pracownikowi nie wystawiał delegacji służbowych na zagraniczne wyjazdy.

Powód domagał się zasądzenia od pozwanego odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia zasadniczego za okres od listopada 2007 r. do sierpnia 2009 r. w wysokości 26.586 zł, odszkodowania za nierówne traktowanie w wysokości 5.000 zł, odszkodowania w wysokości 5.000 zł z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu w zakresie dostępu do informacji, odszkodowania w wysokości 1.276 zł za nierówne traktowanie w zakresie wyboru dziennikarza do przygotowania określonego rodzaju materiałów prasowych. W toku procesu zmieniał kilkakrotnie swoje roszczenia.

Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda świadczenia: z tytułu rozliczenia podróży służbowej do B. (432,72 zł), wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za lipiec 2007 r. i grudzień 2008 r. (921,66 zł), wynagrodzenie za pracę w soboty, niedziele i święta (3.556,01 zł) oraz ekwiwalent za 9 dni urlopu wypoczynkowego (1.064,88 zł). Sąd nie stwierdził natomiast, aby pozwana naruszyła zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia za pracę oraz zapewnienia okresów wypoczynku ani w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w zakresie udostępniania dokumentacji i w tej części powództwo oddalił powództwo.

W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany udowodnił, że nie naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu, gdyż opracował obiektywne regulaminowe kryteria oceny pracy zatrudnianych dziennikarzy. Powód był pracownikiem „niedyspozycyjnym, mało aktywnym, nie samodzielny, odtwórczym”. To te okoliczności miały wpływ na wysokość jego wynagrodzenia, jak też spowodowały, że pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Pracodawcy wolno było według ustalonych zasad regulaminowych różnicować wynagrodzenie dziennikarzy. Przyjęte kryteria tj. wydajność pracy, poziom artykułów prasowych oraz ilość artykułów oddanych do druku nie dyskryminują pracowników. Także zarzuty

nierównego traktowania w zakresie dostępu do publikacji nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym. Sąd Rejonowy nie dopatrył się również nierównego traktowania w zakresie podróży służbowych, podkreślając, że żaden z pracowników nie otrzymał polecenia wyjazdu służbowego za granicę. Jednakże, w ocenie Sądu pierwszej instancji powód powinien był otrzymać wynagrodzenie za podróż służbową, bo jego wyjazd do B. spełniał wszystkie przesłanki z art. 77 § 1 k.p. Wprawdzie w dokumentach pozwanego nie było pisemnego polecenia wyjazdu do B., a pozwany zaprzeczał, aby ustnie wydał powodowi takie zlecenie, jednak pozwany pracodawca „otrzymywał z różnych instytucji informacje o przygotowywanych podróżach. Gmina musi poinformować społeczeństwo o aktualnych przedsięwzięciach i do tego potrzebne są media”. Sąd ustalił, że powód nie otrzymał również poleceń zagranicznych wyjazdów służbowych, o których gmina informowała „Przegląd K., nie ingerując zarazem. W przypadku wyjazdu do B., „biuro poselskie posła F. K. poinformowało Przegląd K. o wyjeździe, w efekcie czego w imprezie uczestniczył powód, który sporządził również z tego wyjazdu reportaż zamieszczony na łamach Przeglądu K”. Z takich ustaleń miało wynikać, że „pozwany przyjął praktykę, że gmina lub inny podmiot zawiadamiają o podróży, następnie w wyjeździe uczestniczy pracownik. Tak było bowiem z wyjazdem zarówno do Be., jak i do B”. Oznaczało to, że „pozwany pracodawca wiedział, albo powinien był wiedzieć w jakim charakterze w jakim celu powód wyjeżdża do B. i fakt ten zaakceptował. Pracodawca nie musi wyrażać swojej opinii jasno i wprost, ale wystarczy, że zrobi to w sposób dorozumiany. Pozwana zaakceptowała nieobecność powoda związaną z wyjazdem do B., wydrukowała artykuł, zatem można przyjąć, że powód pracował na rzecz pracodawcy”.

Apelacje od tego wyroku wniosły obie strony. Powód zaskarżył wyrok w zakresie dotyczącym roszczenia o wypłatę odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, z tytułu nierównego traktowania w odniesieniu do powinności zapewnienia okresów odpoczynku oraz z tytułu naruszenia w stosunku do osoby powoda art. 151 k.p. oraz art. 133 § 1 k.p., a także wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych oraz w zakresie roszczeń o wynagrodzenie za pracę w soboty, niedziele i święta, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i wynagrodzenie za

pracę w godzinach nadliczbowych. Zaskarżył też wyrok w części dotyczącej kosztów procesu oraz błędnego określenia przez Sąd terminu ustawowych odsetek od wszystkich zasadzonych kwot.

Natomiast pozwany zaskarżył wyrok w części uwzględniającej powództwo powoda, a także w zobowiązującej go do zapłaty kosztów procesu w kwocie 638 zł.

Sąd Okręgowy uznał apelację powoda za bezzasadną w całości, natomiast uwzględnił apelację pozwanego, uznając podniesione w niej zarzuty za zasadne. W szczególności uwzględnił zarzut wadliwego przyjęcia, że powód otrzymał polecenie wyjazdu służbowego do B. Tymczasem dla uznania wyjazdu pracownika za podróż służbową decydujące jest jej odbywanie na polecenie pracodawcy w celu wykonania określonego zadania. Materiał dowodowy nie wskazuje, aby wyjazd powoda do B. w dniach 3-8 grudnia 2007 r. miał charakter służbowy, gdyż nie wynikał z polecenia pracodawcy. Redaktor naczelny pozwanego S. P., zaprzeczył, że wyraził zgodę na ten wyjazd. Powód nie przedłożył pisma, w którym pozwany deleguje go w celu odbycia podróży do B. ani nawet nie przedłożył pracodawcy do rozliczenia delegacji z wyjazdu służbowego do B. Bierna postawa powoda świadczyła, że ta podróż również dla niego samego nie miała służbowego charakteru, skoro nie domagał się zwrotu należności związanych z wyjazdem. Okoliczność, że do pozwanego wpłynęła informacja o możliwości wyjazdu do B. i powód uzyskał ją w miejscu pracy, nie mogła prowadzić do przyjęcia, że odbyta podróż nosiła służbowy charakter, skoro pozwany nie wydał powodowi polecenia wyjazdu służbowego. Bez wpływu na taką ocenę pozostaje również publikacja artykułu powoda z tego wyjazdu. Inna pracownica pozwanej opublikowała bowiem relację z uroczystości pogrzebowych papieża Jana Pawła II, chociaż pojechała do Rzymu prywatnie. Sąd drugiej instancji wskazał, że specyfika zawodu dziennikarza ma to do siebie, że nie zawsze opisywane przez niego „fakty zauważone, czy też uzyskane zostały w czasie i miejscu wiążącym się z wykonywanym poleceniem wydanym przez pracodawcę”. Powód nie uzyskał pisemnej „delegacji” nawet na dojazd do P. W przedłożonym w toku postępowania dokumencie, mającym potwierdzić rzekome delegowanie do B., widnieje data 7 grudnia 2007 r., gdy powód odbył tę podróż w dniach od 3 do 8 grudnia 2007 r.

W innym zakresie Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że pozwany nie naruszył zasad nierównego traktowania w zatrudnieniu odnośnie do wynagrodzenia za pracę oraz zapewnienia okresów wypoczynku, a także wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w zakresie udostępniania dokumentacji. Ponadto bezsporne było to, że przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy była zła jakość jego pracy, skoro powód był pracownikiem najmniej efektywnym, mało samodzielny, odtwórczym, a poziom sporządzanych przez niego artykułów znacznie odbiegał od jakości tekstów pisanych przez innych dziennikarzy. Zatem pozbawione jakichkolwiek podstaw było oczekiwanie powoda na wzrost wynagrodzenia do wysokości jaką osiągnęli inni, bardziej wydajni pracownicy. Analiza materiału dowodowego nie pozwalała w żadnym razie na przyjęcie, że doszło do jakichkolwiek przejawów dyskryminacji w stosunku do powoda w świetle art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., a różnica w wysokości uzyskiwanych zarobków przez powoda w stosunku do innych pracowników była wyłącznie wynikiem jego pasywnej postawy pracowniczej, a nie przejawem dyskryminacji. W konsekwencji Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo w całości.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1/ art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. przez błędną interpretację i uznanie, że brak pisemnego polecenia pracodawcy dotyczącego podróży służbowej wykluczało ustalenie, że wizyta skarżącego w B. związana bezpośrednio z jego obowiązkami pracowniczymi nosiła charakter podróży służbowej, 2/ art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. przez błędną wykładnię i niezastosowanie polegające na uznaniu, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu skarżącego, podczas gdy zgromadzony materiał wskazuje na nierówne traktowanie, 3/ art. 18<sup>3c</sup> § 1, § 2 i § 3 k.p. przez błędną wykładnię i niezastosowanie polegające na uznaniu, że ustalona przez pozwanego wysokość wynagrodzenia skarżącego w porównaniu z wynagrodzeniem W. K., nie stanowiła naruszenia zasady równego wynagradzania, 4/ art. 18<sup>3d</sup> k.p. przez błędną wykładnię i niezastosowanie polegające na przyjęciu, że pozwany nie naruszył zasady równego traktowania w zatrudnieniu, oraz przez wyłączenie możliwości dochodzenia przez skarżącego odszkodowania, o którym mowa w naruszonym przepisie, 5/ art. 11<sup>2</sup> k.p. przez

błędną wykładnię i niezastosowanie polegające na przyjęciu, że odmienne ustalenie wysokości wynagrodzenia skarżącego nie stanowiło naruszenia zasady równości, polegającej na przyznaniu pracowników równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. W skardze zarzucono też naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 378 § 1 k.p.c. wskutek nieodniesienia się do wszystkich istotnych zarzutów apelacji skarżącego, tj. dotyczących pracy w godzinach nocnych, naruszenia prawa do 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku (art. 133 k.p.) i prawa do korzystania co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy (art. 151<sup>12</sup> k.p.).

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, „czy na gruncie art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. możliwe jest zakwalifikowanie określonego wyjazdu pracownika związanego bezpośrednio z jego zakresem obowiązków, o którym to wyjeździe pracownik nabywa wiedzę w miejscu pracy i w trakcie wykonywania obowiązków, bez uprzedniego wyraźnego polecenia pracodawcy, jako wyjazdu o charakterze podróży służbowej, jednakże przy założeniu, że pracodawca akceptuje taki stan rzeczy, posiada wiedzę na temat okoliczności wyjazdu, w tym wiedzę na temat pracownika i w związku z wyjazdem pracownika korzysta z efektów jego pracy, a jeżeli tak to czy możliwe jest zakwalifikowanie danego wyjazdu jako podróży służbowej, mając na uwadze nie tylko wykładnię językową art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., ale również specyfikę danego zawodu oraz zwyczaje panujące u pracodawcy dotyczące podróży służbowych”.

Skarżący wskazał, że dokonując oceny podróży służbowej należy brać pod uwagę specyfikę danego zawodu. Pozwała to przyjąć, że konieczność wyjazdu do B. wynikała z obowiązków skarżącego. Wyjazd ten był od początku do końca związany z wykonywaną przez niego pracą, pozostawał w zakresie jego obowiązków, nadto był „jak najbardziej oczekiwany po stronie pozwanego, jednocześnie brak inicjatywy w tym zakresie mógł być źle odebrany”. Podstawą tego wyjazdu była przyjęta praktyka, że gmina lub inny podmiot zawiadamiają o podróży, pracownik pozwanego bierze udział w wyjeździe i sporządza artykuł, który następnie zostaje opublikowany. Zatem nie był to wyjazd dla „przyjemności, w ramach urlopu wypoczynkowego tzn. że miał on charakter wyjazdu służbowego, za



którym stało dorozumiane polecenie pracodawcy”, tym bardziej że powód nie żądał na ten czas urlopu. Oznaczało to, że pozwany w sposób dorozumiany polecił skarżącemu odbycie tej podróży. Ponadto pozwany wbrew treści art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., w żaden sposób nie wykazał przyczyn ukształtowania wysokości wynagrodzenia skarżącego na poziomie niższym niż pracownika zatrudnionego na porównywalnym stanowisku, W. K. Sąd błędnie przyjął, że niższe wynagrodzenie skarżącego było wynikiem jego mniejszej wydajności i jakości pracy. Tymczasem to wynagrodzenie W. K. zostało podwyższone w związku z pełnioną funkcją, a następnie mimo jego powrotu na niższe stanowisko, porównywalne do stanowiska skarżącego, niesłusznie zachowane.

W konsekwencji skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi i o zasądzenie od skarżącego na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. Proceduralny zarzut kasacyjny naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. został oparty na twierdzeniu skarżącego, że Sąd drugiej instancji „nie odniósł się wystarczająco wnikliwie do wszystkich zarzutów podniesionych w apelacji powoda”, co - w ocenie skarżącego - mogło mieć wpływ na wynik sprawy, był jedynie wynikiem subiektywnego niezadowolenia skarżącego z kontestowanego wyroku. Zarzut taki usuwał się spod kontroli kasacyjnej, gdy dotyczy nieustosunkowania się do zarzutów naruszenia art. 133 i 152<sup>12</sup> k.p., już dlatego, że tych przepisów prawa materialnego skarżący nie objął podstawami wniesionej skargi kasacyjnej, w której ponadto nie zaprezentował

konkretnego stanowiska ani nie zaoferował dowodów, które mogły świadczyć o wykonywaniu pracy w porze nocnej lub niekorzystaniu co najmniej raz na 4 tygodnie z wolnej niedzieli albo o naruszaniu jego prawa do 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, czy nieodebraniu czasu wolnego w zamian za pracę wykonywaną w wolne soboty, niedziele lub święta. Ponadto w rozpoznanej sprawie Sąd drugiej instancji wystarczająco wykazał, że w ramach uzgodnionego zadaniowego czasu pracy dziennikarza skarżący mógł „elastycznie” kształtować dni i czas wykonywanej pracy i w gruncie rzeczy przy akceptacji pracodawcy dysponował znaczną swobodą co do sposobu i rozmiaru realizowanych zadań dziennikarskich, a także nie miał żadnego problemu z uzyskaniem dni wolnych w zamian za pracę wykonywaną w wolne soboty, niedziele lub święta, a pracodawca nie ograniczał jego prawa do wykorzystania równoważnego czasu wolnego od pracy ani prawa do odpoczynku. Z niepoddających się kontroli kasacyjnej ustaleń (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), wynikało zatem, że pozwany pracodawca powierzał skarżącemu „zadania możliwe do wykonania w czasie wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy”. W razie pozostawienia skarżącemu dziennikarzowi nieskrępowanej wręcz swobody kształtowania czasu i sposobu wykonywania pracy dziennikarskiej wykluczone jest ustalenie, że pracodawca, (który nie ingerował w te pozostawione uznaniu skarżącego okoliczności, nie żądał świadczenia pracy w porze nocnej, a za pracę w niedziele lub święta skarżący mógł swobodnie korzystać z równoważnego czasu wolnego od pracy), naruszał i to w kontekście kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. wymienione incydentalnie w uzasadnieniu skargi kasacyjnej przepisy o czasie pracy, jeżeli skarżący - poza kontestowaniem w istocie rzeczy potencjalnych niedostatków uzasadnienia zaskarżonego wyroku - nie zaoferował żadnych kasacyjnych argumentów, które mogłyby wywołać potrzebę weryfikacji dokonanych ustaleń faktycznych zaskarżonego wyroku w omawianym zakresie, które ponadto na ogół usuwają się spod kasacyjnego rozeznania (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.).

W poddającym się kontroli kasacyjnej zarzucie naruszenia art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., dotyczącym uznania wyjazdu skarżącego do B. w dniach 3-8 grudnia 2007 r. za podróż służbową, Sąd Najwyższy nie podzielił stanowiska prezentowanego przez skarżącego. Z miarodajnego w sprawie materiału dowodowego wynikało jedynie, że

pozwany pracodawcy został powiadomiony o możliwości takiego wyjazdu w ramach zagranicznych wizyt gmin partnerskich, ale nie zlecił on skarżącemu tego wyjazdu służbowego ani nie określił zadania służbowego poza swoją siedzibą, a jedynie opublikował materiał prasowy z tego w istocie rzeczy prywatnego wyjazdu skarżącego. W szczególności redaktor naczelny pozwanego wydawnictwa zaprzeczył, aby wyraził zgodę na sporny wyjazd, pozwany pracodawca nie wystawił skarżącemu „delegacji” nawet na dotarcie do P., a na jej druku przedstawionym „wyłącznie na rzecz niniejszego postępowania” widniała data 7 grudnia 2007 r., podczas gdy powód odbył podróż do B. w dniach od 3 do 8 grudnia 2007 r. Po powrocie z tej podróży skarżący nie wnosił o zwrot należności poniesionych w związku z tym wyjazdem, których zażądał dopiero po rozwiązaniu z nim stosunku pracy. W ujawnionych okolicznościach, w których nie doszło do uzyskania polecenia wyjazdu ani do określenia zadania służbowego lub co najmniej do uprzedniego ustnego uzgodnienia służbowego celu spornego wyjazdu, o których mowa w art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., nie mogło być mowy o ustaleniu służbowego charakteru zagranicznej podróży służbowej, którą skarżący dziennikarz odbył na koszt organizatorów (gmin „partnerskich”), choćby następnie jego pracodawca - wydawnictwo prasowe - opublikowało materiał z dziennikarskim opisem tego wyjazdu. Inaczej rzecz ujmując, opublikowanie przez wydawnictwo prasowe materiału dziennikarskiego (reportażu) z zagranicznego wyjazdu, o którym pozwany pracodawca miał wiadomości co do możliwości wzięcia w nim udziału przez dziennikarzy, ale nie zlecił tego wyjazdu ani nie określił oczekiwanego zadania służbowego - wyklucza uznanie odbytej prywatnie podróży zagranicznej za pracowniczą podróż służbową w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., której pracownik nie może odbyć bez polecenia lub co najmniej uprzedniej, choćby ustnej akceptacji wykonania zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, chyba że strony wyraźnie uzgodniły swobodę pracowniczych wyjazdów służbowych w celu wykonania zleconych zadań dziennikarskich, co rozpoznanej sprawie nie miało miejsca.

Nieusprawiedliwiony był także zarzut naruszenia zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia za pracę skarżącego odnoszony do wyższego wynagrodzenia zasadniczego innego dziennikarza pozwanej (W. K.),

który pobierał wyższą płacę z tytułu pełnienia dodatkowej funkcji sekretarza redakcji. To, że następnie pozwany nie obniżył wspomnianemu dziennikarzowi wynagrodzenia za pracę po odwołaniu go z funkcji sekretarza redakcji, mogło potencjalnie świadczyć o pobieraniu przezeń „zawyżonego” wynagrodzenia, ale nie usprawiedliwiało żądania skarżącego zasądzenia odszkodowania według zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Ponadto z miarodajnych ustaleń dokonanych w sprawie wynikały liczne zastrzeżenia pozwanego co do ilości i jakości wykonywanej pracy dziennikarskiej przez skarżącego, któremu pracodawca zarzucał, że był „pracownikiem niedyspozycyjnym, mało aktywnym, nie samodzielny, odtwórczym”, co doprowadziło do rozwiązania z nim stosunku pracy. Stanowiło to wystarczające wykazanie obiektywnych przyczyn wynagradzania za pracę dziennikarską skarżącego, który nie był dyskryminowany płacowo, skoro nie osiągał oczekiwanych przez pracodawcę wyników pracy dziennikarskiej, której rozmiar, jakość i poziom odbiegały na niekorzyść od efektów osiąganych przez innych dziennikarzy. W takich okolicznościach sprawy skarżący nie wskazał przyczyny rzekomej dyskryminacji płacowej, a pobierane przezeń wynagrodzenie było ustalone adekwatnie do ilości, jakości i osiąganych wyników świadczonej pracy dziennikarskiej i nie naruszało zasady równego traktowania w zatrudnieniu ani zakazu dyskryminacji płacowej skarżącego (art. 11<sup>2</sup>, 11<sup>3</sup> ani art. 18<sup>3a</sup> § 1, art. 18<sup>3c</sup> § 1-3 ani art. 13<sup>3d</sup> k.p.).

W konsekwencji Sąd Najwyższy oddalił niemającą usprawiedliwionych podstaw skargę kasacyjną w zgodzie z art. 398<sup>14</sup> k.p.c., orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 k.p.c.