

Sygn. akt VI Pa 90/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Jan Przybyś
Sędziowie:	SSO Elżbieta Góralska SSO Monika Miller-Młyńska (sprawozdawca)
Protokolant:	st. sekr. sądowy Monika Czaplak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 marca 2018 roku w S.

sprawy z powództwa D. Z. (1)

przeciwko (...) S.A

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki D. Z. (1)

od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin Centrum

z dnia 16 czerwca 2016 roku, sygn. akt IX P 147/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że przywraca powódkę D. Z. (1) do pracy w pozwanym (...) Radiu – (...) w (...) spółce akcyjnej z siedzibą w S. na dotychczasowych warunkach, zasądza od pozwanego na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwotę 2860,13 zł (dwóch tysięcy ośmiuset sześćdziesięciu złotych i trzynastu groszy) – pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku niniejszego przywrócenia do pracy, oddala powództwo w pozostałym zakresie oraz znosi wzajemnie między stronami koszty procesu;

II. oddala apelację w pozostałym zakresie.

III. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

W toku procesu jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie pod sygnaturą akt IX P 147/14 D. Z. (1) odwoływała się od dokonanego jej przez pracodawcę - (...) Radio (...) w (...) spółkę akcyjną w S. - wypowiedzenia umowy o pracę. Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania dochodziła przywrócenia do pracy i zasądzenia na swoją rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w kwotach po 2.860,13 zł miesięcznie, za okres począwszy od czerwca 2014 r. aż do maja 2016 r., wraz z ustawowymi odsetkami od 11 dnia kolejnego

miesiąca kalendarzowego od wynagrodzenia za miesiąc poprzedni. Ponadto domagała się zasądzenia od przeciwnika procesowego na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Powódka kwestionowała zarówno prawidłowość wypowiedzenia, jak i jego zasadność. Podnosiła przede wszystkim brak prawidłowej konsultacji związkowej polegający na nieuzyskaniu zgody na wypowiedzenie zakładowej organizacji związkowej, której była przewodniczącą, a nawet niewystąpienie do tej organizacji z informacją o zamiarze jej zwolnienia. Nadto kwestionowała prawdziwość wskazanej przez pracodawcę przyczyny likwidacji jej stanowiska pracy – publicysty w redakcji muzyki. W tym zakresie wskazywała, iż pracodawca nie wyjaśnił, w jaki sposób decyzja o jej zwolnieniu mogłaby oddziaływać na poprawę jego kondycji finansowej, w sytuacji, w której jej wynagrodzenie było niewysokie i nie obciążało istotnie budżetu pracodawcy. Zarzuciła, że likwidacja jej stanowiska miała charakter pozorny i była nieudolną próbą ukrycia prawdziwych motywów działania pracodawcy, tj. konfliktu pomiędzy stronami rozgorzałego w momencie wdania się przez nie w procesy sądowe. D. Z. zakwestionowała też zastosowany przez pozwanego sposób doboru pracownika do zwolnienia, wskazując, iż zarówno zastosowane kryteria, jak i przewidziana za nie punktacja nie pozwalały na rzetelną ocenę przydatności publicystów pracujących w redakcji muzyki.

Pozwany pracodawca domagał się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości odpowiadającej sześciokrotności stawki minimalnej. Wskazywał, iż podane w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia odpowiadają rzeczywistości, a zastosowane kryteria doboru pozostawały obiektywne. Pozwany wskazał nadto na zastosowanie podobnej co w przypadku publicystów procedury także do redaktorów zatrudnionych w rozgłośni. Podkreślił, iż nie zatrudnił żadnej osoby o zakresie obowiązków zbliżonym do powódki, ani też nie zawarł z taką osobą umowy cywilnoprawnej, co jednoznacznie przeczy tezie o pozorności wskazywanej w wypowiedzeniu przyczyny. Odnośnie do zarzutu braku konsultacji związkowej pozwany podniósł, iż (...), któremu przewodniczyć ma powódka nie jest zakładową organizacją związkową z uwagi na brak wymaganej liczby członków – pracowników. Zakwestionował także rzetelność udostępnianych przez powódkę informacji co do liczby zrzeszonych pracowników. Jak wskazał, zwrócenie się do związku było uwarunkowane jedynie wieloletnią współpracą z działającym w zakładzie kołem tego związku jaka miała miejsce za czasów poprzedniego przewodniczącego.

Wyrokiem z 16 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo (punkt I sentencji) oraz zasądził od D. Z. (1) na rzecz (...) Radia – (...) w (...) spółki akcyjnej w S. kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (punkt II sentencji).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

D. Z. (1) była zatrudniona w (...) S.A. w S. (w chwili podjęcia zatrudnienia: Rozgłośni (...) w S.) od 1976 roku, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku publicystki w redakcji muzyki. Wymiar czasu pracy powódki ulegał zmianom, gdyż początkowo pracowała w wymiarze 1/2 etatu, następnie w pełnym wymiarze czasu pracy, od 1 kwietnia 2013 r. w wymiarze 1/4 etatu, a od 1 września 2013 r. znów w pełnym wymiarze czasu pracy.

Do obowiązków D. Z. (1) należało przede wszystkim przygotowywanie i opracowywanie dziennikarskich audycji zgodnie z planem redakcji oraz dbanie o ich jak najlepszą realizację, a także utrzymywanie stałego kontaktu z instytucjami, urzędami i organizacjami będącymi w zakresie zainteresowań tematycznych w celu uzyskania niezbędnych informacji dotyczących rozwoju życia społecznego, gospodarczego, kulturalnego.

W 2013 r. wpływy do pozwanej z Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (dalej (...)) wyniosły 10.269.050 zł, z czego wpływy planowe odpowiadały kwocie 9.747.924 zł. Wcześniej przewidywano prognozę wpływów na rok 2013 na kwotę 401.000.000 zł, z czego przewidziano dla pozwanej rozgłośni 5,6287% nie więcej niż 5.685.000 zł, a od momentu przekroczenia prognozowanej kwoty dodatkowo 6,3323% z 30% nadwyżki.

W uchwale nr 318/2013 (...) z 25 czerwca 2013 r. przyjęto prognozę wpływów z opłat abonamentowych na rok 2014 na kwotę 650.000.000 zł, rozdzielając je procentowo na poszczególne jednostki publicznej radiofonii i telewizji. Pozwanej rozgłośni przypadło 1,230% tych wpływów, nie więcej niż 7.798.000 zł. W uchwale przewidziano, iż od

momentu przekroczenia przewidzianej kwoty wpływów nadwyżka będzie ulegać podziałowi w taki sposób, że na spółki radiofonii regionalnej przypadnie 4% (w podziale na każdą z nich odpowiednio po 5,8824% z łącznej sumy).

Zarząd pozwanej spółki podjął w dniu 21 stycznia 2014 r. uchwałę nr 132/ (...) w sprawie wdrożenia w spółce w roku 2014 programu dobrowolnych odejść. W uchwale tej wskazał na podejmowanie działań optymalizujących koszty działalności, w tym konieczne zmniejszenie zatrudnienia w związku z planowanym obniżeniem abonamentu w stosunku do roku poprzedniego obejmującym mniejszy udział w podziale ewentualnej nadwyżki budżetowej.

Prezes Zarządu pozwanego zarządzeniem nr (...) z dnia 31 grudnia 2013 r. w sprawie oceny pracowników zatrudnionych na stanowisku publicysta w (...) S.A. zdecydował, jak podał - w celu optymalizacji zatrudnienia, o dokonaniu oceny zatrudnionych w rozgłośni publicystów w kontekście ich przydatności i pełnego wykorzystania ich potencjału w tworzeniu programu w 2014 r. i latach późniejszych. Ocena miała zostać przeprowadzona na podstawie kwestionariuszy „Ocena całokształtu pracy” przesłanych do wypełnienia kierownikom redakcji w dniu 12 grudnia 2013 r. i złożonym zarządowi w dniu 20 grudnia 2013 r.

Ustalono następujące kryteria oceny i punktację w skali od 2 do 5:

1. staż pracy (lata pracy w rozgłośni)

- 2 punkty – praca do 2 lat,
- 3 punkty – praca od 2 do 10 lat,
- 4 punkty – praca od 10 do 20 lat,
- 5 punktów – praca ponad 20 lat;

2. ocena pracy:

• zaufanie do pracownika

- 2 punkty – niewielkie,
- 3 punkty – średnie,
- 4 punkty – duże,
- 5 punktów – bardzo duże,

• stosunek do przełożonych

- 2 punkty – nieodpowiedni,
- 3 punkty – odpowiedni,
- 4 punkty – dobry,
- 5 punktów – bardzo dobry,

• stosunek do współpracowników, a także gości, rozmówców radia

- 2 punkty – nieodpowiedni,
- 3 punkty – odpowiedni,
- 4 punkty – dobry,

- 5 punktów – bardzo dobry,

3. kwalifikacje faktyczne

• ocena autorskich audycji, ich ilość, ocena słuchaczy

- 2 punkty – brak audycji autorskich,

- 3 punkty – niska,

- 4 punkty – dostateczna,

- 5 punktów - dobra,

• wszechstronność

- 2 punkty – niewielka,

- 3 punkty – średnia,

- 4 punkty – duża,

- 5 punktów – bardzo duża,

• inicjatywa i zaangażowanie

- 2 punkty – niewielkie,

- 3 punkty – średnie,

- 4 punkty – duże,

- 5 punktów – bardzo duże,

4. sytuacja osobista

• stan rodzinny

- 2 punkty – osoba samotna,

- 3 punkty – małżeństwo bezdzietne,

- 4 punkty – małżeństwo z jednym dzieckiem,

- 5 punktów – rodzina z dwójką i więcej dziećmi,

• wysokość aktualnego wynagrodzenia (średniego wynagrodzenia miesięcznego I – XI 2013r.)

- 2 punkty – do 2.500 zł,

- 3 punkty – od 2.501 do 3.500 zł,

- 4 punkty – od 3.501 do 4.500 zł,

- 5 punktów powyżej 4.500 zł,

• inne źródła dochodu

- 2 punkty - pobieranie lub możliwość pobierania renty lub emerytury z ZUS,
- 3 punkty – duże możliwości dorabiania poza rozgłośnia,
- 4 punkty – średnie możliwości dorabiania poza rozgłośnia,
- 5 punktów – ze względu na charakter pracy nie może dorabiać poza spółką,,

5. kwalifikacje formalne (wykształcenie)

- 2 punkty – średnie,
- 3 punkty – wyższe licencjackie,
- 4 punkty – wyższe magisterskie,
- 5 punktów – wyższe magisterskie – dziennikarskie

Wskazano przy tym, iż im większa liczba punktów, tym lepsza ocena i większa przydatność pracownika w rozgłośni.

Wreszcie zaznaczono, że po analizie przedstawionych przez kierowników kwestionariuszy i dokonanej przez Kolegium Redakcyjne punktacji powstanie zbiorczy raport z oceny, na podstawie którego zarząd podejmie decyzje optymalizacyjne.

Procedura oceny wyglądała tak, że najpierw kierownicy poszczególnych redakcji, bez znajomości systemu punktacji wprowadzonej zarządzeniem Prezesa Nr 51/VI (...), dokonywali oceny opisowej podległych sobie pracowników. Następnie na spotkaniu w pierwszej połowie stycznia 2014 r. kolegium redakcyjne dokonało na tle tych opisów punktacji zgodnej z zarządzeniem. Kwestie związane ze stanem rodzinnym, stażem pracy czy dochodami wskazywała kierownik personalny K. K..

Kwestionariusze oceny kierownicy redakcji otrzymali w grudniu, wtedy też dokonywali ich wypełnienia. Oceniani pracownicy otrzymali też takie arkusze celem umożliwienia im samooceny.

Powódka zwróciła przełożonemu wypełniony przez siebie kwestionariusz w dniu 21 stycznia 2014 r.

D. Z. (1) otrzymała w wyniku dokonanej oceny łącznie 32 punkty i był to najniższy wynik spośród wszystkich ocenianych publicystów zatrudnianych przez Radio (...).

Punktacja powódki przedstawiała się następująco:

1. staż pracy - 5 punktów,
2. ocena pracy:
 - zaufanie do pracownika - 2 punkty,
 - stosunek do przełożonych – 2 punkty,
 - stosunek do współpracowników – 2 punkty,
 - stosunek do rozmówców, gości radia – 2 punkty,
3. kwalifikacje formalne – 4 punkty,
4. kwalifikacje faktyczne:

- ocena audycji autorskich, ich ilość, ocena słuchaczy – 2 punkty,

- wszechstronność – 3 punkty,

- inicjatywa pracownika – 4 punkty

5. stan rodzinny – 2 punkty,

6. wysokość aktualnego wynagrodzenia – 2 punkty

7. inne źródła dochodu – 2 punkty

W ocenie pracy powódki jej przełożony, kierownik redakcji muzyki S. R. (1) wskazał, iż D. Z. (1) wielokrotnie zwalnia się z pracy, powołując na konieczność wizyty u lekarza i nie przynosząc później stosownych zaświadczeń; nie potwierdza często odbioru poczty elektronicznej, tłumacząc to brakiem dostępu do komputera; odmawia podawania informacji o zmianie adresu czy świadczeniach z ZUS; była ukarana dwukrotnie w 2013 r. karą porządkową; podważa kompetencje przełożonych, wskazując, iż S. R., redaktor naczelny i inni kierownicy nie powinni zajmować swoich stanowisk ze względu na wiek i wiedzę; nie reaguje na polecenia służbowe np. wezwania do przełożonych; deprecjonuje innych pracowników, a siebie uważa za najlepszego; ma trudny charakter, co wpływa na utrudniony kontakt z pracownikami; nie wychowała następcy, uważając się za osobę niezastąpioną; uważa niektórych rozmówców za niedouczonego, a jedna z instytucji kultury wystąpiła z prośbą o zmianę dziennikarza obsługującego w niej wydarzenia. Nadto wskazano, że D. Z. (1) specjalizuje się przede wszystkim w polskiej muzyce lat 70 – tych i 80 – tych oraz muzyce poważnej, nie zna natomiast nowości muzycznych i nie podejmuje innych tematów dziennikarskich, a choć zgłasza propozycje programów, to są one nieoryginalne i powielają znane formaty.

Ocenie podlegali wszyscy zatrudnieni publicyści – 14 osób, w tym dwóch publicystów zatrudnionych w redakcji muzyki: P. R. i P. T., którzy w przeciwieństwie do powódki, prowadzili nadal audycje autorskie. Ten pierwszy uzyskał łącznie 47 punktów, drugi 45 punktów. W przypadku każdego z nich stosunek do rozmówców i gości oceniono na 4 punkty, ocena audycji odpowiadała w przypadku P. R. 5 punktom, a w przypadku P. T. 4 punktom.

Punktacja pozostałych poza powódką publicystów wynosiła od 43 do 57 punktów.

K. S., która uzyskała 43 punkty, została oceniona za stosunek do rozmówców i gości na 5 punktów, a za audycje autorskie na 4 punkty.

Punktacja innych niż powódka publicystów odpowiadała wymogom przewidzianym uchwałą dotyczącą oceny i nie pozostawała dowolna, a opierała się na rzeczywistych okolicznościach dotyczących tych pracowników.

Rzeczywistości odpowiadały też wskazane przez przełożonego okoliczności w ocenie powódki w zakresie zaufania do pracownika, jego stosunku do przełożonych, wszechstronności, inicjatywy.

Powódka była pracownikiem niezdyscyplinowanym. Kwestionowała kwalifikacje przełożonych oraz ich decyzje.

Powódka ma wykształcenie wyższe, jest magistrem sztuki. W dacie dokonywania wypowiedzenia spełniała warunki do przyznania emerytury. Jest osobą samotną.

W 2013 r. D. Z. (1) otrzymała nagrodę (...) za popularyzację polskiej twórczości rozrywkowej, a w maju 2014 r. odznakę honorową „Zasłużony dla (...) Polskiej”

Powódka w przeszłości przygotowywała wiele audycji. Z czasem jednak ich liczba uległa zmniejszeniu.

W ostatnim roku zatrudnienia D. Z. (1) tworzyła jedynie Leksykon polskiej muzyki – około dwuminutową audycję nadawaną cztery razy w tygodniu, nadto zaś przygotowywała w ramach bieżących potrzeb materiały do redakcji publicystyki, w szczególności relacje z bieżących wydarzeń kulturalnych.

Od 2013 r. powódce przydzielono dyżury lektorskie, w zasadzie od długiego czasu nie funkcjonujące w rozgłośni. Działanie takie miało na celu dociążenie powódki pracą. Powódka zgłaszała wiele propozycji audycji, zarówno w macierzystej redakcji, jak i innych redakcjach, jednak często były one odrzucane przez kolegium redakcyjne. Powodem takiego stanu rzeczy było w przypadku redakcji muzyki uznawanie ich za mało oryginalne oraz to, że dotyczyły głównie polskiej muzyki z lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych i muzyki poważnej, w której powódka się specjalizowała.

Jeśli chodzi o pozostałe redakcje, to z propozycjami powódki wygrywały czasem inne projekty. D. Z. (1) była dobrze przygotowana do wywiadów, relacji z wydarzeń kulturalnych czy innych audycji. Miała dobry kontakt z rozmówcami. Ci cenili jej profesjonalizm.

„Kawiarenka muzyczna” przygotowywana w przeszłości (do 2011 r.) cyklicznie przez powódkę, nadawana w godzinach 21.00-22.00, miała niewielką słuchalność. Audycja publicystyczna, która ją zastąpiła, cieszy się natomiast dużą słuchalnością.

Pracodawca w tożsamym czasie co oceny publicystów dokonał także oceny pracowników zatrudnionych na stanowisku redaktora. W tym przypadku osoba, która uzyskała najmniejszą liczbę punktów zaakceptowała rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Pismem z dnia 7 lutego 2014 r., doręczonym adresatce w dniu 9 lutego 2014r., pracodawca wypowiedział D. Z. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano likwidację stanowiska publicysty w redakcji muzyki.

Pracodawca podał w pisemnym uzasadnieniu wypowiedzenia, iż po dokonaniu wnikliwej analizy sytuacji ekonomicznej w spółce doszedł do przekonania o konieczności wskazanej likwidacji. Wziął przy tym pod uwagę fakt znaczącej redukcji wpływów abonamentowych w roku 2014, przekładający się na możliwości programowe rozgłośni oraz zmniejszenie się emisji programów publicystycznych w efekcie decyzji Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji zatwierdzającej plany finansowo-programowe i przedsięwzięć w zakresie realizacji misji publicznej na rok 2014 publicznych rozgłośni radiowych. Pozwany wskazał, iż za rok 2013 otrzymał z (...) 10.269.050 zł, w roku 2014 kwota ta zaś spadła o 22% do 7.992.000 zł. Nadto zaznaczył, że w roku 2013 r. zmniejszyła się o 12 liczba programów publicystycznych, od poniedziałku do czwartku publicystyka zajmuje 8 godzin (w miejsce dawnych 12), a w weekendy 11 (w miejsce 14). W oświadczeniu wyjaśniono także, że decyzję poprzedziła ocena sytuacji zawodowej, materialnej i osobistej wszystkich zatrudnionych publicystów, dokonana w oparciu o wypełnione przez wymienionych i ich przełożonych kwestionariusze. Wszystkie kryteria staż pracy pracowników, ocena pracy (zaufanie, stosunek do przełożonych, stosunek do współpracowników, stosunek do rozmówców i gości radia), kwalifikacje formalne, czyli wykształcenie oraz kwalifikacje faktyczne w postaci oceny autorskich audycji, wszechstronności, inicjatywy pracownika, a nadto zabezpieczenie socjalne miały charakter obiektywny. Powódka otrzymała najmniej punktów ze wszystkich ocenianych pracowników, stąd decyzja o zwolnieniu właśnie jej osoby.

Pracodawca wskazał nadto, iż przeprowadził wymagane prawem konsultacje z organizacjami związkowymi wskazywanymi przez powódkę jako chroniące jej prawa pracownicze. Opisał przy tym działania związane z konsultacją z Międzyregionalnym (...) z siedzibą we W.. Jednocześnie pracodawca wskazał na trwający program dobrowolnych odejść i możliwość skorzystania nadal przez powódkę z tego programu. Dodatkowo pracodawca, odwołując się do pisma pracownicy z 3 lutego 2014 r. podał, iż jego decyzja nie ma charakteru szykany ani nie stanowi przejawu mobbingu, o czym świadczy chociażby pominięcie przy ostatecznej ocenie pracowników jednego z kryteriów, czyli stanu rodzinnego kwestionowanego przez D. Z. (1).

O zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę jej pracodawca poinformował pismem z dnia 31 stycznia 2014 r. Związek Zawodowy (...) Polskiego Radia i Telewizji w S., do którego należy powódka, występując o jego opinię w tej sprawie. W piśmie wskazano przyczyny wypowiedzenia zbieżne z zawartymi w skierowanym później do pracownicy oświadczeniu.

Pismem doręczonym pozwanemu w dniu 5 lutego 2014 r. Związek Zawodowy (...) Polskiego Radia i Telewizji w S. wskazał, iż powódka jest przewodniczącą działającego w rozgłośni (...) i na jej zwolnienie należy uzyskać zgodę tej organizacji związkowej. Jednocześnie udzielający odpowiedzi sprzeciwił się zwolnieniu powódki, wskazując na jej bogaty dorobek dziennikarski, wyższe wykształcenie muzyczne (magister sztuki), które posiada jako jedyny pracownik pozwanego, znajomość czterech języków obcych i wszechstronność. Związek zakwestionował też prawidłowość części z zastosowanych kryteriów oraz niemożność weryfikacji niektórych przyjętych niskich ocen powódki.

Związek Zawodowy (...) Polskiego Radia i Telewizji w S. składał pozwanemu cokwartalne informacje o liczbie członków, w tym liczbie pracowników podmiotów objętych działaniem związku.

W pozwanej rozgłośni działa organizacja związkowa należąca do struktur Międzyregionalnego (...) we W..

Przewodniczącym tej struktury był Z. P., później jego miejsce zajęła powódka, o czym poinformowano prezesa zarządu pozwanego A. R..

W myśl statutu wskazanego związku zawodowego do organizacji tej mogą przynależeć dziennikarze, osoby których źródłem utrzymania są publikacje w środkach przekazu, prasoznawcy, pracownicy dydaktyczni prowadzący zajęcia związane z przygotowaniem do zawodu dziennikarskiego, emeryci, renciści i bezrobotni, którzy należeli w przeszłości do jednej ze wskazanych grup.

Statut przewiduje możliwość tworzenia zakładowych organizacji związkowych u pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników będących członkami syndykatu i kół u zatrudniających mniejszą ich liczbę.

Pismem z dnia 10 stycznia 2014r. doręczonym adresatowi w dniu 13 stycznia 2014r. D. Z. (1) działająca w imieniu organizacji związkowej poinformowała pracodawcę, iż działający w (...) S.A. (...) liczy 14 członków. Nadto zaznaczyła, iż zakładowa organizacja związkowa – (...) w (...) S.A. przynależy do Międzyregionalnego (...) z siedzibą we W. zarejestrowanego w KRS pod numerem (...), a osobą prawnie chronioną jest ona.

W innych cokwartalnych informacjach składanych w imieniu tej samej organizacji związkowej powódka zawierała ten sam zakres informacji, nie podając liczby członków będących pracownikami pozwanego.

Pozwany nie podejmował żadnych kroków celem uzupełnienia przez powódkę wskazanych oświadczeń.

Międzyregionalny (...) z siedzibą we W. nie składał wobec pozwanego oświadczeń o liczbie członków związku i liczbie pracowników pozwanego do związku przynależących.

Pismem z 16 grudnia 2013 r., doręczonym w dniu kolejnym, prezes zarządu pozwanej zwrócił się do Wojewódzkiej Organizacji (...) w S. z prośbą o podanie liczby członków Syndykatu, będących pracownikami (...) Radia Rozgłośni (...) w (...) spółki akcyjnej, opłacających składki członkowskie, wedle stanu na dzień 10 kwietnia 2013 r., 10 lipca 2013 r., 10 października 2013 r., 10 grudnia 2013 r., a nadto udzielenie informacji o statusie (...) działającym w rozgłośni.

W odpowiedzi, która wpłynęła do pozwanej spółki w dniu 20 grudnia 2013 r., Przewodnicząca (...) w S. wskazała, że listę członków zakładowej organizacji związkowej prowadzi jej przewodniczący. Podała nadto, iż według informacji uzyskanej 10 października 2013 r. od pani D. Z. (1) (...) przy (...) Radio (...) liczy 14 członków, a według wyciągów bankowych potwierdzających opłaty składek członkowskich jest 6 członków, jednak nie musi to oznaczać rzeczywistej ich liczby, gdyż możliwe są zwolnienia z opłat. Organizacja działająca przy rozgłośni pozostaje zaś wedle statutu zakładową organizacją związkową.

W dniu 23 stycznia 2014 r. pracodawca odebrał od wszystkich zatrudnionych dziennikarzy, z których wynagrodzeń nie były potrącane składki członkowskie (a zatem z wyjątkiem 6 osób) oświadczenia co do przynależności do (...) działającego w (...) S.A.

Żadna z osób składających oświadczenie nie potwierdziła przynależności związkowej.

Pismem złożonym w dniu 20 stycznia 2014 pozwany zawiadomił Prokuraturę Rejonową S. – Ś. o podejrzeniu popełnienia przez powódkę przestępstwa składania w toku procesu sądowego toczącego się pod sygn. akt IX P 1405/12 przed Sądem Rejonowym Szczecin – Centrum w Szczecinie fałszywych zeznań w zakresie liczby członków organizacji związkowej.

W przeszłości pozwany prowadził konsultacje z (...) w (...) S.A. zarówno w sprawach indywidualnych, jak i dotyczących ogółu zatrudnionych.

Pismem z 31 stycznia 2014 r. pozwany zwrócił się do Międzyregionalnego (...) we W. z informacją o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, wskazując przyczyny tego wypowiedzenia analogiczne do ujętych później w oświadczeniu złożonym pracownicy. Przesyłkę skierowano na adres (...), (...)-(...) W., choć w Krajowym Rejestrze Sądowym widniał adres organizacji (...)/68. Firma kurierska nie doręczyła przesyłki, wskazując nadawcy na nieprawidłowy adres odbiorcy i brak jego numeru telefonu.

W procesie doręczenia uzyskano od pracownicy pozwanego K. K. uzupełnienie nr lokalu – 68, kurier jednak stwierdził, iż numer taki nie istnieje w budynku.

Pismem z 21 lutego 2014r. (...) Zarząd Oddziału (...) zwrócił się do prezesa zarządu pozwanego w sprawie zwolnienia D. Z. (1). Związek wskazał, iż pracodawca wystąpił o opinię w sprawie zwolnienia powódki do niewłaściwej organizacji – Związku Zawodowego (...) Polskiego Radia i Telewizji w S., a nie Syndykatu, pomimo iż otrzymywał od tego ostatniego informacje dotyczące jego działania. Jednocześnie wskazywał, że D. Z. (1) jako przewodnicząca ZOZ (...) przy PR S. jest osobą ustawowo podlegającą ochronie, której bez zgody związku nie można m.in. wypowiedzieć umowy o pracę. W piśmie odniesiono się do oceny, jaka legła u podstaw wyboru do zwolnienia właśnie powódki, kwestionując zarówno jej prawidłowość w odniesieniu do kompetencji D. Z. (1) jak i przyjęcie kryteriów pozostających bez znaczenia dla jakości pracy dziennikarza.

W dniu 17 kwietnia 2014r. wpłynęło natomiast do pozwanego pismo Międzyregionalnego (...) we W. ze sprzeciwem co do zwolnienia powódki.

Sprzeciw co do rozwiązania z powódką umowy o pracę wyraziły też różne znane osoby zajmujące się profesjonalnie muzyką.

Pracodawca po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie zatrudnił - ani w oparciu o umowę o pracę, ani o umowy cywilnoprawne - żadnej osoby, której zakres obowiązków byłby zbliżony do obowiązków D. Z. (1). Stanowisko, na którym pracowała D. Z. (1) zostało zlikwidowane, nie dokonano zatrudnienia innego publicysty.

Między stronami stosunku pracy toczyły się już w ostatnich latach procesy sądowe. Sądy dwukrotnie uchyliły kary porządkowe nałożone na powódkę w 2013 r., wcześniej zaś przywrócono powódce poprzednie warunki pracy i płacy, uznając za niezgodne z prawem (naruszające ochronę przedemerytalną) wypowiedzenie tych warunków.

Pozwana rozgłośnia praktycznie nie emituje obecnie audycji z muzyką poważną, z wyjątkiem relacji dotyczących zdarzeń kulturalnych, które przygotowuje M. F., wcześniej też zajmującą się taką tematyką.

Pozwane radio w ostatnich latach preferowało młodszych pracowników, dając im więcej czasu antenowego niż osobom z wieloletnim doświadczeniem, mającym poważanie w środowisku dziennikarskim i poza nim.

Na przestrzeni kilku lat wzrosła słuchalność rozgłośni pozwanego.

Na wynagrodzenie dziennikarza w pozwanej spółce składa się wynagrodzenie zasadnicze oraz honoraria za przygotowywane czy realizowane programy.

W tak ustalonym, stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Jako podstawę prawną roszczeń powódki przyjął przepisy art. 45 § 1 k.p. i art. 47 k.p. Zauważył, że D. Z. (1) wskazywała zarówno na uchybienia formalne przy dokonywaniu wypowiedzenia, jak i jego niezasadność. Oba te rodzaje zarzutów uznał za chybione.

Uznał, że naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę powódka dopatrywała się w dwóch okolicznościach: dokonaniu wypowiedzenia pomimo braku zgody organizacji związkowej i podaniu nieodpowiadającej rzeczywistości przyczyny wypowiedzenia. W zakresie pierwszego z zarzutów Sąd Rejonowy wskazał, że powódka, co bezsporne, była członkiem związku zawodowego, znajdował więc wobec niej zastosowanie art. 38 k.p. Ponadto rozważył możliwość zastosowania w stosunku do niej także przepisu art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, pochłaniającego przewidzianą w art. 38 k.p. powinność konsultacji, a statuującego obowiązek uzyskania zgody organizacji związkowej na wypowiedzenie stosunku pracy. W tym zakresie uznał, że obowiązek konsultacji, tak samo jak obowiązek uzyskania zgody przewidziany w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, dotyczy nie każdej reprezentującej pracownika, a wyłącznie zakładowej organizacji związkowej. Odwołał się w tym zakresie do normy art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i zauważył, że z jej treści wynika, iż istotne dla uznania organizacji związkowej za zakładową w rozumieniu kodeksu pracy, w tym art. 38 k.p., ma liczba pracowników będących jej członkami. Sąd Rejonowy podkreślił, iż liczba ta wcale nie musi być zbieżna z liczbą członków związku, którymi zgodnie z art. 2 ust 3 i 4 ustawy o związkach zawodowych mogą być także emeryci i renciści czy bezrobotni. Art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych też wyraźnie wskazuje na zgodę zakładowej organizacji związkowej.

Dalej sąd I instancji podkreślił, że w myśl art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1. Zakładowa organizacja związkowa, która nie wypełniła obowiązku informacyjnego ustanowionego w art. 25¹ ust. 2 ustawy, nie korzysta z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej do czasu przedstawienia informacji o posiadaniu co najmniej dziesięciu członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę nakładczą albo funkcjonariuszami. Tym samym działania pracodawcy, które zostały podjęte bez współdziałania z zakładową organizacją związkową do czasu przedstawienia informacji, o jakiej mowa, są niewadliwe. Dalej, odwołując się do poglądów wyrażonych w orzecznictwie SN, sąd I instancji podkreślił, że trudno uznać, by obowiązek ustanowiony w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych nie pociągał za sobą żadnych sankcji, czyniłoby to bowiem wskazaną regulację zbyt wąską i niecelową. Skoro ustawodawca wprowadził obowiązek składania cokuwartalnej informacji, uznał, iż po stronie organizacji związkowych leży regularne wykazywanie wobec pracodawcy, iż mają prawa organizacji zakładowych. Dopiero wywiązanie się z tego obowiązku powoduje konieczność współdziałania z tymi organizacjami.

W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie powódka nie wykazała, by stosowne cokuwartalne informacje wpływały do pracodawcy czy to od Międzyregionalnego (...) we W. (wpływowi takowych zaprzeczył prezes pozwanej), czy też od jednostki organizacyjnej związku działającej w zakładzie. Informacje składane przez powódkę w imieniu związku nie czyniły zaś zdaniem sądu zadość wymogom z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Obejmowały one bowiem wyłącznie informacje o liczbie członków związku, ale już nie o liczbie należących do niego pracowników pozwanej, a to ta właśnie, jak wskazał Sąd Rejonowy, ma decydujące znaczenie dla oceny, czy organizacja spełnia wymogi uznania jej za zakładową. Brak prawidłowej informacji oznacza, iż pracodawca zwolniony był z obowiązku konsultacji z organizacją związkową, o jakiej mowa. Bez znaczenia, zdaniem sądu I instancji, pozostawało także, czy związek, jakiemu miała przewodniczyć powódka, stanowił koło syndykatu czy organizację zakładową, skoro

wymagana przepisami dla obowiązku współpracy z organizacją związkową informacja nie wpłynęła od żadnego z tych podmiotów.

Za prowadzeniem ustaleń w zakresie charakteru działającej u pozwanego struktury (...) (tego, czy spełnia ona warunki do uznania za zakładową organizację związkową) nie mogła, w ocenie Sądu Rejonowego, przemawiać okoliczność, iż w przeszłości pozwany traktował ją jako zakładową organizację związkową dokonując z nią konsultacji zarówno w zakresie indywidualnych spraw pracowniczych, jak i dotyczących ogółu zatrudnionych. Kwestia ta, przy braku wzywania powódki do uzupełnienia cokwartalnych informacji, mogłaby mieć znaczenie, gdyby pozwany nie przejawiał na zewnątrz w okresie poprzedzającym wypowiedzenie wątpliwości co do statusu organizacji związkowej. Tymczasem wątpliwości takie pracodawca prezentował wyraźnie, o czym świadczy pismo do (...) oddziału związku i odbieranie od pracowników oświadczeń w sprawie przynależności związkowej. Działania takie nie mogły ująć uwadze powódki. O tym, że były powszechnie znane świadczył także w ocenie Sądu Rejonowego zeznania A. R..

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków. Prezes zarządu (...) S.A. A. R. o zamiarze wypowiedzenia D. Z. (1) stosunku pracy poinformował Związek Zawodowy (...) w S.. Zarząd tej organizacji związkowej zajął stanowisko w sprawie. Nie doszło zatem do uchybienia przepisom w zakresie konsultacji związkowej.

W ocenie Sądu Rejonowego analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie dała również podstaw do uznania, iż doszło do uchybień formalnych w sformułowaniu wypowiedzenia polegających na podaniu nieprawdziwej jego przyczyny.

Sąd wskazał w pierwszej kolejności, że powódka nie kwestionowała dostatecznego skonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia, wskazywała natomiast, iż przyczyna ta nie odpowiada rzeczywistej. Przyczyną wypowiedzenia wskazaną w oświadczeniu pracodawcy była likwidacja stanowiska publicysty w redakcji muzyki. Jak wynika zdaniem sądu I instancji z zeznań wszystkich świadków korespondujących z przedstawionym przez rozgłośnie zestawieniem pracowników, pozwany faktycznie zlikwidował jeden etat publicysty, nie przyjmując nikogo do pracy na takim stanowisku ani w redakcji muzyki ani w innych redakcjach (część świadków przyznawała to wprost, inny nie wspominali o zatrudnieniu nowej osoby). Powódka nie naprowadziła żadnego dowodu na okoliczność, by było inaczej.

Sąd I instancji wskazał dalej, iż pozorności przyczyny wypowiedzenia D. Z. (1) upatrywała w podaniu nieprawdziwych okoliczności mających warunkować likwidację etatu. Zdaniem powódki redukcji zatrudnienia nie wymuszała sytuacja ekonomiczna pozwanego. Sąd I instancji zauważył jednak, na co zresztą wskazała sama powódka, iż sąd pracy nie ocenia zasadności działań organizacyjnych pracodawcy. W przypadku sporu sądowego zainicjowanego odwołaniem nie podlega badaniu, czy istniała rzeczywista potrzeba zmian organizacyjnych. Jeżeli pracodawca wskazał na takie zmiany, które w istocie przeprowadził, to podana przez niego przyczyna odpowiada rzeczywistej. Ocena konieczności zmian powodowałaby wkraczanie w sferę swobody pracodawcy w organizowaniu swojej działalności. Okoliczność, iż pozwana pozostaje publiczną rozgłośnią nie zmienia tego, że jest spółką kapitałową dążącą do uzyskania dobrego wyniku finansowego.

Zdaniem Sądu Rejonowego wskazane w wypowiedzeniu dane finansowe dotyczące wpływów (częściowo prognozowanych) także odpowiadają rzeczywistości (niezależnie od tego czy przemawiają, czy też nie za decyzją o redukcji zatrudnienia). U pozwanego istniało kilkanaście stanowisk publicysty. Decyzję o wyborze do zwolnienia powódki poprzedziło porównanie pracowników zajmujących te stanowiska przy zastosowaniu szeregu kryteriów. U podstaw dokonania takiego doboru legło, co wskazano zresztą w wypowiedzeniu, orzecznictwo sądowe. W orzecznictwie tym przyjmuje się, że pracodawca powinien w przypadku zwalniania jednej lub kilku osób z większej liczby zatrudnionych na tym samym stanowisku kierować się określonymi kryteriami doboru i to mającymi walor obiektywności i przejrzystości. Konsekwencją uznania, iż zwolnienie jednego lub kilku z grupy pracowników na tożsamym stanowisku z przyczyn leżących po stronie pracodawcy wymaga dokonania doboru do zwolnienia, jest stwierdzenie, że kryteria takiego doboru mieszczą się w ramach przyczyny wypowiedzenia i winny być wskazane

pracownikowi w oświadczeniu pracodawcy. Sąd Rejonowy przychylił się przy tym do wyrażanego przez Sąd Najwyższy stanowiska, iż pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien - wskazując przyczynę wypowiedzenia - nawiązać do zastosowanego kryterium. Mając to na uwadze podkreślił, że w niniejszej sprawie pozwany wskazał powódce kryteria doboru do zwolnienia i efekt ich zastosowania; kryteria podano również do publicznej wiadomości poprzez ogłoszenie zarządzenia prezesa zarządu spółki w tej sprawie. Również zatem i w tym zakresie Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca nie dopuścił się uchybień formalnych. Zastosowane kryteria były zaś w jego ocenie kryteriami obiektywnymi, a ich dobór trudno uznać za ukształtowany na potrzeby zwolnienia właśnie powódki. Także w tym zakresie sąd odwołał się do poglądu SN, że kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Zauważył zarazem, że w orzecznictwie za dopuszczalne uznano uwzględnianie przy doborze do zwolnienia takich okoliczności jak stan majątkowy czy możliwość przejścia na emeryturę.

Sąd Rejonowy wskazał, że większość kryteriów zastosowanych przez pozwanego dotyczyła jakości świadczonej pracy i przydatności do pracy ocenianej z perspektywy pracodawcy. Chodziło tu o wszystkie pozycje dotyczące oceny pracy, kwalifikacji formalnych, faktycznych, a w istocie także uzyskiwanego wynagrodzenia, skoro to uzależnione jest częściowo od ilości przygotowywanych audycji czyli aktywności antenowej pracownika. Pozostałe kryteria (odwołujące się do osobistej sytuacji pracownika) są uznawane za dopuszczalne w orzecznictwie sądowym. Nie sposób zdaniem SN uznać, by w przypadku publicystów jedynym kryterium doboru do zwolnienia mogła być tylko fachowość. Szeroka wiedza nie zawsze bowiem przekłada się na interesujące projekty przyciągające duże grono słuchaczy. Pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika nie tylko fachowości, ale i postawy nie komplikującej relacji w zakładzie pracy, należytego zachowania do przełożonych, stosowania się do ustalonych zasad itp. i kwestie te brać pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu.

Sąd Rejonowy zauważył, iż strona powodowa podnosiła, iż kryteria związane z aktywnością antenową nie pozostają obiektywne, bowiem aktywność ta nie jest uzależniona jedynie od woli pracownika, jego propozycji, pomysłów, ale także od zgody pracodawcy na przygotowanie danej audycji. Odnosząc się do powyższego, sąd I instancji przyznał rację powódce, zauważył przy tym jednak, iż w świetle zeznań świadków S. R. (1), J. S. (1) i T. C. nie wydaje się, by decyzje rozgłośni w tym zakresie były dowolnymi i pozbawionymi racjonalnych podstaw. Wybór audycji podlegających emisji nie jest suwerenną decyzją prezesa zarządu pozwanej a zależy od kolegium redakcyjnego, lepsze w ocenie tego kolegium pomysły – audycje mogące zwiększyć słuchalność stacji wypierają pozostałe. Aktywność na antenie ściśle zatem wiąże się z przydatnością pracownika do pracy ocenianą z perspektywy pracodawcy.

W ocenie sądu I instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na uznanie, iż dokonana ocena publicystów była dowolna. Przeciwnie, sposób przeprowadzenia oceny – uprzednie zlecenie opisu postawy pracownika i jego pracy i późniejsze ujawnienie punktacji dla poszczególnych zachowań co najmniej utrudniało kształtowanie oceny pod kątem określonego wyniku. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż powódka nie wskazywała, by opisane postawy pozostałych ocenianych pracowników odbiegały od rzeczywistych, zastosowana zaś dla nich punktacja nie odpowiadała warunkom określonym przez pracodawcę. Żaden z uczestniczących w ocenie (dokonujących jej) świadków nie wskazywał okoliczności mogących świadczyć o nierzetelności oceny. D. Z. (1) kwestionowała natomiast zasadność przyznania jej takiej a nie innej punktacji, w szczególności w związku z jakością jej pracy. Podnosiła przy tym, iż z uwagi na jej wysokie kwalifikacje, praktycznie nie było w zakładzie osób mogących dokonać w tym zakresie rzetelnej oceny. Sąd I instancji zauważył nadto, iż to pozwana rozgłośnia decyduje o kształcie swojego pasma antenowego, o doborze tematyki, kierunku audycji czy ich formie (i w tym zakresie ocenia pomysły pracowników, akceptując jedne i odrzucając inne), ma zatem możliwość dokonania oceny, czy poziom audycji (nie tylko wiedza publicysty, ale chociażby forma przekazu, poruszany temat) odpowiadają jej oczekiwaniom.

Trudno wymagać od (jakiegokolwiek) pracodawcy, by dokonując doboru powoływał specjalistyczne gremia oceniające kwalifikacje pracowników. Konieczność dokonania doboru do zwolnienia ma zapobiegać zupełnej dowolności działań pracodawcy, a nie paraliżować możliwość zmian organizacyjnych i pociągać wysokie koszty przeprowadzenia oceny.

Sąd Rejonowy uznał w tym kontekście, iż pozwany wykazał, iż w przypadku większości pozycji zastosowana wobec powódki punktacja była adekwatna. Zeznania świadków S. R. (1), T. C. i J. S. (1), a także zeznania A. R. potwierdzają niewłaściwy stosunek powódki do przełożonych, w tym kwestionowane ich kompetencji. Okoliczności te i wysoką samoocenę powódki w zestawieniu z pozostałymi pracownikami potwierdzały zdaniem sądu I instancji również jej zeznania. Sąd zauważył bowiem, że powódka odwoływała się w nich negatywnie do wykształcenia i doświadczenia zawodowego innych osób (zajmujących kierownicze stanowiska), a nadto wiązała robienie „dobrego radia” jedynie z tymi dwoma okolicznościami. Nawet zatem uchylenie nałożonych na powódkę kar porządkowych (uwzględnionych przez przełożonego przy ocenie), nie czyniło oceny powódki w omawianym zakresie nietrafną. O ile obiektywizm S. R. (1), zważywszy na ogólnie złą ocenę pracy powódki, mógłby budzić wątpliwości, o tyle wątpliwości tych nie budziły zdaniem sądu I instancji zeznania J. S. (1), która podawała okoliczności korzystne dla powódki, a potencjalnie niekorzystne dla pracodawcy jak dobre przygotowanie powódki do prowadzonych audycji czy jej terminowość w wykonywaniu zadań.

Sąd Rejonowy wskazał nadto, iż zeznania powódki potwierdziły też tezę o jej wąskiej specjalizacji, przy czym nie chodziło tu tylko o podnoszone przez pracodawcę pomylenie dwóch prezentujących odmienną muzykę zespołów na radiowej antenie. Podkreślił, iż istotnym jest także, iż D. Z. (1) nie tylko nie potrafiła podać nazwy zespołu, w którym gra jej redakcyjny kolega, ale nawet wskazać rodzaju muzyki, tworzonej przez ten zespół (znany od wielu lat i to nie tylko na lokalnym rynku muzycznym). Okoliczność ta nie przeczy w żadnej mierze dużej wiedzy muzycznej powódki, wskazuje jednak na ograniczenie tej wiedzy do określonych rodzajów muzyki.

Sąd Rejonowy wskazał, iż pozwany pracodawca nie wykazał jedynie prawidłowości oceny powódki co do autorskich audycji i stosunku do gości radia. Pozwany, poza niespornym pomyleniem dwóch zespołów, nie udowodnił żadnych sytuacji świadczących o nieprzygotowaniu powódki, błędach merytorycznych, niewłaściwym stosunku do rozmówców. Wniosku o zmianę osoby prowadzącej relacje z wydarzeń w filharmonii nie potwierdziła zaś dyrektor tej placówki D. S. (1). Wymieniona wprawdzie nie zaprzeczyła nieoficjalnym rozmowom w tej sprawie, a odnosiła się formalnych wniosków, zeznania jej nie pozostają więc w sprzeczności z zeznaniami J. S. (1) czy A. R., nie sposób jednak w oparciu o jej słowa wyprowadzać wniosku co do złej współpracy powódki z ze (...) filharmonią (świadek raczej chwaliła audycje powódki).

Sąd Rejonowy podniósł, iż przyjmując, iż ocena w zakresie dwóch wskazanych kryteriów nie była trafna (bo trafności takiej pozwany nie wykazał), zmiana tej oceny nawet przez przyznanie powódce maksymalnej liczby punktów, i tak nie spowodowałyby uzyskania przez nią punktacji wyższej niż kolejna osoba, a tym bardziej niż inni publicyści z działu muzyki (zarówno przy pominięciu punktacji dotyczącej stanu rodzinnego jak i bez jej pominięcia).

W ocenie Sądu Rejonowego dyskusyjnym pozostawało, czy w przypadku decyzji o likwidacji etatu publicysty pracodawca ma obowiązek dokonania w oparciu o obiektywne kryteria oceny wszystkich zatrudnionych na takim stanowisku osób. W przeciwieństwie do pracy pracowników fizycznych, czy także wielu grup pracowników umysłowych, publicyści radiowi nie wykonują dokładnie tych samych zadań. Zasadą jest raczej specjalizowanie się w określonej dziedzinie i sięganie po tematy z jej obrębu. Sąd uznał więc, iż wydaje mu się, że pracodawca ma prawo w przypadku rezygnacji z określonego rodzaju audycji (ich ograniczenia) zrezygnować z zatrudniania publicysty zajmującego się tematyką objętą audycjami. W niniejszej sprawie pozwany miał zbyt mało pracy dla pracowników redakcji muzyki, o czym świadczy chociażby przydzielanie powódce dyżurów lektorskich. Wystarczającym zatem było porównanie powódki z innymi publicystami z tej redakcji. Trudno jednak upatrywać nieprawidłowości wypowiedzenia w porównaniu powódki z innymi jeszcze publicystami, skoro takie porównanie prowadzić mogło do korzystnego dla niej rezultatu.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, iż stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalił w oparciu o wszystkie powołane przy jego przedstawieniu dowody. Okoliczności faktyczne związane z pracą powódki podawane były przez przesłuchiwane osoby (także strony) w dużej mierze w sposób zbieżny, subiektywnie natomiast postrzegane pozostawały przyczyny niewielkiej aktywności powódki na antenie oraz odmiennie oceniana jakość jej pracy. Na bezzasadne ograniczania powódce możliwości tworzenia audycji wskazywali przede wszystkim pracownicy z wieloletnim stażem jak A. K. (1), Z. P., A. F. czy A. K. (2), zgodnie wskazujący na preferowanie przez pracodawcę młodszych dziennikarzy. Sąd uznał, że ocen tych osób trudno uznać za obiektywne, rzutowało na nie bowiem ich własne poczucie niesprawiedliwego traktowania przez pracodawcę. Tymczasem ograniczanie starszym wiekiem i stażem dziennikarzom dostępu do anteny nie musiało być wcale uwarunkowane złośliwością czy brakiem rzetelnej oceny ich umiejętności przez pracodawcę, a zmianą profilu radia, mającą spowodować dotarcie do większej liczby słuchaczy. Sąd podkreślił zarazem, że ocena dopuszczalności zmiany takiego profilu (a tym samym ocena zasadności ograniczenia aktywności antenowej powódki) nie leżała w jego gestii. Zaznaczył, że nie jest możliwe dokonanie rzetelnej i obiektywnej oceny doboru audycji na antenie, gdyż ocenę taką warunkują zawsze osobiste preferencje słuchacza, a to nadawca decyduje, jakich słuchaczy chce pozyskać czy utrzymać. Sąd I instancji podkreślił, iż wymienione wyżej osoby wskazując na nierzetelną ocenę powódki (w porównaniu z innymi publicystami) ograniczały się li tylko do takich okoliczności jak jej wiedza i uznanie w środowiskach muzycznych, pomijając wszystkie pozostałe, które pracodawca mógł brać i ostatecznie wziął pod uwagę. W większości też sami źle oceniali przełożonych, nie raził ich zatem stosunek powódki do tych osób. Za najbardziej rzeczową ocenę powódki uznano dokonaną przez świadka J. S. (1), która wskazywała zarówno korzystne, jak i niekorzystne dla powódki okoliczności. W dużej mierze z zeznaniami tymi korespondowały zeznania S. R. (1) i T. C., co przemawiało w ocenie sądu za uznaniem ich za wiarygodne. Pewne rozbieżności w zeznaniach wskazanych świadków, zważywszy na wymuszoną jak się wydaje pytaniami stron ich drobiazgowość, nie mogły prowadzić do uznania tych dowodów za niewiarygodne, skoro postrzeganie i zapamiętywanie zdarzeń jest indywidualne dla każdego człowieka, a wskazane różnice nie są istotne.

Sąd Rejonowy wskazał wreszcie, iż nie przesłuchał kolejnych wnioskowanych w sprawie świadków, uznając wnioski dowodowe w tym zakresie za spóźnione. Podkreślił, że dokumenty, na których się oparł w zasadzie nie były kwestionowane przez strony (w przypadku dokumentów dotyczących oceny publicystów kwestionowana była jedynie rzetelność ocen, nie zaś fakt sporządzenia dokumentu określonej treści), przy czym znaczna część dokumentacji dołączonej do akt sprawy nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia. Jak już wskazano, zbyt dużym było ustalanie szczegółów związanych z funkcjonowaniem struktur Syndykatu w pozwanej spółce, zaś ewentualne przyznanie powódce maksymalnej liczby punktów w kategoriach odnoszących się do poziomu audycji i stosunku do rozmówców nie zmieniałoby wyników oceny.

Wyrok w całości został zaskarżony przez powódkę, która zarzuciła mu:

- naruszenie prawa materialnego w postaci art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych poprzez niewłaściwą interpretację, wyrażającą się w przyjęciu, iż pracodawca jest zwolniony z obowiązku kontaktu z zakładową organizacją związkową, w tym zwolniony z uzyskania zgody na wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie w rozumieniu art. 32 ust. 1 pkt 1 w/w ustawy, nie tylko wtedy, gdy informacja wskazana w tym przepisie nie jest w ogóle przekazywana, ale także wtedy, gdy jest ona nieprecyzyjna, pomimo iż jej złożenie następuje w ustawowym terminie, w przepisanej formie oraz przez osobę uprawnioną;

- naruszenie prawa materialnego w postaci art. 25¹ ust. 2 w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych w zw. z art. 8 k.p., poprzez przyjęcie, iż nie stanowi nadużycia prawa odmowa uznania reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej i brak uzyskania zgody na wypowiedzenie umowy o pracę z pracownikiem którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, w sytuacji, gdy pracodawca nie zwracał się o uzupełnienie czy doprecyzowanie informacji składanych w trybie art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, a we wcześniejszych kontaktach nie zgłaszał zastrzeżeń co do statusu organizacji, formułując te zastrzeżenia dopiero na etapie postępowania sądowego;

- mające wpływ na treść orzeczenia naruszenie statuowanej w art. 233 § 1 k.p.c. zasady swobodnej oceny dowodów - poprzez bezpodstawne uznanie, iż zastosowana przez pracodawcę procedura wytypowania pracownika podlegającego zwolnieniu w związku z likwidacją stanowiska pracy była przejrzysta i jako taka mogła stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę powódki, w sytuacji, gdy takiemu twierdzeniu przeczy czas wprowadzenia zarządzenia określającego zasady oceny pracowników, brak możliwości wyjaśnienia oraz dyskusji w zakresie przyjętych kryteriów, a nadto powierzenie oceny powódki osobie demonstrującej względem powódki negatywne nastawienie.

W związku z powyższymi zarzutami powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie jej do pracy na dotychczasowym stanowisku oraz zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, względnie uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Nadto zgłosiła żądanie zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko apelująca podniosła, iż nie sposób zgodzić się z twierdzeniem sądu I instancji, iż pracodawca nie był zobowiązany do uprzedniego uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej (...) w (...) S.A. na wypowiedzenie jej umowy. Podkreśliła, iż opisany pogląd sądu I instancji nie opiera się na faktycznym stwierdzeniu braku reprezentatywności organizacji związkowej, lecz jedynie na wskazaniu, że przedstawiane przez powódkę informacje nie spełniały wszystkich wymogów przewidzianych w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Wskazał, iż znane jest jej orzecznictwo przytoczone w powyższym zakresie przez sąd I instancji, a w szczególności uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 20.12.2012 r. (sygn. akt III PZP 7/12), w świetle której „nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji”. Podniosła jednak, iż nie sposób nie zwrócić uwagi, iż w powołanym judykacie, podobnie jak i innych przywołanych przez sąd I instancji orzeczeniach, przedmiotem analizy była sytuacja, w której dana jednostka związku w ogóle nie składała informacji opisanej w art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Wskazany przypadek jest zatem odmienny od tego, który zaistniał na gruncie niniejszej sprawy. W tym kontekście przypomniwała, iż informacja, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych była przez organizację związku zawodowego (...) w (...) S.A. składana pracodawcy w ustawowych terminach, a także w przepisanej formie, o czym świadczą złożone do akt dokumenty. W tym stanie rzeczy trudno zdaniem apelującej przyjąć, iż omawiany obowiązek nie był wykonywany przez zakładową organizację związkową, przez co utraciła ona uprawnienia do konsultowania z nią określonych przepisami prawa pracy decyzji pracodawcy. Z całą pewnością bowiem należy odróżnić sytuacje, gdy omawiana informacja nie jest w ogóle składana, od sytuacji, gdy jej złożenie następuje w odpowiednim terminie oraz formie, a wątpliwości budzi jedynie zakres ujętych w treści pisma danych. W ocenie apelującej swoista „sankcja” opisana w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dotyczy wyłącznie pierwszego z wymienionych przypadków. Zbyt dalekim wnioskiem jest natomiast próba rozszerzenia jej na sytuacje, w których, tak jak to zostało powyżej zaznaczone, informacja jest składana przez uprawniony podmiot, w wyznaczonym ustawą terminie i formie, a zastrzeżenia mogą być formułowane jedynie względem jej zakresu, czy precyzyjności. Dla oceny takiego przypadku nie może zdaniem skarżącej pozostawać przy tym obojętny cel regulacji ustawy o związkach zawodowych, jakim niewątpliwie jest umożliwienie pracownikom powołania organizacji uprawnionych do reprezentacji tych pracowników w kontaktach z pracodawcą, na gruncie których to kontaktów pracodawca, co do zasady, zajmuje pozycję dominującą. Skutek w postaci braku obowiązku kontaktu z daną organizacją jako zdecydowanie negatywny dla pracowników powinien być zatem ograniczony do szczególnych okoliczności, w których uchybienie obowiązkowi związku zawodowego jest drastyczne, a przy tym nie może być usunięte. Z całą pewnością takim przypadkiem jest całkowite zaniechanie składania informacji, w trybie art. 25¹ ust. 2 ustawy. Trudno jednak w ten sam sposób traktować każde uchybienie obowiązkowi informacyjnym zakładowej organizacji związkowej. Nawet zatem jeśli przyjąć, iż informacje przekazywane przez powódkę, z powodu nieprecyzyjnego ich ujęcia, nie spełniają rygorystycznie rozumianych przez sąd I instancji wymogów przewidzianych w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, to twierdzenie, iż pracodawca w takiej sytuacji nie był zobowiązany do współpracy z daną zakładową organizacją związkową, w tym nie był zobowiązany do uzyskania zgody na

wypowiedzenie umowy o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym na podstawie stosownej uchwały, nie zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie apelującej sąd I instancji nie przyłożył przy tym należytej wagi do okoliczności współpracy pozwanego z zakładową organizacją związkową (...) w (...) S.A. w innych sytuacjach, a nadto do zachowania pracodawcy w momencie uzyskania, nieprecyzyjnych jego zdaniem, informacji o stanie organizacji. Wymieniona okoliczność współpracy, w tym konsultacji w sprawach indywidualnych oraz dotyczących ogółu pracowników, nie była kwestionowana przez pracodawcę, a przy tym wynikała z zeznań świadków, w szczególności Z. P..

Mając na uwadze powyższe, powódka podniosła, iż jakkolwiek w świetle orzecznictwa brak uzyskania informacji przewidzianej w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, co do zasady zwalnia pracodawcę z obowiązku konsultacji z daną organizacją, to dla wystąpienia wskazanego skutku nie może pozostać obojętnym także zachowanie pracodawcy w tej sytuacji. Odwołała się w tym zakresie do poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z 25.08.2015 r., że „nieprzedstawienie kwartalnej informacji o liczbie członków powoduje, że organizacji związkowej nie przysługują uprawnienia ustawowe, a pracodawca jest zwolniony z obowiązku współdziałania z taką organizacją. Dotyczy to także uprawnień indywidualnych przysługujących działaczom związkowym, w tym szczególnej ochrony zatrudnienia. Jeżeli organizacja związkowa nie przekazała informacji o liczbie członków, pracodawca nie ma obowiązku pytania jej o zgodę na rozwiązanie umowy z działaczem związkowym. Jeżeli jednak już zapyta, to powoływanie się następnie na nieprzysługiwanie jej uprawnień ustawowych może być uznane za nieuzasadnione (art. 8 k.p.). W tym kontekście powódka podniosła, iż nie sposób pominąć, że pracodawca nie wzywał do uzupełnienia informacji przekazywanych przez zakładową organizację związkową (...) w (...) S.A., natomiast w przeszłości dokonywał konsultacji, nie czyniąc zastrzeżeń co do reprezentatywności jednostki związku. Podniesienie przez pracodawcę argumentów odwołujących się do braku pełnej informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych dopiero w odniesieniu do okresu bezpośrednio poprzedzającego wypowiedzenie umowy o pracę z powódką /i to dopiero na etapie postępowania sądowego/ rodzi zatem podejrzenia, iż u podstaw tego zachowania leży konflikt stron, którego przejawem były chociażby nakładane na powódkę kary porządkowe, uchylane następnie w rezultacie przegranych przez pozwanego postępowań sądowych. Taka niekonsekwencja pracodawcy, w odniesieniu do kontaktu z zakładową organizacją związku zawodowego z całą pewnością powinna zostać zakwalifikowana jako nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. i z tej perspektywy nie zasługiwała na ochronę.

W przekonaniu apelującej nie sposób również zgodzić się z sądem I instancji co do uznania, iż procedura wyboru pracownika podlegającego zwolnieniu w związku z likwidacją stanowiska pracy została przeprowadzona prawidłowo, albowiem pracodawca zastosował przejrzyste i obiektywne kryteria w tym zakresie. Powódka przypomniała, iż proces oceny pracowników obejmował dwa etapy, tj. oceny przełożonych oraz ankiety składane przez samych pracowników. Co istotne, podstawę opisanej procedury stanowiło Zarządzenie Prezesa Zarządu (...) S.A. nr 51/VI (...) z dnia 31.12.2013 r., które zostało opublikowane w komunikatorze N. w dniu 21.01.2014 r. natomiast kwestionariusze ocen zostały przesłane kierownikom redakcji już w dniu 12.12.2013 r. W tym stanie rzeczy pracodawca faktycznie rozpoczął procedurę wyboru pracownika, któremu miał zamiar wypowiedzieć umowę o pracę zanim sformułował, a nadto ujawnił kryteria doboru, a przy tym cel uprzedniego przesłania formularzy. Powyższe utrudniało jakkolwiek próbę dyskusji z pracownikami, czy też konsultacje ze związkami zawodowymi, których pozwany faktycznie nie przeprowadził. W przekonaniu apelującej opisane okoliczności wykluczają uznanie „przejrzystości” zastosowanej przez pracodawcę procedury. Wypełniając przekazane ankiety pracownicy nie znali bowiem celu w jakim były przygotowane, a przy tym nie mieli możliwości żądania wyjaśnień co do znaczenia poszczególnych kryteriów, czy też sposobu punktacji. Jak można się domyślać, powyższe stało się przyczyną braku oddania ankiet przez część pracowników. Pozwany nie wyjaśnił przy tym jaki wpływ miała powyższa okoliczność na rezultaty procesu, tj. w jaki sposób oceniano pracowników, którzy uchylił się od wypełnienia kwestionariusza.

Powódka podniosła nadto, iż procedura oceny przez przełożonych obejmowała ocenę opisową dokonaną jednoosobowo przez kierowników redakcji, a następnie przypisanie tej ocenie przez kolegium redakcyjne wartości punktowej. Podstawą ewaluacji danego pracownika była zatem ocena kierownika redakcji. Tej oceny w odniesieniu do

powódki, w zakresie większości kryteriów, dokonywał S. R. (1), którego obiektywizm, jak zaznaczył sąd I instancji, mógł budzić wątpliwości. W przekonaniu apelującej powierzenie oceny jej pracy osobie ujawniającej negatywny stosunek do powódki, a przy tym w warunkach braku znajomości znaczenia poszczególnych kryteriów, niedyskutowanych z pracownikami i niepodlegających konsultacji związkowej, nie może prowadzić do uznania zastosowanej przez pracodawcę procedury za przejrzystą.

Powyższe w ocenie powódki, przekłada się również na jej ocenę w poszczególnych kategoriach ujętych w ankiecie. Sąd I instancji uznał za adekwatne przyjęcie, iż specjalizacja powódki jest wąska, z czego jednak, podobnie jak pracodawca, wyprowadził negatywny wniosek co do przydatności powódki dla pracodawcy. Nie sposób jednak pominąć, iż wysoka specjalizacja pracownika nie oznacza, a przynajmniej nie oznacza w każdym przypadku, braku wszechstronności. Powódka na gruncie niniejszego postępowania przedstawiła dokumentację, także w postaci nagrań audycji, umożliwiającą ocenę jej dotychczasowego dorobku. Analiza tych materiałów nie pozostawia jej zdaniem wątpliwości, iż przy szczególnej znajomości zagadnień związanych z muzyką poważną oraz polską muzyką rozrywkową lat 70-tych i 80-tych, powódka dysponuje kompetencjami i doświadczeniem pozwalającym na przygotowanie i prowadzenie audycji także z innych dziedzin. Powódka była autorem programów, zarówno dotyczących gatunków muzyki leżących poza jej specjalizacją, jak i autorką programów ściśle publicystycznych, a wskazane audycje zawsze były wysoko oceniane, o czym świadczą przyznawane jej nagrody, a także opinie środowiska.

Ostatecznie powódka zwróciła uwagę, iż sąd I instancji pominął, a co najmniej nie przydał należytej wagi okoliczności skonfliktowania powódki z prezesem zarządu pozwanego. Nakładanie na powódkę kar porządkowych, których zasadność była następnie skutecznie kwestionowana przez powódkę w postępowaniach sądowych, utrudnianie dostępu do anteny, przy jednoczesnym powierzaniu zadań niezgodnych z kwalifikacjami powódki, świadczy o próbie wywarcia presji na powódkę, co z kolei nie pozwala dokonać prawidłowej oceny zasadności wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się częściowo uzasadniona, wobec czego konieczne stało się dokonanie częściowej zmiany zaskarżonego wyroku.

W ocenie sądu II instancji Sąd Rejonowy wprawdzie w większości prawidłowo zebrał materiał dowodowy w sprawie, jednakże ocenił go z naruszeniem przepisu art. 233 § 2 k.p.c. Jak bowiem trafnie zarzucono w apelacji, sąd ten nie przydał należytej wagi wszystkim okolicznościom wskazującym na istnienie realnego konfliktu między powódką a prezesem zarządu pozwanego, w zasadzie bezkrytycznie przyjmując, iż procedura wyboru pracownika do zwolnienia w związku z likwidacją stanowiska pracy została przeprowadzona prawidłowo i nie zauważając istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, co w efekcie doprowadziło go do błędnych wniosków. Sądowi I instancji można też zarzucić dowolność i jednostronność przy ocenie zabranego w sprawie materiału dowodowego, dlatego zarzut pozwanej w tym zakresie należało uznać za trafiony. W konsekwencji, Sąd Okręgowy dokonując odmiennej oceny zgromadzonego już przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego, podzielił w tym względzie zarzuty apelacyjne powódki co do bezpodstawnego uznania przez sąd I instancji, iż zastosowana przez pracodawcę procedura wytypowania powódki do zwolnienia w związku z likwidacją stanowiska pracy była przejrzysta i jako taka mogła stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy przeczy temu kontekst sytuacyjny jaki można było odtworzyć w niniejszej sprawie, a który stanowił tło powzięcia decyzji o zwolnieniu D. Z. (1).

Sąd Rejonowy w prawidłowy sposób ustalił przy tym co do zasady stan faktyczny (z niewielkimi wyjątkami, które będą omawiane na bieżąco w dalszej części uzasadnienia); w tym zakresie sąd II instancji ustalenia te przyjmuje więc jako własne.

Słusznie podniosła skarżąca, że sąd I instancji popełnił szereg błędów w ocenie dokonanych ustaleń faktycznych, wynikających z faktu, że zbagatelizował występowanie pomiędzy powódką a ówczesnym prezesem zarządu pozwanego realnego konfliktu, istniejącego już od dłuższego czasu. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można było bowiem tracić z pola widzenia wydarzeń, które miały miejsce przed definitywnym wypowiedzeniem powódce umowy o pracę, a w szczególności faktu dwukrotnego nałożenia przez pracodawcę na powódkę kar porządkowych i ich

dwukrotnego uchylecia przez sąd, na skutek zakwestionowania ich przez powódkę. Ponadto nie sposób było nie dostrzec występującego już wcześniej ograniczenia powódce dostępu do czasu antenowego, w tym także poprzez zmniejszenie jej wymiaru etatu (także zakwestionowanego przez sąd), ale również przez przydzielanie zadań nie mających w praktyce żadnego znaczenia dla funkcjonowania rozgłośni (dyżury lektorskie). Powyższe jednoznacznie wskazuje na negatywny stosunek ówczesnego szefostwa (...) Radia (...) do powódki i chęć wyeliminowania jej z zespołu pracowniczego, nawet poprzez podejmowanie działań niezgodnych z prawem. Ponadto postępowanie przed sądem I instancji ujawniło występowanie silnych animozji personalnych (konflikt pomiędzy „starymi” a „młodymi” pracownikami), które mogły istotnie rzutować na zarządzanie personelem w zespole redakcyjnym. Konsekwencją powyższego było wdrożenie nietransparentnego systemu oceny wykonywania obowiązków służbowych przez pracowników. Zastosowane kryteria oceny w znakomitej większości miały bowiem charakter subiektywny i niemożliwy do odniesienia w stosunku do rzeczywistych kwalifikacji zawodowych poszczególnych pracowników, w tym powódki. Zatajenie systemu i celu dokonywania oceny na etapie ankietowania pracowników, w tym także w zasadzie (co wynika z zeznań świadków) przy ocenianiu ich przez bezpośrednich przełożonych, podważa możliwość uznania jej za rzeczywiste i miarodajne narzędzie służące do oceny potencjału zespołu. Należy również podkreślić, że pracodawca oceniał prowadzone przez poszczególnych pracowników działania, na które bezpośrednio miał wpływ, np. poprzez regulowanie dostępu do czasu antenowego. Dyskredytuje to możliwość dokonania w ten sposób oceny rzeczywistego wkładu poszczególnych osób na funkcjonowanie zespołu redakcyjnego. Szczególnie w tym zakresie podkreślić należy, iż jednym z kryteriów przeprowadzonej oceny była wysokość aktualnego wynagrodzenia. Tymczasem na ostateczne wynagrodzenie dziennikarza w pozwanej spółce składało się wynagrodzenie zasadnicze oraz honoraria za przygotowane czy zrealizowane programy. W tej sytuacji trudno było oczekiwać, że powódka mogłaby w zakresie tego kryterium otrzymać wysoką ilość punktów, skoro rok wcześniej, pismem z dnia 17 grudnia 2012 roku, pozwany wypowiedział jej dotychczasowe warunki pracy i płacy, obniżając jej wymiar czasu pracy aż do 1/4 etatu, co w efekcie znacząco obniżyło otrzymywane przez nią wynagrodzenie. Ponadto po przymusowym zmniejszeniu wymiaru czasu pracy, a w konsekwencji zmniejszeniu ilości przeprowadzanych audycji, doszło do dalszego obniżenia wysokości wynagrodzenia D. Z.. Różnica ta nie mogła zostać zniwelowana tylko wskutek wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie z dnia 25 listopada 2013 roku, którym przywrócono powódce poprzednie warunki pracy i płacy, bowiem wyrok ten dotyczył tylko wynagrodzenia zasadniczego, nie miał zaś żadnego przełożenia na wysokość należnych D. Z. honorariów.

Nie było ponadto zdaniem sądu II instancji przypadkiem, że natychmiast po wydaniu przez Sąd Rejonowy wskazanego wyżej wyroku, korzystnego dla powódki, pozwany zarządził dokonanie ocen zatrudnionych w rozgłośni publicystów w kontekście ich przydatności w tworzeniu programów w 2014 roku i latach późniejszych, jak podał - w celu optymalizacji zatrudnienia, czyniąc jednym z kryteriów takiej oceny właśnie wysokość wynagrodzenia otrzymywanego w okresie od stycznia do listopada 2013 roku. Za otrzymywane wynagrodzenie w wysokości do 2.500 zł przyznawano 2 punkty, za wynagrodzenie w wysokości od 2.501 zł do 3.500 zł przyznawano 3 punkty, za wynagrodzenie od 3.501 zł do 4.500 zł 4 punkty, zaś za wynagrodzenie powyżej 4.500 zł pracodawca przyznawał aż 5 punktów. Nietrudno było w takich okolicznościach przewidzieć, że powódka ulokuje się na końcu listy pracowników i pracodawca zdaniem Sądu Okręgowego celowo posłużył się właśnie takim kryterium, wiedząc że przyniesie ono oczekiwany przezeń rezultat.

Powyższe twierdzenie jest tym bardziej uzasadnione, gdy zważyć na pozostałe przyjęte przez pracodawcę kryteria oceny. Brał on bowiem pod uwagę także m.in. posiadanie przez pracowników „innych źródeł dochodu”, przyjmując, że pracownik, który ze względu na charakter pracy nie może dorabiać poza spółką (gdyż praca w PR S. tak bardzo go absorbuje) otrzymuje 5 punktów; pracownik, który ma średnie możliwości dorabiania poza rozgłośnią otrzymuje 4 punkty, pracownik, który ma duże możliwości dorabiania poza rozgłośnią otrzymuje 3 punkty; natomiast pracownik, który pobiera lub ma możliwość pobierania renty lub emerytury z ZUS, otrzymuje zaledwie 2 punkty. Jak przy tym wynika z zeznań świadków, powszechnie wiadomym w tym czasie w spółce było, że jedyną osobą wśród publicystów, która miała w tym czasie prawo do emerytury lub renty była właśnie powódka. Jasne było też, że nie będzie ona mogła zostać uznana za osobę, która nie ma możliwości dorabiania poza spółką (a więc która otrzyma największą ilość punktów), gdyż wskutek podejmowanych przez pracodawcę wcześniej, a uznanych przez sąd za nieprawidłowe, działań, nie realizowała w tym czasie w zasadzie żadnych audycji. W związku z tym koniecznym było uznanie, że

pracodawca z góry wiedział, iż jedynym pracownikiem, któremu będzie można przyznać najmniejszą ilość punktów będzie właśnie powódka. Pozwala to twierdzić, że postępowanie pracodawcy było celowe i zmierzało do takiego ukształtowania pozornie obiektywnych kryteriów doborów pracowników do zwolnienia, by to właśnie powódce została przyznana jak najmniejsza liczba punktów, co będzie mogło zostać wykorzystane jako uzasadnienie do jej zwolnienia z pracy. Nie można także nie zauważyć, iż omówione wyżej kryterium jest mocno subiektywne (jak można bowiem ocenić czy ktoś ma duże czy tylko średnie możliwości dorabiania poza rozgłośnia), przez co należało je uznać za dowolne i nie poddające się weryfikacji.

Podobnie za dowolne (a nie obiektywne) należało uznać przyjęte przez pozwanego kryterium „zaufania do pracownika”, które różnicowało pracowników na 4 grupy i zgodnie z którym pracownik, do którego pracodawca posiadał bardzo duże zaufanie otrzymywał aż 5 punktów, pracownik o dużym zaufaniu - 4 punkty, ten o średnim 3 punkty, a już ten o niewielkim tylko 2 punkty. Powyższe kryterium całkowicie wymyka się możliwości poddania obiektywnej weryfikacji w postępowaniu sądowym. Oczywiście było zarazem – już na etapie jego tworzenia – że powódka nie uzyskała za nie wysokiej noty, skoro pracodawca wcześniej dwukrotnie karał ją karami porządkowymi (nie mając racji, co wykazało postępowanie przed sądem), zgłaszając tym samym zastrzeżenia co do sposobu wywiązywania się przez nią z obowiązków pracowniczych, a więc jasno dając wyraz swojemu brakowi zaufania do D. Z..

W ocenie Sądu Okręgowego już tylko powyższe świadczy o ewidentnie intencjonalnym postępowaniu pracodawcy, który wyciągnąwszy wnioski z trzech przegranych przez siebie procesów sądowych postanowił stworzyć pozór obiektywnej sytuacji wymuszającej zwolnienie z pracy właśnie D. Z. (1).

Odrębnym zagadnieniem jest stwierdzone w toku postępowania w I instancji nadinterpretowanie faktów, z których pozwany wywodził negatywną ocenę w zakresie współpracy powódki z przedstawicielami ośrodków kultury (Filharmonia) i wykonywania przez nią obowiązków służbowych. Posługując się bowiem w istocie pozornie neutralnym kryterium „stosunku do współpracowników, a także gości, rozmówców radia”, pracodawca w istocie w dowolny sposób ocenił w tym zakresie pracowników. W przypadku powódki z zeznań wszystkich świadków, w tym w szczególności osób dokonujących jej oceny wynikało, że przyczyną ocenienia jej w tym zakresie w taki a nie inny sposób miała być negatywna opinia na jej temat wyrażona przez dyrektora (...) filharmonii, D. S. (1). Powódka w toku procesu zażądała weryfikacji tych twierdzeń. Wypadła ona dla pozwanej negatywnie, bowiem przesłuchana w charakterze świadka D. S. (1) nie potwierdziła, aby kiedykolwiek wypowiadała się negatywnie na temat pracy powódki. Za niedopuszczalne uważa przy tym Sąd Okręgowy wyrażone przez sąd I instancji w uzasadnieniu twierdzenie, jakoby w oparciu o protokół zeznań tego świadka nie można było ustalić czy na pewno D. S. nie zgłaszała uwag tego rodzaju. Jak bowiem dostrzegł ten sąd w innym miejscu, postępowanie w niniejszej sprawie było niezwykle drobiazgowo, a pełnomocnicy obu stron zadawali przesłuchiwanym osobom bardzo szczegółowe pytania. W zakresie zaprotokołowanych zeznań D. S. (1) nie zostały zgłoszone żadne zastrzeżenia, toteż brak jest podstaw, by twierdzić, iż świadek ta nie zeznała wszystkiego lub też, że nie została o wszystko należycie zapytana (co sugerował Sąd Rejonowy). Nawet bowiem jeśli tak było, okoliczność powyższa obciąża tego, kto powoływał się na rzekomo negatywną opinię D. S. o D. Z. (1), a więc pozwaną, nie zaś powódkę. W okolicznościach niniejszej sprawy fakt zaś, że twierdzenia pracodawcy o negatywnych opiniach na temat pracy powódki okazały się bezpodstawne, stanowił kolejny przyczynek do tego, by uznać, że pracodawca w celowy sposób tak skonstruował kryteria oceny pracowników, by móc przyznać właśnie powódce najniższą notę, a w konsekwencji – wypowiedzieć jej umowę o pracę. Marginalnie trzeba zresztą zauważyć, że powyższe twierdzenie pozwanego (o złej opinii osób z zewnątrz na temat pracy powódki) nie było jedynym, którego nieprawdziwość wykazano w toku procesu. Pozwany twierdził też bowiem m.in., że nie mógł realizować audycji z zakresu muzyki klasycznej, gdyż wszelkie tego rodzaju audycje Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji przekazała wyłącznie Programowi II (...). D. Z. (1) w toku procesu wystosowała jednak do (...) stosowne zapytanie, uzyskując odpowiedź, którą następnie przekazała do sądu, a z której wynikało, że żadne tego rodzaju „zakazy” emisyjne nie zostały wydane. Powyższe tym dobitniej potwierdza wniosek o dowolnym manipulowaniu przez pozwanego pracodawcę faktami.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza

wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności niniejszej sprawy pozwoliły na postawienie ocenie materiału dowodowego dokonanej przez Sąd Rejonowy zarzutu dowolności. Sąd ten tylko formalnie wziął bowiem pod uwagę jednolicie głoszony w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, iż kryteria doboru pracowników do zwolnienia powinny być obiektywne i sprawiedliwe. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia (tak: wyrok z 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06). Oczywistym jest również to, że pracodawca miał prawo posłużyć się tymi kryteriami, jakie w danym przypadku uważał za najbardziej istotne – w żadnej jednak mierze nie mogły mieć one charakteru dyskryminującego. Kryteria te musiały także zostać w jednakowy sposób zastosowane do wszystkich podlegających ocenie pracowników i w stosunku do żadnego z nich nie mogły odgrywać doniosłej roli inne, dodatkowe kryteria - także wtedy, gdy pominięto ocenę przebiegu ich dotychczasowej pracy zawodowej. W wyroku z 15 grudnia 2004 r., I PK 97/04, Sąd Najwyższy stwierdził, że nie stanowi wystarczającego kryterium doboru pracowników do zwolnienia jedynie wysokość otrzymywanego przez nich wynagrodzenia za pracę, z pominięciem poziomu kwalifikacji zawodowych, stażu pracy oraz stosunku do obowiązków pracowniczych, także wtedy, gdy przyczyną wypowiedzenia jest konieczność ograniczenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych. Z wyroku tego nie wynika jednak, że Sąd Najwyższy z góry odrzucił zastosowanie przez pracodawcę tylko jednego kryterium jako decydującego przy doborze pracowników do zwolnienia. Odrzucił jedynie kryterium dotyczące wyłącznie wysokości zarobków jako niedające się pogodzić z obiektywną oceną pracownika (tak również SN w wyroku z 1 czerwca 2012 roku, sygn. akt II PK 258/11).

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy trzeba zauważyć, że Sąd Rejonowy wyjaśnił, że za najbardziej rzeczową ocenę powódki uznał tę dokonaną przez J. S. (1). Zaznaczył jednak także, że za wiarygodne uznał zeznania S. R. (1) i T. C., mimo że w innym miejscu wskazał, że obiektywizm S. R. „mógłby budzić wątpliwości” (myśli tej sąd I instancji jednak bliżej nie rozwinął). W tym kontekście całkowicie niezrozumiałe jest jednak przyjęcie, że J. S. (1) w ogóle dokonywała „rzeczowej oceny powódki”, skoro z zeznań tej świadek złożonych na rozprawie w dniu 30 marca 2015 roku (k. 709v-712 akt sądowych) jasno wynika, iż nie brała ona w ogóle udziału w procedurze oceniania D. Z. (1). Przeciwnie, z jej zeznań wynika, że dokonywała ona wyłącznie oceny podległych jej pracowników z redakcji publicystyki (powódka pracowała w redakcji muzyki), przy czym wskazała, że najpierw (20 grudnia 2013 roku) wysłała kadrowej mailem wypełnione przez siebie druki oceny opisowej (druki te otrzymała wcześniej właśnie od kadrowej, bez żadnych szczegółowych wyjaśnień, w tym także co do celu przeprowadzania oceny), a następnie na początku stycznia 2014 roku wzięła udział w kolegium redakcyjnym z udziałem prezesa, redaktora naczelnego i kadrowej. J. S. wyjaśniła też, że w czasie tego kolegium nie omawiano wspólnie ocen poszczególnych pracowników, natomiast każdy z kierowników redakcji samodzielnie (J. S. razem z kadrową) stawiał poszczególnym pracownikom ze swojej redakcji oceny punktowe. Ponadto z zeznań tej świadek wynika, że nie prowadziła ona z prezesem spółki żadnych rozmów na temat wystawionych przez siebie ocen i przyjętej liczby punktów, a także, że w przypadku części rubryk liczbę punktów wpisywała kadrowa. Z zeznań tej świadek wynika więc zarówno to, że to nie ona oceniała powódkę na potrzeby dokonanego wyboru pracownika do zwolnienia, a więc jej ocena w tym zakresie nie miała żadnego znaczenia przy podejmowaniu przez pracodawcę decyzji, jak i to, że pracownicy z poszczególnych redakcji byli oceniani w różny sposób, bo przez różne osoby, a wystawiona przez nich liczba punktów nie była jakkolwiek weryfikowana czy ujednolicana. Mając zaś na względzie przywołane wyżej uwagi co do rodzaju wziętych przez pracodawcę pod uwagę kryteriów, mających wysoce nieostry, niekonkretny i mało obiektywny charakter, nie sposób było w tych okolicznościach uznać, by tak przeprowadzona ocena pracowników była jednakowa dla wszystkich ocenianych osób.

W tym miejscu trzeba podkreślić, że identycznie jak J. S. (1) proces dokonywania ocen pracowników opisał przesłuchany w charakterze świadka T. C., ówczesny redaktor naczelny pozwanego. Także on podał bowiem (na rozprawie w dniu 1 kwietnia 2015 r., k. 714-717 akt sądowych), że „oceny opisowe wypełniałem sam, punktowe wypełniałem razem z kadrową”, a także, iż „nie było [na kolegium redakcyjnym] dyskusji na temat konkretnych osób ocenianych”. Powyższa wersja zdarzeń, co do której Sąd Okręgowy nie ma żadnych zastrzeżeń jeśli chodzi o jej miarodajność, stoi w jawnej sprzeczności z wersją rysującą się w oparciu o zeznania – uznanego przez Sąd Rejonowy ostatecznie za wiarygodnego – świadka S. R. (1), a więc tej osoby, która faktycznie oceniała powódkę i na skutek której działań to ona właśnie została wytypowana do zwolnienia. Świadek ten zeznał bowiem (na rozprawie w dniu 12 stycznia 2015 roku, k. 579v-583 akt sądowych), że dokonał oceny w stosunku do trzech pracowników swojej redakcji (muzyki), a także, że „miałem opisać poszczególne rubryki, bez punktacji, dopiero w styczniu na spotkaniu kolegium redakcyjnego, tj. kierowników, prezesa i redaktora naczelnego oraz kierownika personalnego powiedziano nam, że mamy przyznawać punkty od 1 do 5. Na tym spotkaniu omawialiśmy każdego pracownika – publicystę, mogło to być około 25 osób łącznie ze wszystkich redakcji. Każdy kierownik miał wypełnione oceny i rozmawialiśmy o punktacji dla każdego pracownika wspólnie, trwało to kilka godzin. Wtedy ustaliliśmy ostateczną punktację moich pracowników.” Jego zeznania są więc w tym zakresie sprzeczne nawet z zeznaniami samego ówczesnego prezesa pozwanej, A. R., który na rozprawie w dniu 19 sierpnia 2015 r. (k. 823-824 akt sądowych) zeznał, że „kierownicy redakcji wspólnie z kadrową wypełniali arkusze wspólnie co do mojej obecności, co do kwestii formalnych, np. staż, wykształcenie. Po zebraniu ocen kadrowa sporządziła raport. (...) Kierownicy redakcji bez mojego, ani niczyjego udziału wystawiali ocenę punktową w tej części oceny, którą sporządzali samodzielnie. (...) Ja pracowałem tylko na tabeli przygotowanej przez kadrową i prawnika. Potem dostawałem oceny zbiorcze, ja nie zagłębiałem się w oceny merytoryczne. Nie uczestniczyłem aktywnie w tej ocenie. (...) My nie omawialiśmy poszczególnych pracowników”.

W ocenie Sądu Okręgowego z powyższego wynika więc jednoznacznie, że świadek S. R. nieprawdziwie opisał w swoich zeznaniach przebieg procesu dokonywania oceny, próbując zdjąć z siebie odpowiedzialność za samodzielne ocenienie pracy D. Z. (1) w taki sposób, że okazała się ona najniżej ocenionym pracownikiem. Z całokształtu materiału dowodowego wynika zarazem, iż – w zakresie tych kryteriów, które miały charakter typowo ocenny (jak ocena pracy czy kwalifikacje faktyczne, za które można było zresztą otrzymać najwyższą liczbę punktów), poszczególni pracownicy byli oceniani przez różne osoby, według subiektywnych przekonań ich przełożonych, bez jasnych wytycznych co do sposobu dokonywania takiej oceny, przy czym oceny powódki dokonał wyłącznie S. R., który – jak jasno wynika z akt sprawy – był z nią w tym czasie skonfliktowany, wobec czego dokonana przez niego ocena nie mogła zostać uznana za obiektywną.

Co za tym idzie, Sąd Okręgowy uznał, że choć przyczyna podana w doręczonym powódce wypowiedzeniu, określona jako „likwidacja stanowiska publicysty w redakcji muzyki”, rzeczywiście zaistniała (gdyż zwolniono powódkę, nie zatrudniając nikogo na jej miejsce), to jednak dobór pracownika do zwolnienia nie został dokonany prawidłowo, w obiektywny sposób. Wymaga bowiem podkreślenia, że przez cały proces pozwany twierdził, że jego zamiarem było zlikwidowanie stanowiska publicysty jako takiego, spośród wszystkich publicystów zatrudnionych w spółce, a nie konkretnego stanowiska w konkretnej redakcji (muzyki). To, że zlikwidowano akurat stanowisko w redakcji muzyki miało w tej sytuacji charakter wtórny. Ocenie sądu podlegał natomiast cały proces decyzyjny pracodawcy, obejmujący wszystkich zatrudnianych przez nich w tym czasie publicystów.

Co za tym idzie, dokonane wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę uznano za niezgodne z prawem, a w związku z tym – uwzględniono oparte o przepis art. 45 § 1 k.p. żądanie przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Konsekwencją powyższego była także konieczność zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd nie znalazł jednak podstaw do przyznania, zgodnie z żądaniem powódki, wynagrodzenia za cały okres pozostawania przez nią bez pracy w kwotach po 2 860,13 zł miesięcznie, począwszy od czerwca 2014 roku aż do maja 2016 roku, albowiem w momencie gdy podejmowano decyzję o rozwiązaniu z nią stosunku pracy nie była

ona zdaniem Sądu Okręgowego pracownikiem, którego stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie (nie musiała być tak traktowana przez pracodawcę).

Niezasadny okazał się bowiem drugi (zasadniczy) zarzut apelacji odnoszący się do naruszenia przepisu art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych.

Prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, iż zgodnie z § 46 Statutu Międzyregionalnego (...) (związku zawodowego i zrzeszenia twórczego) zakładowe organizacje związkowe są tworzone u pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników będących członkami Syndykatu. Zgodnie z § 50 ust. 1 statutu, w skład zarządów zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych oraz kół Syndykatu wchodzi od 3 do 5 osób, wybieranych w tajnym głosowaniu przez ogólne zebranie członków bezwzględną większością głosów, tj. 50% plus 1 spośród nieograniczonej liczby kandydatów w obecności co najmniej połowy uprawnionych do głosowania. Nie zauważył jednak zarazem, że zgodnie z § 52 tegoż statutu do składania oświadczeń woli za zakładową międzyzakładową organizację związkową oraz koła Syndykatu potrzebne były podpisy dwóch członków zarządu.

W myśl art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych, organizacja o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał – według stanu na ostatni dzień kwartału – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków organizacji, w tym liczbie członków, o których mowa w ust. 1.

W ocenie Sądu Okręgowego nie ulega wątpliwości, że w niniejszej sprawie organizacja działająca u pozwanego, której przewodniczącą była powódka, nie wykonała powyższego, wynikającego z ustawy, obowiązku. Co prawda bowiem pismem z 10 stycznia 2014 roku D. Z. (1), działając w imieniu organizacji związkowej, poinformowała pracodawcę, iż działający w (...) S.A. (...) liczy 14 członków, a nadto zaznaczyła, iż osobą prawnie chronioną jest właśnie ona, pełniącą funkcję przewodniczącej, to jednak pod tym oświadczeniem podpisała się wyłącznie ona sama, podczas gdy z obowiązującego w tym czasie statutu jej własnego związku wynikało, że podpis w takiej sytuacji powinny złożyć łącznie dwie osoby (dwaj członkowie zarządu).

Sąd Okręgowy w pełni podziela i aprobuje pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 2015 roku, wydanej w sprawie o sygn. akt II PK 214/14. Sąd Najwyższy zajął tam stanowisko, że uchybienie przez organizację związkową obowiązkowi, o którym mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy z 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych wywołuje ten skutek, że pracownik, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy nie korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawet wtedy, gdy pracodawca został poinformowany o objęciu tego pracownika szczególną ochroną przed kwartałem, za który organizacja związkowa nie dopełniła powyższego obowiązku. Sąd Najwyższy podkreślił, iż nieprzedstawienie kwartalnej informacji o liczbie członków powoduje, że organizacji związkowej nie przysługują uprawnienia ustawowe, a pracodawca zwolniony jest z obowiązku współdziałania z taką organizacją. Dotyczy to także uprawnień indywidualnych przysługujących działaczom związkowym, w tym szczególnej ochrony zatrudnienia. Jeżeli organizacja związkowa nie przekazała informacji o liczbie członków, pracodawca nie ma obowiązku pytania o jej zgodę na rozwiązanie umowy z działaczem związkowym. Podobnie w uchwale z 20 grudnia 2012 roku Sąd Najwyższy w sprawie III PZP 7/12 wskazał, iż nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją. Zwolnienie pracodawcy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową obejmuje także konieczność uzyskania przez pracodawcę zgody na rozwiązanie stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej organizacji związkowej, a upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 6 października 2011 roku, sygn. akt III PK 17/11, beneficjentami korzystania przez zakładową organizację związkową z uprawnień wynikających z art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych są między innymi jej działacze, korzystający z ochrony przewidzianej w art. 32 tej ustawy. SN podkreślił

w związku z tym, iż to właśnie oni powinni być obciążeni ryzykiem nieprzekazania przez tę organizację informacji z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, tym bardziej, że mają znaczny wpływ na wykonanie tego obowiązku przez organizację związkową. Ów obowiązek sprawozdawczy powinien być wykonywany przez zakładową organizację związkową z urzędu, w tym sensie, że nie został uzależniony od dokonania przez pracodawcę w tym przedmiocie jakichkolwiek działań.

Odnosząc powyższe do niniejszej sprawy należało stwierdzić, że działająca u pozwanego organizacja, której przewodniczącą była powódka, nie wypełniła obowiązku wynikającego z przywoływanego wyżej przepisu i nie przekazała prawidłowej, zgodnej z obowiązującym statutem, tj. podpisanej przez dwóch członków zarządu, informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji. W tym stanie rzeczy pozwany miał pełne prawo przyjąć założenie, że organizacji związkowej, w imieniu której działała powódka, w I kwartale 2014 roku nie przysługiwały ustawowe uprawnienia, a co za tym idzie, że D. Z. (1) nie była osobą szczególnie chronioną. Bez znaczenia pozostawały w związku z tym uwagi apelacji o konieczności rozróżnienia pomiędzy sytuacjami, w której omawiana informacja nie jest w ogóle składana (kiedy zdaniem apelującej można stosować „sankcję” w postaci m.in. nieobjęcia członków związku szczególną ochroną pracowniczą) a taką, w której złożenie informacji następuje w odpowiednim terminie oraz formie, a wątpliwości budzi jedynie zakres ujętych w treści pisma danych. W niniejszej sprawie powódka nie złożyła bowiem informacji „w odpowiedniej formie”, co nakazywało traktowanie jej tak, jak gdyby nie została złożona w ogóle.

W przywołanym kontekście nie miały także znaczenia wywody apelacji odnoszące się do wcześniejszego zachowania pracodawcy, który w poprzednim okresie współpracował z organizacją związkową, w której działała powódka, nie kwestionując jej reprezentatywności. Wywody te pomijają bowiem fakt, iż istnienie obowiązku współpracy pracodawcy z organizacją związkową należy oceniać oddzielnie dla każdego poszczególnego kwartału (skoro organizacja związkowa ma obowiązek składania informacji z taką właśnie częstotliwością). Skoro więc do 10 stycznia 2014 roku organizacja ta nie złożyła prawidłowej informacji o jakiej mowa w przepisie art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, od tej daty pracodawca nie miał obowiązku, by traktować ją jako reprezentatywną. W tym zaś zakresie sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia, iż zachowanie pracodawcy w owym czasie nie dawało podstaw do twierdzeń, że nie ma żadnych zastrzeżeń w tym zakresie; przeciwnie, sąd ten słusznie zwrócił uwagę na zachowania pracodawcy, z których jasno wynikało, że takie zastrzeżenia w tym czasie zgłaszał.

Reasumując, Sąd Okręgowy, podzielając w pełni pogląd wyrażony w przywołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 2015 roku, przyjął, że w dacie rozwiązania stosunku pracy z powódką organizacja, której D. Z. była przewodniczącą nie korzystała z uprawnień przysługujących zakładowym organizacjom związkowym, w tym z ochrony działaczy związkowych, wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Konsekwencją powyższego było z jednej strony przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę, pomimo braku zgody organizacji związkowej na jego dokonanie, nie było niezgodne z przepisami (co oczywiście nie wpływało w żaden sposób na dokonaną powyżej negatywną ocenę jego merytorycznej zasadności). Z drugiej strony, miało to istotny wpływ dla oceny zasadności roszczenia powódki o przyznanie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

W tym zakresie należało wskazać, iż zgodnie z art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Tylko jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Jak już wyjaśniono powyżej, D. Z. (1) w momencie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę nie podlegała szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy ustanowionej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W związku z powyższym, w ocenie Sądu Okręgowego należało uznać, iż w jej przypadku nie zostały spełnione przesłanki uprawniające do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy wymienione w art. 47 k.p. Zastosowanie w jej przypadku znajdowała natomiast pierwsza część tego przepisu, tj. możliwość otrzymania wyrównania utraconych

zarobków tylko za okres jednego miesiąca (okres zastosowanego w jej przypadku wypowiedzenia umowy o pracę wynosił trzy miesiące). Tylko bowiem przypadku pracownika objętego szczególną ochroną, wymienioną w tym przepisie, istnieje możliwość wyrównania utraconych zarobków za cały okres pozostawania bez pracy.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy zmienił na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że przywrócił powódkę D. Z. (1) do pracy w pozwanym (...) Radiu (...) w S. na dotychczasowych warunkach, zasądził od pozwanego na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwotę 2860,13 zł (tj. niesporną między stronami kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki) pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku niniejszego przywrócenia do pracy i oddalił powództwo w zakresie w jakim powódka żądała przyznania wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Zmiana rozstrzygnięcia co do meritum sporu pociągała za sobą także konieczność dokonania zmiany wyroku w zakresie kosztów procesu.

W ocenie sądu II instancji, biorąc pod uwagę ostateczny wynik sporu, trzeba było bowiem uznać, że każda z jego stron przegrała go w równym stopniu. Z jednej bowiem strony, decydujące znaczenie miało roszczenie o przywrócenie do pracy – to z nim wiązała się bowiem konieczność wielogodzinnego przesłuchiwanie wielu świadków i dokonywania szczegółowej oceny ich zeznań. Z drugiej, nie mniej istotne, choć znacznie mniej absorbujące i strony, i sąd, było dokonywanie oceny okoliczności związanych z istnieniem (lub nie) szczególnej trwałości stosunku pracy D. Z.. O ile zaś w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy powódka wygrała proces w całości, o tyle w zakresie żądania zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w zasadzie w całości go przegrała (zasądzono na jej rzecz tylko wynagrodzenie za jeden miesiąc, zamiast za kilkanaście, czy wręcz kilkadziesiąt – z uwagi na długi czas trwania procesu – miesięcy). Stąd też Sąd Okręgowy uznał, że najbardziej celowe będzie skorzystanie w tej sytuacji z możliwości przewidzianej przepisem art. 100 k.p.c. i wzajemne zniesienie kosztów między stronami.

Takie rozstrzygnięcie wydano przy tym zarówno co do kosztów postępowania przed sądem pierwszej, jak i drugiej instancji. Wynik postępowania apelacyjnego był bowiem identyczny jak wynik postępowania przed Sądem Rejonowym – powódka wprawdzie wygrała postępowanie apelacyjne w zakresie przywrócenia do pracy, jednak przegrała je niemal w całości w zakresie drugiego ze zgłaszanych żądań. Stąd też w punkcie II sentencji zamieszczono rozstrzygnięcie o oddaleniu jej apelacji w pozostałym zakresie (art. 385 k.p.c.), zaś w punkcie III – o wzajemnym zniesieniu między stronami kosztów instancji odwoławczej (art. 100 k.p.c.).