

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 31 października 2013 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo J. W. (1) przeciwko (...) Radiu – (...) w (...) Spółce Akcyjnej w Ł., o przywrócenie do pracy i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce do dnia 28 lutego 2013 roku, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku komentatora w Redakcji Publicystyki i Programów (...), w systemie wynagradzania honoracyjno – zadaniowym. Umowa o pracę powoda została rozwiązana w wyniku nie przyjęcia przez powoda zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy. Wynagrodzenie powoda wynosiło 4.757,75 zł i składało się z dwóch części – wynagrodzenia zasadniczego oraz honorariów, które były uzależnione od ilości przygotowywanych programów. W Radiu funkcjonują dwie redakcje: informacyjna i publicystyki. W redakcji informacyjnej praca ma charakter ciągły, dyżury pracowników trwają 8 godzin.

Od 2010 roku w spółce podjęto czynności mające na celu uporządkowanie zasobów archiwalnych. We wrześniu 2011 roku dokonano zmian organizacyjnych poprzez likwidację D. Emisji i Zbiorów i utworzenie w pionie programowym dwóch nowych działów – S. ds. Emisji oraz Zespołu ds. Zasobów Dźwiękowych. We wrześniu 2011 roku w wyniku tych zmian organizacyjnych spółka wypowiedziała warunki pracy i płacy B. W., zatrudnionej w D. Emisji i Zbiorów. Została ona zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku dziennikarza i w wymiarze 1/2 etatu w zespole ds. zasobów dźwiękowych.

Powód przed wypowiedzeniem zmieniającym miał łącznie około 1 godziny i 15 minut audycji w tygodniu. Dziennikarze mają nienormowany czas pracy i od nich zależy, jak długo będą przygotowywać się do danej audycji. Ramówka na dany rok jest przyjmowana w pozwanej spółce w roku poprzedzającym. We wrześniu 2012 r. powód złożył projekt audycji publicystycznej „Rozmowy nadobowiązkowe”. W 2012 roku ze względów oszczędnościowych powód przestał prowadzić jedną audycję „Przegląd tygodników”, która została przejęta przez dziennikarza informacyjnego. Za tę audycję dziennikarzowi informacyjnemu nie wypłacano honorarium. Powód w tym zakresie złożył pismo z wnioskiem o wyjaśnienie przyczyn takiego postępowania pracodawcy, sugerując przyczynę w postaci poglądów politycznych.

Jesienią 2012 roku powód przygotował 5 audycji: felieton „Widziane z (...)”, nadawany we wtorki i czwartki o godzinie 14:45, nieprzekraczający 3 minut; audycję publicystyczną „Polityka bez polityków”, nadawaną we wtorki o godzinie 20:05, trwającą 25 minut; audycję publicystyczną „Wczoraj i dawniej – rozmowy o historii”, nadawaną w środy o godzinie 20:30, trwającą 30 minut; felieton „Książki z górnej półki”, nadawany w piątki o godzinie 14:45, nieprzekraczający 3 minut; felieton „Wybrane z tygodnia”, nadawany w soboty o godzinie 8:45, nieprzekraczający 2 minut.

W toku posiedzeń Rady Programowej Radia (...) były zastrzeżenia, co do programów powoda – ich charakteru i treści. Członek zarządu A. B. wskazywał, że jest zadowolony z problematyki i sposobu prowadzenia audycji, a powód jest doświadczonym dziennikarzem, ma swoje pozycje, a na antenie budzi czasem emocje, a czasem kontrowersje podawał, że audycje powinny być w omawiane w obecności ich autorów, w kontekście dyskusji na temat audycji powoda i uwag do niej. Także prezes zarządu M. S., odpowiadając na zarzuty pozostałych członków wskazywał, że między innymi powód jest dziennikarzem o dużym dorobku, jego audycja cieszy się zainteresowaniem i poparciem słuchaczy, a stawiane mu zarzuty nie mają podstaw.

Uchwałą z dnia 20 września 2012 roku zarząd pozwanej spółki powołał zespół do uporządkowania i przygotowania zbiorów materiałów do procesu digitalizacji w spółce. Stwierdzono, iż przewodniczący zespołu może wnioskować do zarządu spółki o zwiększenie liczby składu zespołu lub o jego zmianę. Pozwana spółka przygotowywała się do procesu

digitalizacji od 10 lat. Rozpoczęcie procesu było przekładane ze względu na niewystarczające środki. O planowanym procesie digitalizacji byli informowani zarówno kierownicy komórek organizacyjnych, jak i sami dziennikarze.

W dniu 6 listopada 2012 roku pozwana spółka zawarła z Narodowym Instytutem Audiowizualnym porozumienie w sprawie wspólnego postępowania o udzielenie zamówienia publicznego na Digitalizację zbiorów audialnych Radia (...) w trybie przetargu nieograniczonego. W dniu 13 listopada 2012 roku zarząd pozwanej spółki otrzymał od Kierownika Redakcji Publicystyki i Programów (...) pismo z prośbą o rozważenie możliwości zwiększenia tygodniowego czasu antenowego dla audycji edukacyjnych. Podano, iż w obecnej ramówce czas ten stanowił 70 minut programu własnego w tygodniu oraz dodatkowo audycja (...) Radio (...) na Fali, trwająca 55 minut. Zwrócono uwagę, iż jest to niewiele w skali tygodnia tym bardziej, że Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji w sprawozdaniu po przeprowadzonym poprzednim monitoringu sugerowała zwiększenie audycji edukacyjnych wpisanych w tzw. misję radia publicznego finansowaną z abonamentu.

Uchwałą z dnia 13 listopada 2012 roku zarząd pozwanej spółki dokonał zmian organizacyjnych w zakresie struktury zatrudnienia w Redakcji Publicystyki i Programów (...) oraz w Zespole ds. Zasobów Dźwiękowych, w ten sposób, że w Redakcji Publicystyki i Programów (...) zmniejszono stan zatrudnienia w grupie zawodowej komentatorów o 7/8 etatu, a w Zespole ds. Zasobów Dźwiękowych zwiększono stan zatrudnienia i utworzono stanowisko samodzielnego specjalisty w wymiarze czasu pracy 7/8 etatu.

Na dzień 13 listopada 2012 roku spośród komentatorów zatrudnionych w Redakcji Publicystyki i Programów (...), legitymujących się ponad 30-letnim doświadczeniem, jedynie powód oraz B. W. nie podlegali szczególnej ochronie stosunku pracy. Podczas posiedzenia Kolegium Redakcyjnego z dnia 15 listopada 2012 roku członkowie Kolegium przychyliłi się do wniosku o zwiększenie liczby audycji o tematyce edukacyjnej. Stwierdzono, iż od dnia 4 grudnia 2012 roku w miejsce audycji „Polityka bez polityki” przygotowywanej przez powoda, pojawi się nowy magazyn naukowy poświęcony promocji (...) nauki. Propozycję przygotowania audycji otrzymał red. R. W.. Członkowie Kolegium przypomnieli, że mimo wielokrotnych sugestii i rozmów powód nie podjął żadnych starań, aby dopasować profil audycji do wymogów szczególnie preferowanych przez KRRiTv.

W piśmie z dnia 16 listopada 2012 roku pozwana spółka poinformowała działającą w spółce radę pracowniczą o zamiarze dokonania zmian organizacyjnych w zakresie struktury zatrudnienia Redakcji Publicystyki i Programów (...) oraz w Zespole ds. Zasobów Dźwiękowych, wynikających z konieczności realizacji procesu digitalizacji. Wyjaśniono, iż zarząd, po przeprowadzanej analizie zadań stawianych przed redaktorami Redakcji Publicystyki i Programów (...) uznał, iż w obecnym okresie program może być realizowany przy obniżonym stanie etatowym. Stwierdzono, iż jednocześnie spółka stanęła przed wyzwaniami związanymi z procesem digitalizacji oraz koniecznością zmiany lokalizacji taśmoteki. Tym samym nastąpił znaczny wzrost zadań do zrealizowania w Zespole ds. Zasobów Dźwiękowych, wynikający z konieczności zabezpieczenia materiałów dźwiękowych przechowywanych przez spółkę w ramach umowy z Archiwum Państwowym. Zarząd wyjaśnił, iż zamierza zmniejszyć wymiar czasu pracy w grupie komentatorów w Redakcji Publicystyki i Programów (...), natomiast zwiększyć o taki sam poziom zatrudnienie w komórce organizacyjnej – Zespole ds. Zasobów Dźwiękowych. Podkreślono, iż w wyniku reorganizacji stan etatyzacji w spółce nie ulegnie zmianie.

W dniu 16 listopada 2012 roku pozwana spółka zawiadomiła organizację związkową (...) Region (...) Radio – (...) o zamiarze wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy. Podano, iż spółka zamierza zaproponować powodowi zmianę wymiaru czasu pracy do 1/8 na dotychczasowym stanowisku komentatora i wynagrodzenie zasadnicze (w systemie honoracyjno - zadaniowym) w wysokości 1/8 krotności określonej w dotychczas obowiązującej umowie o pracę oraz 7/8 etatu na stanowisku samodzielnego specjalisty w komórce organizacyjnej Zespół ds. Zasobów Dźwiękowych za wynagrodzeniem brutto (w systemie czasowym) przewidzianym dla stanowiska samodzielnego specjalisty, w wysokości nie niższej niż dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze powoda na stanowisku komentatora. Podano, iż przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy są zmiany organizacyjne w zakresie struktury zatrudnienia w Redakcji Publicystyki i Programów (...) oraz w Zespole ds. Zasobów Dźwiękowych. W odpowiedzi komisja zakładowa zwróciła się z prośbą o odstąpienie od zamiaru zmiany

dotychczasowych warunków pracy i płacy powoda. Stwierdzono, iż powód jest długoletnim dziennikarzem i jego doświadczenie zawodowe powinno być wykorzystane w pracy dziennikarskiej Radia (...).

W dniu 19 listopada 2012 roku powód zwrócił się do pracodawcy z pismem, w którym wskazał, iż oczekuje odstąpienia pracodawcy od zamiaru wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy. Zdaniem powoda wskazana mu przyczyna wypowiedzenia była fikcyjna, albowiem nie istniał związek między planowanymi zmianami organizacyjnymi, a koniecznością zmiany jego warunków pracy i płacy. W ocenie powoda przeniesienie go do Zespołu ds. Zasobów Dźwiękowych, który jest w praktyce zbiorem archiwalnych taśm radiowych, biorąc pod uwagę jego wielki i niekwestionowany dorobek dziennikarski, ma charakter dyskryminujący przejawiający elementy mobbingu. Wiąże się ponadto ze znacznym obniżeniem jego wynagrodzenia i deprecjonuje jego umiejętności zawodowe.

W dniu 27 listopada 2012 roku pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę w części dotyczącej warunków pracy i płacy, w zakresie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia zasadniczego, z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia. Podano, iż przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne w zakresie struktury zatrudnienia w Redakcji Publicystyki i Programów (...) oraz w Zespole ds. Zasobów Dźwiękowych. Powodowi zaproponowano następujące nowe warunki pracy i płacy tj. zatrudnienie w wymiarze 1/8 etatu, w zadaniowym systemie czasu pracy, w komórce organizacyjnej Redakcja Publicystyki i Programów (...), na stanowisku komentatora, w systemie wynagradzania honoracyjno – zadaniowym, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 0,19-krotności minimalnego wynagrodzenia oraz wynagrodzeniem honoracyjnym naliczanym zgodnie z art. 9 oraz art. 10 regulaminu wynagradzania; zatrudnienie w wymiarze 7/8 etatu, w czasowym systemie wynagradzania, w komórce organizacyjnej Zespół ds. Zasobów Dźwiękowych, na stanowisku samodzielnego specjalisty, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1,94-krotności minimalnego wynagrodzenia. Na stanowisku specjalisty powód miał pracować w ramach równoważnego czasu pracy, a przeciętna dzienna norma czasu pracy miała wynosić 7 godzin.

Podpisując wypowiedzenie powód uczynił na nim wzmiankę, iż „przyczyna zmiany jego warunków pracy i płacy jest fikcyjna w całości i wymyślona dla obejścia prawa”. Powód nie przyjął zaproponowanych mu warunków pracy.

Po zmianie warunków pracy wynagrodzenie zasadnicze powoda wzrosłoby o około 30%. Wynagrodzenie honoracyjne nadal byłoby uzależnione od liczby przeprowadzonych audycji, niezależnie od wymiaru etatu. Po zmianie warunków pracy powód miał kontynuować prowadzenie dotychczasowych audycji.

W wiadomości skierowanej do pracowników z dnia 27 listopada 2012 roku pracodawca zwrócił się z prośbą o zgłaszanie propozycji programowych w zakresie edukacji, nauki, programów dla dzieci, edukacji muzycznej oraz publicystyki regionalnej, w związku z sugestią KRRiTv dotyczącymi zwiększenia liczby programów edukacyjnych na antenie. Podano, iż zgłaszane mogą być zarówno audycje krótkie, magazynowe, jak i dłuższe, nawet godzinne.

Przewodniczący zespołu do uporządkowania i przygotowania zbiorów materiałów do procesu digitalizacji stwierdził w piśmie z grudnia 2012 r., iż w związku z nieskuteczną procedurą przetargową na cyfryzację taśm archiwalnych z zasobów fonoteki spółki, zespół widzi konieczność podjęcia działań mających na celu intensyfikację przygotowania zasobów audio do cyfryzacji w najszybszym terminie, bez względu na to, czy cyfryzacja będzie wykonana przez podmiot zewnętrzny czy siłami radia. Wyjaśniono, iż fonogramy na nośnikach magnetycznych podlegają ciągłemu procesowi starzenia i degradacji, więc każda taśma szczegółowo opisana i scyfryzowana zmniejsza prawdopodobieństwo utraty historycznych nagrań. Proces przygotowawczy (przesłuchania audycji, szczegółowy opis w metryczkach) jest absolutnie niezbędny do przyszłego wykorzystania nagrań. W opinii przewodniczącego zespołu, do należytego wykonania tych prac ważnym było wykorzystanie pracowników z doświadczeniem i dużym stażem w rozgłośni. Wykonanie tych prac siłami fonoteki (niecałe dwa etaty, obciążone dodatkowo innymi zdaniami) zdaniem przewodniczącego nie było realne.

W dniu 25 lutego 2013 roku pozwana spółka zawarła porozumienie z J. W. (2), zatrudnionym w Redakcji Publicystyki i Programów (...) na stanowisku starszego redaktora, dotyczące zmiany jego warunków pracy i płacy w ten sposób, iż pracownikowi zaproponowano zmniejszenie wymiaru pracy w Redakcji Publicystyki i Programów (...) do 1/4 etatu i

zatrudnienie w pozostałych $\frac{3}{4}$ etatu w D. ds. Zasobów Dźwiękowych. Po zmianie warunków pracy wynagrodzenie J. W. nie uległo zmniejszeniu. Proces digitalizacji nie przeszkadza J. W. (2) w wykonywaniu obowiązków dziennikarza.

Aktualnie w proces digitalizacji w spółce zaangażowanych jest 5 dziennikarzy. W ramach etatu zajmują się tym B. W. oraz J. W. (2). Pozostałe osoby to członkowie zespołu ds. digitalizacji oraz osoby poproszone o pomoc. Osoby proszone o pomoc w procesie digitalizacji otrzymują z tytułu wykonywania tych czynności dodatkowe honoraria.

Osoby z krótkim stażem nie poradziłyby sobie z procesem digitalizacji. Jest to proces złożony, trudny, wymagający doświadczenia.

Przetarg dotyczący digitalizacji został przeniesiony na pierwszą połowę 2013 roku. W dniu 5 czerwca 2013 r. ogłoszono o wyborze najkorzystniejszej oferty w zakresie digitalizacji zbiorów audialnych Radia (...). Firma zewnętrzna, która wygrała przetarg, zajmuje się stroną techniczną – dokonuje kopii cyfrowej, po stronie pozwanej leży przygotowywanie materiałów do digitalizacji. Wymagany jest jak najpełniejszy opis audycji i kto ją przygotował. Pudełka z taśmami są fotografowane, zdjęcia są nazywane numerami taśm, jest przygotowywana ewidencja w celu przygotowania protokołu dla firmy zewnętrznej i przesyłane są firmie zewnętrznej. Po powrocie nagranie wraca do pracowników i trzeba wypełnić formularz metadanych do każdego nagrania, przedtem je weryfikując. Metadane są pełne, jeżeli robią to ludzie, którzy wiedzą, czego słuchają, największym skarbem jest wiedza, doświadczenie i staż w radiu. Po zwrocie taśm po cyfryzacji będzie jeszcze dużo pracy do wykonania w zakresie opisu i weryfikacji danych. Do czasu przetargu wszystkie czynności były wykonywane u strony pozwanej.

Szacunkowa, całkowita ilość dotychczas niezdigitalizowanych materiałów to około 158 tysięcy minut.

Powód po ustaniu stosunku pracy pobiera świadczenie emerytalne.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest czynnością skierowaną na zmianę treści stosunku pracy, a więc na trwanie stosunku pracy na innych niż uprzednio warunkach. Przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego mogą być tylko warunki pracy, tylko warunki wynagrodzenia za pracę albo i warunki pracy i warunki płacy. Skutkiem dokonania tej czynności może być, w zależności od tego czy pracownik przyjmie, czy odmówi przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i wynagrodzenia, kontynuowanie stosunku pracy na zmienionych warunkach lub rozwiązanie umowy o pracę. Przyjęcie zaproponowanych warunków pracy i płacy zapobiega wprowadzeniu rozwiązania umowy o pracę, ale nie zawsze znaczy rezygnację pracownika z dochodzenia przysługujących mu roszczeń z tytułu niezasadzonego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia zmieniającego.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy, wypowiedzenie zmieniające jest uprawnieniem pracodawcy, a ocena takiego wypowiedzenia wymaga uwzględnienia nie tylko słusznego interesu pracownika, ale również interesów pracodawcy widzianych w aspekcie realizowanych przez niego zadań. /tak SN w wyroku z dnia 24 października 1979 r., I PRN 131/79, OSP 1980/3/50/. Pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział warunki pracy i płacy przysługują roszczenia takie jakie przysługiwałyby mu w razie wypowiedzenia umowy o pracę - o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowanie (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.).

Powód wniósł o przywrócenie do pracy, podnosząc, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest nieprawdziwa.

Sąd I instancji powołał się na treść art. 45 § 1 kp oraz wskazał na wynikający z treści art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umożliwiającą pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu (por. np. wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00,

Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34 wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.11.2006r. w sprawie I PK 112/06, opubl. w Pr. Pracy 2007/5/27 oraz w Lex 247785).

W przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne w zakresie struktury zatrudnienia w Redakcji Publicystyki i Programów (...) oraz w Zespole ds. Zasobów Dźwiękowych. W ocenie Sądu I instancji tak wskazana przyczyna wypowiedzenia była wystarczająco konkretna i zrozumiała dla powoda, przy uwzględnieniu zajmowanego przez niego stanowiska, posiadanego wykształcenia oraz dotychczasowego doświadczenia zawodowego. Sąd podkreślił, iż konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest bowiem równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (por. wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999, nr 18, poz. 577 oraz wyrok SN z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08, LEX nr 489012).

Zdaniem Sądu Rejonowego z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż pozwana spółka przygotowywała się do procesu digitalizacji od 10 lat. Niewiarygodnym wydaje się, więc aby w tak długim okresie powód nie zorientował się w sytuacji spółki i konieczności przeprowadzenia w niej zmian organizacyjnych. Konkretnie czynności mające na celu uporządkowanie zasobów podjęto od 2010 roku. W 2011 roku zmieniono w związku z tym warunki pracy i płacy B. W., z czego powód zdawał sobie sprawę. Ponadto Sąd wskazał, iż o przyczynie wypowiedzenia powód dowiedział się najpóźniej w dniu 19 listopada 2012 roku, a więc jeszcze przed datą wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego, co wynika bezpośrednio z treści pisma powoda skierowanego w tym dniu do pracodawcy. Sąd zatem nie dał wiary powodowi, który twierdził, że został zaskoczony pismem w przedmiocie wypowiedzenia zmieniającego, a podana mu przyczyna tego stanu rzeczy nie miała wystarczająco konkretnego charakteru.

Odnosząc się zaś do rzeczywistości sformułowanej tak przyczyny Sąd wskazał, iż nie jest władny oceniać potrzeby i celowości zmian organizacyjnych dokonywanych przez pracodawcę, które to zmiany stanowią powód przeprowadzanych zwolnień a jedynie zobligowany jest zbadać czy zmiany te faktycznie wystąpiły (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr.Pracy 2006/12/39 zd. 1 por. wyrok SN z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121). Wobec tego podnoszone przez powoda, zarzuty podważające celowość wprowadzanych zmian oraz opinie powoda dotyczące tego, czy stan zatrudnienia zespołu ds. dźwiękowych był wystarczający, Sąd uznał za pozbawione znaczenia dla rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Rejonowego wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia – zmiany organizacyjne w zakresie struktury zatrudnienia w Redakcji Publicystyki i Programów (...) oraz w Zespole ds. Zasobów Dźwiękowych - stanowiła rzeczywisty powód wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę. Postępowanie dowodowe wykazało, iż w pozwanej spółce od 2010 roku rozpoczęto proces digitalizacji zasobów audialnych. Uchwałą z dnia 20 września 2012 roku zarząd pozwanej spółki powołał zespół do uporządkowania i przygotowania zbiorów materiałów do procesu digitalizacji w spółce. Stwierdzono, iż przewodniczący zespołu może wnioskować do zarządu spółki o zwiększenie liczby składu zespołu lub o jego zmianę. Przewodniczący zespołu uznał, iż dotychczasowa ilość etatów w zespole ds. zasobów dźwiękowych nie jest wystarczająca dla sprawnego przeprowadzenia procesu digitalizacji. Wobec powyższego niezbędnym było dokonanie przesunięcia pracowników. Sąd podkreślił, iż o konieczności tej świadczył chociażby fakt, iż po nie przyjęciu przez powoda zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy do wykonywania czynności w zespole ds. zasobów dźwiękowych przesunięto innego dziennikarza – J. W. (2) – w ramach $\frac{3}{4}$ etatu, wbrew twierdzeniom świadka M. W., która wskazała na wymiar $\frac{1}{2}$ etatu. Zdaniem Sądu zmiany organizacyjne zostały potwierdzone również w drodze stosownych uchwał zarządu. Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że aktualnie w proces digitalizacji w spółce zaangażowanych jest 5 dziennikarzy. W ramach etatu zajmują się tym B. W.

oraz J. W. (2). Pozostałe osoby to członkowie zespołu ds. digitalizacji oraz osoby poproszone o pomoc. Zaangażowanie w ten proces takiej liczby osób, w ocenie Sądu I instancji również świadczy o zasadności przyczyny wypowiedzenia.

Sąd I instancji odniósł się również do twierdzeń powoda, że w zasadzie proces digitalizacji odbywa się poza pracodawcą, bowiem czynności techniczne wykonuje firma zewnętrzna. W tym zakresie Sąd zważył, że z ustaleń wynika, iż firma zewnętrzna dokonuje wyłącznie przeniesienia danych z taśm analogowych na nośniki cyfrowe, natomiast czynności przygotowawcze w zakresie wysłania i opisanie taśm do firmy zewnętrznej oraz czynności po zwrocie materiałów w postaci weryfikacji zapisanych danych i ich opisu, pozostają nadal po stronie pracowników pozwanego. Ponadto przetarg został rozstrzygnięty w połowie roku 2013, ponad pół roku po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, a do tej daty wszystkie czynności były wykonywane przez pracowników pozwanego, co tym bardziej czyni zasadnym wypowiedzenie.

Sąd meriti nie dał wiary zeznaniom świadków S. S. i M. W., że proces digitalizacji dobiega końca, bowiem odmienne okoliczności wynikają z pozostałego materiału dowodowego. Sąd wskazał przy tym, że świadek S. S. nie jest bezpośrednio zaangażowany w ten proces, natomiast M. W. przyznała, że M. P. informował ją, że będą jeszcze dodatkowe czynności przy opisie po zwrocie nośników przez firmę zewnętrzną. Poza tym świadkowie potwierdzili istnienie samego procesu digitalizacji, co najmniej w 2013 roku.

Sąd Rejonowy odnosząc się do żądania powoda rozważył także, czy pozwany pracodawca zastosował sprawiedliwe i obiektywne kryteria doboru pracowników do wypowiedzenia. (por. wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542, wyrok SN z dnia 15 grudnia 2004 roku, I PK 97/04, OSNP 2005/24/389, wyrok SN z dnia 16 września 1997 r., I PKN 259/97, OSNP 1998/12/363, wyrok SN z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 675/00, OSNP 2003/19/461, wyrok SN z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 417/99, OSNP 2001/8/273).

Sąd wskazał, iż typując powoda pracodawca miał na uwadze opinię przewodniczącego zespołu odpowiedzialnego za przeprowadzenie procesu digitalizacji w spółce, który stwierdził, iż do należytego wykonania tych prac ważnym było wykorzystanie pracowników z doświadczeniem i dużym stażem w rozgłośni. Sąd jednocześnie pominął zeznania świadka M. W. (2), w zakresie, w jakim wypowiadała się ona na temat możliwości przeprowadzania procesu digitalizacji przez osoby bez doświadczenia zawodowego podnosząc, iż ocena w tym przedmiocie należy do pracodawcy, nie do pracownika. Poza tym świadek sama przyznała, że nie wie, czym dokładnie powód miałby się zajmować w procesie digitalizacji, a zatem Sąd uznał, iż nie była w stanie obiektywnie ocenić, czy prawidłowemu wykonaniu czynności mogłaby podołać każda osoba, nawet bez doświadczenia w rozgłośni. Dodatkowo świadek także wskazała, że taśmy są odsłuchiwane przez pracowników, w celu zweryfikowania treści nagrania. Pozostali przesłuchani w sprawie świadkowie, odpowiedzialni za proces digitalizacji w spółce, zgodnie twierdzili, iż jest to proces złożony, trudny, wymagający doświadczenia, a osoby z krótkim stażem nie poradziłyby sobie z tym procesem. Mając to na względzie Sąd Rejonowy uznał, iż pracodawca w sposób prawidłowy wytypował powoda do zmiany jego warunków pracy i płacy, jako osobę legitymującą się dużym, ponad 30 letnim doświadczeniem zawodowym, jak i stażem pracy w rozgłośni.

Sąd podkreślił też, iż na dzień podejmowania przez zarząd spółki decyzji o spornym wypowiedzeniu zmieniającym oraz uchwały w przedmiocie zmian organizacyjnych w zakresie struktury zatrudnienia w Redakcji Publicystyki i Programów (...) oraz w Zespole ds. Zasobów Dźwiękowych, spośród komentatorów zatrudnionych w Redakcji Publicystyki i Programów (...), legitymujących się ponad 30-letnim doświadczeniem, jedynie powód oraz B. W. nie podlegali szczególnej ochronie stosunku pracy. B. W. od września 2011 r. była już zatrudniona w wymiarze części etatu w zespole ds. zasobów dźwiękowych.

W dalszej kolejności Sąd ocenił zasadność proponowanych przez pracodawcę nowych warunków umowy o pracę. Według bowiem ustalonych poglądów orzecznictwa i doktryny, odpowiednie stosowanie art. 45 § 1 k.p. do wypowiedzenia zmieniającego polega na ocenie zasadności nie tylko w odniesieniu do samego wypowiedzenia umowy, ale także wobec drugiego elementu tej złożonej czynności prawnej, czyli w stosunku do oferty nowych warunków umowy.

Powód zarzucał pracodawcy, iż zaproponowane mu nowe warunki pracy i płacy są nie do przyjęcia, stanowią degradację zawodową, spowodują znaczne obniżenie jego wynagrodzenia, a ponadto uniemożliwią mu wykonywanie czynności dziennikarza.

W ocenie Sądu zaproponowanie powodowi pracy w zespole ds. zasobów dźwiękowych nie może być uznawane za degradację zawodową. Sąd podniósł, iż w świetle ustaleń proces digitalizacji to proces złożony, trudny, wymagający doświadczenia. Do wykonania zadań z tego zakresu powód został wybrany właśnie ze względu na duże doświadczenie i długi staż pracy w rozgłośni radiowej. Poza tym powód ostatecznie podał, że zgodziłby się nawet na konsultacje w zakresie digitalizacji, gdyby go o to poproszono, nawet bez wynagrodzenia, zatem zdaniem Sądu jego postawa, że w ramach zatrudnienia, za wynagrodzeniem stanowi to dla niego degradację, jest niezrozumiała.

W ocenie Sądu I instancji powód nie wykazał także, by wypowiedzenie zmieniające było efektem jakiegoś szczególnie negatywnego stosunku aktualnych członków zarządu do powoda, wręcz odwrotnie postępowanie dowodowe potwierdziło, że członkowie zarządu aktywnie stawali w obronie powoda i jego audycji w trakcie obrad Rady Programowej. Natomiast aktualny zarząd nie może ponosić konsekwencji zachowań swoich poprzedników.

Zdaniem Sądu nie znalazł potwierdzenia także zarzut powoda dotyczący uniemożliwienia mu, poprzez zmniejszenie wymiaru etatu do wysokości 1/8, wykonywania zawodu dziennikarza. Oceniając tę kwestię Sąd pominął, jako nieobiektywną, opinię wyrażoną w tym zakresie przez świadka M. M., który był pracownikiem pozwanej spółki w latach 70-tych, nie znał treści wypowiedzenia zmieniającego powoda, nie posiadał także wiedzy na temat tego, ile powód prowadził audycji i w jakim wymiarze czasowym oraz ile czasu przygotowuje audycje. Sąd Rejonowy podkreślił, że przed zmianą warunków pracy powód prowadził 5 audycji w wymiarze 1 godziny i 15 minut w tygodniu. W ocenie Sądu proponując powodowi nowe warunki zatrudnienia pracodawca nie miał jednocześnie zamiaru pozbawiać go prowadzenia dotychczasowych audycji. Nie można zatem zgodzić się z twierdzeniem powoda, iż wymiar etatu nie pozwoliłby mu na prawidłowe przygotowanie się do audycji. Sąd wskazał, iż dziennikarze mają „nienormowany” czas pracy, to od nich zależy jak długo będą przygotowywać się do danej audycji i gdzie. Mając zaś na względzie duże doświadczenie zawodowe powoda Sąd Rejonowy uznał, iż pracodawca racjonalnie założył, iż wymiar czasu pracy 1/8 pozwoli powodowi na odpowiednie przygotowanie się do prowadzenia programów na antenie radia w wymiarze 1 godziny i 15 minut tygodniowo. Na marginesie Sąd wspomniał, iż innym pracownikom, nawet tym z mniejszym doświadczeniem zawodowym (które jest jednym z czynników wpływających na długość procesu przygotowywania audycji), proces digitalizacji nie przeszkadza w wykonywaniu obowiązków dziennikarza.

Powód podnosił, że jego audycje były wcześniej ograniczane, przy czym zdaniem Sądu nie ma to znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy, bowiem z ustaleń wynika, w związku z tym powód nie miał obniżonego wynagrodzenia, nadto tzw. ramówki ustalane są ze znacznym wyprzedzeniem, ponadto istotne jest, że w związku z wypowiedzeniem zmieniającym nie zmniejszono powodowi liczby audycji.

Zdaniem Sądu z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika też, wbrew twierdzeniom powoda, że jego wynagrodzenie zasadnicze w wyniku dokonanych zmian organizacyjnych nie zmalałoby, a wręcz przeciwnie - po zmianie warunków pracy wynagrodzenie zasadnicze powoda by wzrosło o około 30%. Jego wynagrodzenie honoracyjne nadal byłoby uzależnione od liczby przeprowadzonych audycji, niezależnie od wymiaru etatu. Ponieważ proponując powodowi nowe warunki zatrudnienia pracodawca nie miał jednocześnie zamiaru pozbawiać go prowadzenia dotychczasowych audycji Sąd uznał, iż wynagrodzenie honoracyjne należne powodowi pozostawałoby na takim samym poziomie. Twierdzenie powoda, że nikt mu niczego nie tłumaczył również pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie, bowiem powód od wielu lat był zatrudniony w systemie honoracyjno – zadaniowym.

Reasumując, Sąd stwierdził, iż pracodawca, wypowiadając powodowi warunki umowy o pracę nie naruszył przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę, wypowiedzenie było uzasadnione, a pracodawca zastosował sprawiedliwe i obiektywne kryteria doboru pracownika do modyfikacji stosunku zatrudnienia. Z powyższych względów roszczenie powoda o przywrócenie do pracy Sąd uznał za niezasadne, co skutkowało oddaleniem powództwa.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądając obowiązek ich zwrotu od powoda, jako strony przegrywającej na rzecz pozwanej spółki. Na koszty poniesione przez pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 60 złotych (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu - Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił

1. obrazę przepisów postępowania, mającą wpływ na wynik postępowania, polegającą na naruszeniu:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności pominięcie dowodu z zeznań świadka M. W. (2) na okoliczność zakresu działań objętych procesem digitalizacji i powoda na okoliczność przyczyn i warunków dokonanego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy;

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez lakoniczne uzasadnienie Sądu, że sytuacja zawodowa powoda zarówno w aspekcie czasu pracy, jak i wynagrodzenia za wykonaną pracę nie uległa pogorszeniu;

2. naruszenie prawa materialnego, tj.:

- art. 45 § 1 kodeksu pracy poprzez odmowę przywrócenia powoda do pracy mimo braku odpowiedniego uzasadnienia dokonania wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę;

- art. 30 § 4 kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że wskazana przez powoda przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie zmieniające jest skonkretyzowana i rzeczywista.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powoda w całości i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył legalności wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powoda dokonanego przez pozwanego pracodawcę. Istota sporu sprowadzała się do rozstrzygnięcia: czy przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była konkretna i prawdziwa, dobór powoda do zmiany warunków pracy prawidłowy, nadto czy samo wypowiedzenie było zasadne, czy też jak twierdzi skarżący zmierzało w swej istocie do uniemożliwienia mu wykonywania zawodu dziennikarza.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji badając powyższe okoliczności wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Zgodnie z brzmieniem art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z treści powyższego przepisu jasno zatem wynika, iż Sąd nie może orzec m. in. o przywróceniu pracownika na dotychczasowe stanowisko pracy jeśli ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne. O zasadności wypowiedzenia przesądza ostatecznie stwierdzenie przez Sąd, iż okoliczności faktyczne sprawy rzeczywiście odpowiadają konkretnej przyczynie wskazanej przez pracodawcę

w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 30 § 4 kp). Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę na podstawie art. 42 § 1 kp stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy prawidłowo stwierdził, iż wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi dokonano w oparciu o konkretną i dostatecznie znaną mu przyczynę - art. 30 § 4 kp.

Podstawą wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy były zmiany organizacyjne w zakresie struktury zatrudnienia w Redakcji Publicystyki i Programów (...) oraz w Zespole ds. Zasobów Dźwiękowych. Nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia miała charakter na tyle ogólnikowy, że rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy powód poznał dopiero w toku procesu.

Powyższej tezie przeczą okoliczności sprawy.

Po pierwsze wskazać należy, iż powód wiedział, że pozwana prowadzi proces digitalizacji posiadanych zbiorów. Przygotowania w tym zakresie czyniono już od 2002 r. przy czym ostatecznie czynności w zakresie uporządkowania zasobów archiwalnych podjęto w pozwanej spółce w 2010 r. We wrześniu 2011 r. w tym celu utworzono m.in. Zespół ds. Zasobów Dźwiękowych. Nadto także w tym okresie przesunięto do pracy w tym zespole na 1/2 etatu B. W. to jest dziennikarza, którego powód znał i z którym współpracował. Ponadto w dziale digitalizacji pracowała również żona powoda, za dodatkowym wynagrodzeniem, jako jedna z osób poproszonych o pomoc w tym zakresie. Niewątpliwie więc powód wiedział, iż proces digitalizacji zasobów był realizowany, rozumiał na czym on konkretnie polegał i zdawał sobie sprawę ze zmian organizacyjnych z nim związanych, w zakresie zatrudnienia.

Po drugie niewątpliwie o wiedzy powoda w tym zakresie świadczy jego pismo z dnia 19 listopada 2012 r., w którym wprost wskazywał, iż przesunięcie go do „tzw. Zespołu ds. Zasobów Dźwiękowych, będącego w praktyce zbiorem archiwalnych taśm radiowych” uważa za działanie dyskryminujące. Nieistotnym jest zatem czy w sprawie digitalizacji odbyło się w pozwanym zakładzie jakiegokolwiek spotkanie z kierownikami komórek organizacyjnych i dziennikarzami informujące o tym procesie i reorganizacji. Powyższa wypowiedź powoda dowodzi bowiem, iż w chwili wypowiedzenia zmieniającego w dniu 27 listopada 2012 r., wiedział o zmianach organizacyjnych zmierzających do realizacji procesu digitalizacji, a jedynie kwestionował zasadność własnego udziału w tym procesie w ramach pracy etatowej. W ocenie Sądu Okręgowego nie można więc uznać jak chce skarżący, iż powód w chwili wypowiedzenia nie wiedział i nie rozumiał, z jakich powodów pracodawca wypowiedział mu warunki pracy i płacy.

Okoliczności sprawy wskazują jednoznacznie, że pracodawca podał powodowi przyczynę dokonanego mu wypowiedzenia, a w kontekście zaistniałych zdarzeń powód wiedział, jakie konkretnie względy legły u podstaw tego stanu rzeczy. W wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548, SN stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Brak więc podstaw do stwierdzenia, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy w tym stanie faktycznym była niekonkretna, a co za tym idzie niezrozumiała dla powoda.

Wbrew twierdzeniom apelacji nie można uznać też, iż podana powodowi przyczyna zmiany warunków jego zatrudnienia była nierzeczywista, bowiem w listopadzie 2012 r. kiedy to powód otrzymał sporne wypowiedzenie nie został jeszcze rozstrzygnięty przetarg na digitalizację, a zatem pozwany nie mógł wówczas działać w oparciu o zaistniały stan faktyczny, lecz tylko w oparciu o założenia i prognozy, co nie jest uprawnione w świetle art. 45 § 1 kp w zw. z art. 42 kp.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że zakończenie procedury przetargowej na digitalizację w połowie 2013 r. nie jest w sprawie okolicznością istotną i nie świadczy o tym, że proces ten w chwili wypowiedzenia powodowi

warunków pracy i płacy nie miał miejsca. Podkreślenia wymaga, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, zwłaszcza zeznań T. P. proces cyfryzacji, bez względu na skuteczność procedury przetargowej, z uwagi na ciągły proces starzenia i degradacji nośników magnetycznych, miał być realizowany niezależnie od tego, czy cyfryzacja będzie wykonana przez podmiot zewnętrzny czy siłami radia. W piśmie świadka z grudnia 2012 r. wskazywał on na konieczność intensyfikacji prac w tym zakresie, w tym konieczność zaangażowania w proces przygotowawczy (przesłuchania audycji, szczegółowy opis w metryczkach) pracowników z doświadczeniem i dużym stażem w rozgłośni, gdyż tylko to w ocenie pozwanego gwarantowało odpowiedni standard tego procesu. Wykonanie tych prac siłami fonoteki (niecałe dwa etaty, obciążone dodatkowo innymi zdaniami) oceniał na nierealne. Ponadto, czego zdaje się nie zauważać skarżący, firma zewnętrzna, która wygrała przetarg, miała się zajmować wyłącznie stroną techniczną tego procesu, przez wykonanie kopii cyfrowej. Po stronie pozwanej spoczywał zaś ciężar przygotowywania materiałów do digitalizacji (tj. pełnego opisu audycji i oznaczenia osób ją przygotowujących, sfotografowania pudełka z taśmami, nazwania zdjęć z numerami taśm, sporządzenia ewidencji w celu przygotowania protokołu dla firmy zewnętrznej i przesyłania ich firmie zewnętrznej), oraz zweryfikowania i opisu metadanych po powrocie nagrania. Do czasu rozstrzygnięcia przetargu wszystkie te czynności były wykonywane przez pracowników strony pozwanej. Twierdzenia apelacji, że w chwili wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi proces digitalizacji nie był realizowany, nie mają więc uzasadnionych podstaw.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można też uznać, iż podana powodowi przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie uzasadniała zmiany warunków zatrudnienia skarżącego, gdyż prace w zakresie digitalizacji mogli wykonywać nawet pracownicy niedoświadczeni. Zdaniem apelanta, wobec powyższego, zmiana warunków pracy miała mieć wyłącznie charakter degradujący, a dobór powoda do wypowiedzenia miał być pozbawiony doniosłych podstaw. Takie stanowisko odwołujący się wywiódł z zeznań M. W. (2), które jego zdaniem w sposób nieuprawniony zostały pominięte przez Sąd I instancji.

Mając na uwadze powyższe twierdzenia przytoczyć należy treść art. 233 § 1 kpc.

Zgodnie z powołanym przepisem Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Z kolei w myśl art. 328 § 2 kpc uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Powyższe oznacza, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu II instancji skarżący nie wskazał, jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd I instancji nie dając wiary zeznaniom powoda oraz M. W. (2), a uznając na podstawie

dowodów z dokumentów, niekwestionowanych przez strony oraz na podstawie zeznań pozwanej i powołanych przez nią świadków, iż proces digitalizacji nie sprowadzał się wyłącznie do czynności technicznych w postaci fotografowania i opisywania metryczek pudełek, lecz wymagał merytorycznej kontroli zawartości przesłuchiowanych taśm i ich weryfikacji, co wiązało się z koniecznością zaangażowania osób z dużym doświadczeniem zawodowym i zasobem wiedzy. Należy pokreślić, że takiemu twierdzeniu skarżącego przeczą chociażby zeznania świadka W. W., który podał, że trafił na bardzo ciekawe materiały, wywiady z osobami już nieżyjącymi, przy których istotna jest znajomość osób, które pracowały w Radio. Jak zeznał, właśnie z uwagi na doświadczenie i długoletnie zatrudnienie, po charakterze pisma może on rozpoznać, kto jest autorem audycji. Wskazał, że miał takie przypadki, których przykładem była audycja (...), gdzie już tylko po nazwie audycji mógł wnioskować, przez kogo była ona przygotowywana. Jak otworzył pudełko i okazało się, że nagranie trwa jedynie 5 minut, to od razu wiedział, że nie może to być audycja (...), która trwała zawsze około 25 minut (k 215). Powyższe w sposób jednoznaczny wskazuje na to, że wbrew twierdzeniu apelanta, praca przy digitalizacji nie sprowadzała się wyłącznie do czynności technicznych, a doświadczenie zawodowe i długi okres zatrudnienia w radiu, o konieczności posiadania, którego zeznawali świadkowie pozwanego, w tym również T. P., kierownik działu transmisji i realizacji, mają kluczowe znaczenie przy wykonywaniu tych czynności. Jak zeznał świadek T. P. „metadane są pełne, jeżeli robią to ludzie, którzy wiedzą czego słuchają, największym skarbem jest wiedza, doświadczenie i staż w radiu” (k 170v). Na takie same przymioty zwracał uwagę T. P. w swoim piśmie skierowanym do pracodawcy w grudniu 2012 roku (k 41).

Zauważyć należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie, bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki, powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując, z jakich względów i w jakim zakresie zeznań powoda oraz jego żony w tej materii nie podzielił, oraz wskazując, w jakim zakresie uznał za wiarygodną dokumentację zgromadzoną w sprawie (opinia przewodniczącego zespołu odpowiedzialnego za przeprowadzenie procesu digitalizacji w spółce) oraz zeznania strony pozwanej i powołanych przez nią świadków (m.in. B. W., T. P., J. W. (2), J. M.). Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu, co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów i sugerując, iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd co do tych okoliczności, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego brak podstaw do kwestionowania zasadności dokonanego wypowiedzenia i doboru powoda do wykonywania pracy w ramach 1/8 na stanowisku komentatora oraz w ramach 7/8 etatu w Zespole ds. Zasobów Dźwiękowych.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje twierdzenie apelacji, iż zmiana warunków pracy powoda na 1/8 etatu na stanowisku komentatora oraz na 7/8 etatu na stanowisku samodzielnego specjalisty w Zespole ds. Zasobów Dźwiękowych, negatywnie wpływała na ukształtowanie dotychczas otrzymywanego przez niego wynagrodzenia i de facto pozbawiała go możliwości pracy dziennikarskiej.

We wskazanej materii podkreślić należy, że kwestia zmniejszenia wysokości wynagrodzenia powoda nie ma znaczenia dla oceny zasadności i prawidłowości dokonanego wypowiedzenia zmieniającego. Generalnie bowiem w tym trybie dokonywane są zmiany warunków zatrudnienia na niekorzyść pracowników. Istotnie należy mieć na względzie, iż na ocenę zasadności wypowiedzenia warunków pracy lub płacy może mieć wpływ treść propozycji, jaką pracodawca złożył pracownikowi w zakresie nowych warunków pracy lub płacy. I tak za nieuzasadnione należałoby np. uznać wypowiedzenie pracownikowi dotychczasowych warunków pracy lub płacy z równoczesnym zaproponowaniem mu warunków niedostosowanych zupełnie do jego kwalifikacji, gdy istniała możliwość zatrudnienia pracownika na innym stanowisku, odpowiadającym jego uzdolnieniom i przygotowaniu zawodowemu. Pod pojęciem nieuzasadnionego

wypowiedzenia warunków pracy i płacy podpada też z reguły wypowiedzenie, które jest połączone z propozycją zatrudnienia pracownika na warunkach, także płacowych, nienadających się do przyjęcia. W tym wypadku wypowiedzenie warunków pracy lub płacy jest czynnością, która może być uznana za dokonaną w celu osiągnięcia skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy nie przez wypowiedzenie umowy, lecz pośrednio przez skłonienie pracownika do złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków (a więc z obejściem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę). Niemniej jednak z taką sytuacją nie mamy do czynienia na gruncie rozpatrywanego przypadku. Zaproponowanie powodowi pracy zarówno na stanowisku komentatora w 1/8 etatu, jak i specjalisty w 7/8 etatu odpowiadało jego kwalifikacjom i stażowi zawodowemu. Nie nosiło znamion szykany. Na dzień dokonania wypowiedzenia zmieniającego także wynagrodzenie powoda nie uległo drastycznemu, nie nadającemu się do zaakceptowania obniżeniu. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, iż wynagrodzenie zasadnicze powoda w wyniku dokonanych zmian organizacyjnych nie zmalałoby, a wręcz uległo podwyższeniu, zaś wynagrodzenie honoracyjne nadal byłoby uzależnione od liczby przeprowadzonych audycji, bez względu na wymiar etatu. Na dzień wypowiedzenia pracodawca jednocześnie nie pozbawił powoda możliwości prowadzenia dotychczasowych programów, dlatego nie można uznać, iż zmiana warunków pracy i płacy, bezpośrednio oddziaływała na zmniejszenie wysokości jego wynagrodzenia w tej części. To zatem nadal od starań powoda zależało, czy w przyszłości wypracuje wynagrodzenie honoracyjne w mniejszym, czy większym wymiarze. Trzeba także podkreślić, że to Rada Programowa decydowała o emisji konkretnych audycji i nie można wykluczyć, że powód przedstawiłby R. dodatkowe propozycje prowadzonych przez niego audycji, które zostałyby zaakceptowane i tym samym podwyższyły jego wynagrodzenie honoracyjne. Należy podkreślić również, że Rada Programowa decydująca o emisji audycji mogła pozbawić powoda części dotychczasowych audycji, niezależnie od tego czy był on zatrudniony na stanowisku dziennikarskim w pełnym czy niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto nawet, jeśli na skutek dokonanych zmian organizacyjnych globalnie wynagrodzenie powoda uległoby nieznacznemu zmniejszeniu, to i tak powyższe objęte było treścią dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego.

Co do twierdzeń apelacji, iż wobec ograniczenia wymiaru etatu do 1/8 na stanowisku komentatora powód nie mógłby prowadzić działalności dziennikarskiej pozostają one nieuzasadnionymi. Pewności tej nie ma bowiem także w przypadku zatrudnienia powoda na stanowisku komentatora w pełnym wymiarze czasu pracy. To bowiem do Rady Programowej ostatecznie należy decyzja, jakie programy pozostają w ramówce, co było podnoszone powyżej. Ponadto należy mieć na względzie, że praca na stanowisku komentatora ma charakter zadaniowy „nienormowany”. Praca w wymiarze 1/8 etatu, przy uwzględnieniu stażu i doświadczenia powoda obiektywnie umożliwia realizację audycji w dotychczasowym wymiarze ok. 66 min. tygodniowo. Tak więc zatrudnienie powoda na nowych warunkach zarówno dawało mu możliwość pracy dziennikarskiej, jak i jednocześnie gwarantowało realizację istotnych potrzeb pracodawcy. Jak słusznie podkreślił Sąd Rejonowy, powód nie byłby jedynym dziennikarzem mającym dzielony w ten sposób czas pracy. Świadczenie zeznający w niniejszej sprawie, których wymiar czasu pracy na stanowisku dziennikarza został również znacznie zmniejszony, w związku z przeniesieniem części etatu do komórki zajmującej się dygitalizacją wskazywali, że nie wpływa to na ich pracę dziennikarską.

Przy analizie zasadności dokonanego wypowiedzenia zmieniającego podkreślić należy też, iż pracodawca ma prawo do takiego doboru pracowników do pracy, który zapewni najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163). Ponadto, na co wskazywał już Sąd I instancji, wypowiedzenie zmieniające jest uprawnieniem pracodawcy. Ocena takiego wypowiedzenia wymaga uwzględnienia nie tylko słusznego interesu pracownika, ale również interesów pracodawcy widzianych w aspekcie realizowanych przez niego zadań. /tak SN w wyroku z dnia 24 października 1979 r, I PRN 131/79, OSP 1980/3/50/. Dodatkowo wskazać należy, że jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (w tym zmieniające) jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach, faktycznym dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów KP, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, OSP 1978, Nr 2, poz. 18; wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85, OSNC 1986,

Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 81; wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 156).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy dokonane wypowiedzenie zmieniające nie służyło - co sugeruje powód - obejściu przepisów prawa, jego dyskryminacji i pozbawienia go możliwości wykonywania zawodu dziennikarza - lecz było związane z zamiarem pracodawcy pełnego wykorzystania zasobów ludzkich i potencjału pracowników, którymi już dysponował pracodawca, w celu realizacji procesu cyfryzacji posiadanych zbiorów audialnych. Ponadto oparte zostało na konkretnych i rzeczywistych podstawach znanych powodowi, a kryteria doboru powoda do wypowiedzenia nie budziły zastrzeżeń zarówno pod względem ich obiektywizmu, jak i sprawiedliwości.

Z tych wszystkich względów, zarzuty apelacji dotyczące zarówno naruszenia prawa materialnego art. 30 § 4 i art. 45 § 1 kp, jak i obrazy przepisów postępowania art. 233 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. nie zasługiwały na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za drugą instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc, a także § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490 j.t.).