

## **Szczegółowa argumentacja Rzecznika Praw Obywatelskich w sprawie zwolnionego dziennikarza Polskiego Radia**

### **Zbyt ogólna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę**

W ocenie Rzecznika Praw Obywatelskich przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest zbyt ogólna. Stwierdzenie utraty zaufania niezbędnego do świadczenia pracy na zajmowanym przez pozwanego stanowisku, wynikające m.in. z faktu publicznej krytyki pracodawcy i podważania kompetencji przełożonych, nie może być uznane za wystarczające uzasadnienie w świetle wymogów konkretności i pozostaje w sprzeczności z art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm., dalej: „k.p.”).

Tak sformułowane uzasadnienie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem nie wskazuje, z czego wynika utrata zaufania pracodawcy do pracownika. W sytuacji braku sprecyzowania przyczyny wypowiedzenia sąd nie ma możliwości kontroli zasadności decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, co skutkuje brakiem możliwości skutecznej ochrony uprawnień powoda.

W świetle utrwalonego stanowiska Sądu Najwyższego, utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538). Istotna jest zatem nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały.

W orzecznictwie zawsze analizuje się w ten sposób zasadność powołania się pracodawcy na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się okoliczności, które leżały u jej podstaw (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, i przytoczone w nim orzecznictwo).

Przyczyną utraty zaufania do pracownika, wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę, była utrata zaufania niezbędnego do świadczenia pracy na stanowisku Kierownika Redakcji, wynikająca m.in. z faktu „publicznej krytyki pracodawcy i podważania kompetencji przełożonych”. Tak sformułowany zarzut zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich nie wskazuje w wymagany przepisami prawa pracy sposób na okoliczności leżące u podstawy decyzji dotyczącej wypowiedzenia umowy o pracę. Dopiero w odpowiedzi na pozew pracodawca przedstawił wydruki wypowiedzi dziennikarza, które w jego przekonaniu stanowią dowód dezaprobaty powoda dla zmian personalnych w spółce i odzwierciedlają poglądy, że nowe kierownictwo Programu obniży jego poziom oraz zagrożone jest rzetelne i obiektywne dziennikarstwo.

### **Dozwolona krytyka pracodawcy przez pracownika**

Prawo pracownika do krytycznej oceny pracodawcy nie może budzić wątpliwości jako element przysługującej każdemu i zagwarantowanej w art. 54 Konstytucji wolności wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji.

Wskazuje się także, że możliwość krytykowania pracodawcy mieści się w ramach obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (por. A. Nowak, Głosa do wyroku SN z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 257/04, „Gdańskie Studia Prawnicze” – Przegląd Orzecznictwa” 2006, nr 4, poz. 16, str. 169).

Dopiero przekroczenie granic dopuszczalnej krytyki może stanowić naruszenie obowiązków dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania zasad współżycia społecznego.

W piśmiennictwie podkreśla się, że na gruncie orzecznictwa Sądu Najwyższego krytyka pracodawcy jest dopuszczalna, jeżeli jest:

- zgodna z porządkiem prawnym (w tym z zasadami współżycia społecznego, dobrymi obyczajami - por. wyrok SN z 13 października 1999 r., I PKN 269/99, OSNP 2001, nr 4, poz. 114),
- sformułowana w odpowiedniej formie i miejscu, oraz
- merytorycznie uzasadniona (por. A. Drozd, Dopuszczalna krytyka pracodawcy (przełożonych) w orzecznictwie Sądu Najwyższego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2012, nr 8, s.25).

W tej ostatniej kwestii w orzeczeniach Sądu Najwyższego wskazuje się, że przy ocenie zachowania pracownika należy uwzględnić nasilenie złej woli i świadome działanie zagrażające interesom pracodawcy lub narażające go na szkodę. Takie ujęcie zdaje się odpowiadać subiektywnemu pojmowaniu dobrej wiary, które jest widoczne w orzecznictwie (por. np. wyroki SN: z 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNP 2002, nr 6, poz. 139 i z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007, nr 21-22, poz. 312).

W przekonaniu Rzecznika Praw Obywatelskich poglądy dziennikarza zaprezentowane w wypowiedziach nie naruszały granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy w stopniu uzasadniającym wypowiedzenie mu umowy o pracę.

W tym zakresie powód korzystał z wolności wyrażania swoich poglądów (art. 54 ust. 1 Konstytucji). Wolność ta znajduje swoje rozwinięcie w art. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. – Prawo prasowe (Dz. U. Nr 5, poz. 24 ze zm., dalej jako „Prawo prasowe”). W szczególności z art. 5 ust. 1 Prawa prasowego wynika, że każdy obywatel, zgodnie z zasadą wolności słowa i prawem do krytyki, może udzielać informacji prasie. Nikt nie może zaś być narażony na uszczerbek lub zarzut z powodu udzielenia informacji prasie, jeżeli działał w granicach prawem dozwolonych (art. 5 ust. 2 Prawa prasowego).

Z art. 5 ust. 2 Prawa prasowego wynika zatem w sposób jednoznaczny, że pozwany mógłby wypowiedzieć powodowi umowę o pracę jedynie wówczas, gdyby ów nie działał w granicach dozwolonych prawem. Tymczasem stosownie do art. 41 Prawa prasowego

publikowanie rzetelnych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego ujemnych ocen działalności twórczej, zawodowej lub publicznej służy krytyce społecznej i pozostaje pod ochroną prawa.

Natomiast ten, kto utrudnia lub tłumi krytykę prasową, ponosi odpowiedzialność karną (art. 44 ust. 1 Prawa prasowego). Karze podlega również ten, kto nadużywając stanowiska lub funkcji działa na szkodę innej osoby z powodu krytyki prasowej, opublikowanej w społecznie uzasadnionym interesie (art. 44 ust. 2 Prawa prasowego).

W świetle powołanych przepisów Prawa prasowego pod ochroną prawa znajdują się również formułowane przez zwolnionego dziennikarza ujemne oceny działalności Polskiego Radia. Żaden przepis Prawa prasowego nie wyłącza bowiem pracowników z kręgu podmiotów uprawnionych do korzystania z prawa do krytyki. Krytyka ta zaś, jeśli jest rzetelna i zgodna z zasadami współżycia społecznego, pozostaje pod ochroną prawa.

Z treści pisma z dnia 17 marca 2016 r. wypowiedającego powodowi umowę o pracę wynika, że „przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata zaufania niezbędnego do świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku, wynikająca m.in. z faktu publicznej krytyki pracodawcy i podważania kompetencji przełożonych”.

Pozwany (Polskie radio) w sposób jednoznaczny uznał w związku z tym, że sam fakt publicznej krytyki pracodawcy stanowi wystarczającą podstawę wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany nie wykazał natomiast, że owa krytyka była nierzetelna czy też niezgodna z zasadami współżycia społecznego. W związku z tym przyjąć należy, że krytyka ta, zgodnie z treścią art. 41 Prawa prasowego, pozostawała pod ochroną prawa. Powód korzystając z prawa do krytyki realizował swoje uprawnienia wynikające z art. 54 ust. 1 Konstytucji RP, art. 5 i art. 41 Prawa prasowego.

Nie bez znaczenia w sprawie jest również i to, że publiczne krytyczne wypowiedzi powoda miały w istocie na celu troskę o prawidłową realizację przez jednostkę publicznej radiofonii misji publicznej polegającej na oferowaniu zróżnicowanych programów cechujących się pluralizmem, bezstronnością i niezależnością (art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji – Dz. U. z 2016 r. poz. 639).

Lojalność wobec pracodawcy nie może prowadzić do wykluczenia krytycznych komentarzy względem pracodawcy (por. wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Guja przeciwko Mołdawii z dnia 12 lutego 2008 r., skarga nr 14277/04).

Troska dziennikarza miała swoje merytoryczne uzasadnienie; ustawa z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji (Dz. U. z 2016 r. poz. 25) przyznała bowiem rządowi (ministrowi właściwemu do spraw Skarbu Państwa) kompetencję do bezpośredniego kreowania personalnej obsady zarządów spółek publicznej radiofonii i telewizji. Swobodne powoływanie i odwoływanie władz tych spółek przez ministra oznacza ich stałą zależność od rządu. W konsekwencji, zasadne stało się pytanie o realizację zasad

pluralizmu, bezstronności, wyważenia i niezależności, o których mowa w art. 21 ust. 1 ustawy o radiofonii i telewizji, przez w całości zależną od czynnika politycznego publiczną radiofonię.

### **Dozwolona krytyka przez dziennikarza**

Zwolniony dziennikarz prezentował swoje poglądy nie tylko jako pracownik, ale także jako dziennikarz.

Kwestią dopuszczalności zwolnienia pracownika – dziennikarza za jego wypowiedzi (lub też ukarania go przez pracodawcę) zajmował się Europejski Trybunał Praw Człowieka w kontekście naruszenia art. 10 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (dalej jako: „Konwencja”).

W orzecznictwie Trybunału pojawia się kwestia szczególnej roli dziennikarza jako *public watchdog*, czyli sygnalisty informującego społeczeństwo o nieprawidłowościach lub dostrzeżonych zagrożeniach. W konsekwencji, Trybunał wielokrotnie reagował na próby wpływania na dziennikarską wolność słowa – zakwestionował obowiązek autoryzacji, sprostowania a także kryminalizacji pomówienia.

W sprawie Manole i inni przeciwko Mołdawii (skarga nr 13936/02) Europejski Trybunał Praw Człowieka przyjął, że z uwagi na rolę dziennikarzy w demokratycznym społeczeństwie, władze mediów publicznych w dużo większym stopniu niż inni pracodawcy mają obowiązek zagwarantować im możliwość wykonywania pracy bez nacisków oraz wpływania na treści przez nich przekazywane. Standard ten odnosi się bez wątpienia także do Polskiego Radia. Prowadzi to do konkluzji, iż wypowiedzi zwolnionego dziennikarza były uprawnione nie tylko z pozycji pracownika, ale w szczególności - jako dziennikarza.

W kontekście sprawy nie można pomijać, czego dotyczyła krytyka publiczna i czym była motywowana.

Dziennikarz w swoich wypowiedziach odnosił się do zagrożenia niezależności mediów publicznych; sygnalizował, jakie niebezpieczeństwa może rodzić wprowadzanie nowej legislacji w tym zakresie.

Podobnie w sprawie Fuentes Bobo przeciwko Hiszpanii (skarga nr 39293/98), Fuentes Bobo - dziennikarz pozostający w sporze z pracodawcą za swoje wypowiedzi w audycji radiowej - został ukarany zwolnieniem. Skarżący krytykował sposób zarządzania telewizją publiczną. Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z 2000 r. uznał, że kara nałożona za korzystanie ze swobody wypowiedzi przez skarżącego naruszała Konwencję. Zwrócił uwagę, że Fuentes Bobo mówił o złym funkcjonowaniu instytucji publicznej i krytyka ta dotyczyła niewątpliwie ogólnego interesu. Przy ocenie surowości sankcji Trybunał zwrócił uwagę, że można było rozważyć inne kary, łagodniejsze i bardziej odpowiednie. Trybunał uznał więc, że nie było rozsądnej proporcji między sankcją a celem, a zatem art. 10 Konwencji został naruszony.

Kwestia publicznej krytyki pracodawcy-nadawcy publicznego ponownie pojawiła się w orzeczeniu Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Wojtas-Kaleta (skarga nr 20436/02). W 1999 r. skarżąca była dziennikarką i działaczka związków zawodowych (podobnie jak w tej sprawie) w Telewizji Polskiej S.A. W sposób krytyczny wypowiedziała się o nowych decyzjach programowych spółki. W konsekwencji, pracodawca ukarał ją naganą z wpisem do akt. Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z 2009 r. uznał, że doszło do naruszenia art. 10 Konwencji. Trybunał podkreślił, że dziennikarze mają nie tylko prawo, ale i obowiązek komentowania spraw o istotnym znaczeniu publicznym. Wskazał ponadto, iż w takim przypadku obowiązek lojalności dziennikarza wobec pracodawcy, z uwagi na specyfikę tej profesji, nie ma tak silnego charakteru jak w przypadku innych zawodów, a możliwości ingerencji w swobodę wypowiedzi są ograniczone: „obowiązek lojalności pracowników wobec pracodawcy nie może mieć jednakowej mocy wiążącej w odniesieniu do dziennikarzy, ponieważ istotą zawodu jest przekazywanie informacji i opinii. Dziennikarze mają prawo, a nawet obowiązek komentowania spraw o znaczeniu publicznym, w tym także tych odnoszących się do organizacji pracy czy funkcjonowania mediów realizujących misję publiczną”. W sprawie Wojtas-Kaleta, Trybunał podkreślił, że dla oceny obowiązku lojalności i ograniczenia wolności wyrażania opinii istotny jest także publiczny charakter nadawcy, dla którego pracowała skarżąca. Tę okoliczność należy także wziąć pod uwagę w niniejszej sprawie, gdyż publicznym nadawcą jest także Polskie Radio. Te orzeczenia wskazują, iż w ocenie sprawy nie można ograniczyć się wyłącznie do analizy działania na szkodę pracodawcy w świetle obowiązków pracowniczych, lecz należy zapewnić równowagę pomiędzy potrzebą ochrony reputacji pracodawcy i potrzebą ochrony prawa skarżącego do wolności wyrażania opinii (tak Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z 21 lipca 2011 r., Heinisch przeciwko Niemcom, skarga nr 28274/08).

Dziennikarz miał nie tylko prawo, ale i obowiązek poinformować opinię publiczną o sytuacji zagrożenia niezależności mediów publicznych, jeśli jego zdaniem zagrożenie takie istniało. Niedopuszczalne jest, aby z tego powodu doszło do jego zwolnienia.

#### **Szczególne uprawnienia powoda jako przewodniczącego związku zawodowego**

Za Sądem Najwyższym należy przyjąć, że powód będący przewodniczącym związku zawodowego ma „szczególne uprawnienia” do krytykowania pracodawcy (por. wyroki SN: z 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 243, z 16 czerwca 2005 r., I PK 257/04, ONSP 2006, nr 3-4, poz. 43).

Źródłem tego „szczęólnego uprawnienia” są odpowiednie przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. 2015 r. poz. 181).

Niezrozumiałe jest sugerowane przez pracodawcę, że krytyczne wypowiedzi przewodniczącego związku zawodowego względem pracodawcy mogą tylko dotyczyć

okoliczności związanych ze zwolnieniami grupowymi lub przypadków naruszania praw pracowniczych.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych związek zawodowy jest organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Trudno zatem uznać, że przewodniczący związku zawodowego nie ma prawa do zabierania głosu w sprawach bardziej ogólnych, dotyczących w szczególności zmian wprowadzanych w zasadach funkcjonowania mediów publicznych i związanych z tym ruchów kadrowych, pozostających w zgodzie z porządkiem prawnym i podyktowanych troską o utrzymanie dotychczasowego poziomu Programu.

Przewodniczący związku zawodowego ma wręcz obowiązek wyrażania opinii w miejscu pracy i większą swobodę w tym zakresie niż szeregowy pracownik.

Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich nie sposób przyjąć, że w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy zaistniały podstawy do uzasadnionego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z powodu utraty do niego zaufania. Należy zatem stwierdzić, że pracodawca naruszył art. 45 § 1 k.p. W takiej sytuacji żądanie pozwu (odszkodowania) należy uznać za w pełni uzasadnione.

Zawisła przed sądem sprawa przeciwko Polskiemu Radiu dotyczy nie tylko ochrony praw pracowniczych, lecz także dotyczy wolności wypowiedzi i granic prawa do krytyki, także publicznego pracodawcy. W ocenie Rzecznika Praw Obywatelskich powód z owego prawa do krytyki korzystał w granicach pozostających pod ochroną prawa i czynił to w imię ochrony interesu publicznego wynikającego z art. 21 ust. 1 ustawy o radiofonii i telewizji. Dlatego też wypowiedzenie mu umowy o pracę w istocie stanowiło w tych warunkach tłumienie krytyki prasowej. Okoliczność ta uzasadnia zgłoszenie udziału Rzecznika w niniejszym postępowaniu.