

Warszawa, dnia 2 września 2025 r.

Lp. 28/2025/CMWP/W

Do

Sądu Okręgowego w Poznaniu

VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

ul. Stanisława Hejmowskiego 2

61 - 736 Poznań

wydzial8@poznan.so.gov.pl

sygn. akt: VIII Pa 96/25

OPINIA AMICUS CURIAE

Centrum Monitoringu Wolności Prasy SDP
w sprawie z powództwa red. Bartosza Garczyńskiego
przeciwko

Polskie Radio – Regionalna Rozgłośnia w Poznaniu „Radio Poznań” S.A. w likwidacji

W związku z postępowaniem apelacyjnym dotyczącym sprawy z powództwa red. Bartosza Garczyńskiego przeciwko: Polskie Radio – Regionalna Rozgłośnia w Poznaniu „Radio Poznań” S.A. w likwidacji oraz objęciem niniejszego postępowania monitoringiem pod kątem przestrzegania praw człowieka i obywatela w zakresie wolności słowa i prawa do rzetelnego procesu sądowego, **Centrum Monitoringu Wolności Prasy SDP przedstawia następującą opinię *amicus curiae* (przyjaciela sądu):**

Bartosz Garczyński był zatrudniony na stanowisku redaktora w zespole redakcyjnym informacji w Dziale Anteny. Prowadził na antenie „Radia Poznań” dwie audycje: geopolityczny „Magazyn Zachodni” i program o muzyce metalowej.

Z dniem 15 kwietnia 2024 r. Likwidator Radia Poznań rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. W treści oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy wskazał dwie przyczyny mające uzasadniać decyzję pracodawcy:

- 1) wspieranie przez powoda w „Magazynie Zachodnim” jednej, prawej strony sceny politycznej, poprzez bardzo częste wybieranie jako rozmówców aktywnych członków/parlamentarzystów KUKIZ 15, którego to ugrupowania Bartosz Garczyński był członkiem i w roku 2019 kandydatem do Parlamentu Europejskiego,
- 2) brak pluralizmu politycznego w prowadzonych programach, brak obiektywizmu, stronniczość, tendencyjność.

Wskazał następnie, że spowodowało to utratę zaufania redaktora naczelnego, kierownictwa i zespołu redakcyjnego, naraziło dobre imię Radia Poznań, a ponadto nieprzewidywalność wypowiedzi Bartosza Garczyńskiego w prezentowanych w audycjach utwierdza kierownictwo o konieczności wypowiedzenia umowy o pracę.

Wyrokiem Sądu Rejonowego Poznań – Grunwald i Jeżyce w Poznaniu - Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 kwietnia 2025 r. powód został przywrócony do pracy. Od powyższego orzeczenia pełnomocnik pozwanego pracodawcy wywiódł apelację.

W ocenie CMWP SDP wypowiedzenie umowy o pracę nie zawiera elementów niezbędnych na gruncie Kodeksu pracy oraz orzecznictwa i jako takie powinno zostać uznane przez Sąd za nieuzasadnione i bezprawne, co uzasadnia oddalenie apelacji pracodawcy w całości.

Odnosząc się do zarzutów zawartych w treści wypowiedzenia, a także argumentacji podniesionej w pismach procesowych stron, CMWP pragnie zwrócić uwagę na następujące aspekty sprawy.

Polskie Radio – Regionalna Rozgłośnia w Poznaniu „Radio Poznań” S.A. hipotetycznie pozostaje w stanie likwidacji. Jednak mimo jej otwarcia, podejmowane działania zmierzają do restrukturyzacji Spółki, a nie do jej likwidacji. Po otwarciu likwidacji uchwałą walnego zgromadzenia, jedynym logicznym rozwiązaniem powinno być jej

przeprowadzenie i zakończenie, a nie kontynuowanie bieżącej działalności. Celem pozwanej nie jest likwidacja faktyczna (rzeczywista), ale restrukturyzacja zatrudnienia. Drugą kwestią jest sprzeczność otwarcia postępowania likwidacyjnego z ustawą. Nadal bowiem obowiązuje art. 64 ust. 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji, z którego wynika, że szereg wymienionych tam podmiotów (w tym pozwana Spółka) istnieje z uwagi na obowiązek ustawowy, zatem do czasu zmiany lub uchylecia w/w przepisu nie może zostać zlikwidowana. Na gruncie utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego nie ulega wątpliwości, że likwidacja zakładu pracy powinna być rzeczywista, co nie nastąpiło. Ma to istotne znaczenie ze względu na brak konsultacji wypowiedzenia stosunku pracy powoda z reprezentującą go zakładową organizacją związkową. Tymczasem w myśl art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Nie ulega wątpliwości, że w chwili wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę powód był zrzeszony w zakładowej organizacji związkowej, a pozwany nie przeczył iż konsultacji z nią nie przeprowadził, co też sąd I instancji uznał za udowodnione. W tej sytuacji rozwiązanie z powodem umowy stanowiło rażące naruszenie przepisów prawa pracy, co przesądza o bezprawności wypowiedzenia. Jak wyżej wskazano, pozwany pracodawca nie może się w niniejszej sprawie skutecznie powoływać na likwidację zakładu pracy jako podstawę do uchylecia wymogu konsultacyjnego. Wprawdzie przywracając powoda do pracy sąd I instancji zarzutu tego nie uwzględnił, niemniej jest on kluczowy, co wymaga jego rozpatrzenia przez tut. Sąd w postępowaniu apelacyjnym.

Kolejnym aspektem sprawy są wymienione wyżej zarzuty pracodawcy dotyczące sposobu wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych. W tym zakresie sąd I instancji zwrócił uwagę na oczywiste pryncypia, tzn. że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być konkretna, prawdziwa i zasadna. Trafnie podkreślił również, że ciężar wykazania prawdziwości tej przyczyny spoczywał w całości na pracodawcy, który nie udźwignął tak rozłożonego ciężaru dowodu. W związku z powyższym CMWP podziela pogląd sądu I instancji, iż ocena audycji powoda została dokonana na podstawie danych

wybiórczych, zebranych w sposób dowolny, zaś realną przyczyną wypowiedzenia umowy była wcześniejsza przynależność powoda do Stowarzyszenia KUKIZ 15, a nie problemy merytoryczne z prowadzonymi audycjami. Należy w tym miejscu zwrócić również uwagę na oczywisty aspekt sprawy, który nie był przedmiotem analizy w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, tzn. na naruszenie przez pozwanego pracodawcę zakazu dyskryminacji pracownika ze względu na jego poglądy polityczne. Zgodnie z obowiązującymi przepisami jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu przekonania polityczne, jest niedopuszczalna (art. 11³ k.p., art. 18^{3a} § 1 k.p.), nadto za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się m. in. różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności rozwiązanie stosunku pracy (art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p.). Konkluzja Sądu Rejonowego dotycząca rzeczywistych (ukrytych) przyczyn wypowiedzenia jest zupełnie wystarczająca, aby stwierdzić, iż pracodawca dopuścił się dyskryminacji powoda w tym zakresie. Jest to kolejna okoliczność potwierdzająca bezprawność jego działania.

W konsekwencji dokonane wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę nie zawiera elementów niezbędnych na gruncie Kodeksu pracy oraz orzecznictwa i jako takie powinno zostać uznane przez Sąd za nieuzasadnione i bezprawne, co uzasadnia oddalenie apelacji pracodawcy w całości.

Niezależnie od powyższego, opisane wyżej działania pozwanego w postaci wypowiedzenia dziennikarzowi umowy o pracę godzą w wolność słowa i prasy, co również wymaga odniesienia. W wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 4 listopada 2014 r. (30162/10, Braun v. Polska, LEX nr 1532397) podkreślono, że wolność wypowiedzi, chroniona na mocy art. 10 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, stanowi jeden z podstawowych fundamentów społeczeństwa demokratycznego. Analogicznie ujmują sprawę polskie sądy powszechne. Na przykład w wyroku z dnia 2 czerwca 2003 r. (III KK 161/03 – LEX nr 78847) Sąd Najwyższy stwierdził: *„Przepis art. 10 EKPC, gwarantujący prawo do swobodnej wypowiedzi, jest w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka traktowany*

jako dający swobodę wszelkim rodzajom wypowiedzi wyrażających opinie i idee lub informacje, niezależnie od ich treści oraz podmiotu wypowiadającego się. Podnosi się przy tym, że głównymi aspektami tej swobody jest wolność prasy, stanowiąca warunek publicznej krytyki, jako swobodny element skutecznej demokracji.” Należy również wskazać, że analizowanie i roztrząsanie kwestii publicznych należy do ustawowych zadań radia, które analogicznie jak prasa, zgodnie z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej korzysta z wolności wypowiedzi i urzeczywistnia prawo obywateli do ich rzetelnego informowania, jawności życia publicznego oraz kontroli i krytyki społecznej (art. 1 ustawy z dn. 26 stycznia 1984 r. - Prawo prasowe). W myśl art. 3 ustawy z dn. 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji, do rozpowszechniania programów radiowych stosuje się przepisy prawa prasowego, o ile ustawa nie stanowi inaczej. Powód działał w publicznej rozgłośni i w interesie społecznym, a jednym z kluczowych warunków prawidłowego funkcjonowania takiego medium w społeczeństwie obywatelskim jest wolność słowa. Pozwany powinien był liczyć się więc także z tym, że niektóre opinie czy wypowiedzi które padną podczas prowadzonych przez powoda audycji, będą nie po jego myśli. Na tym bowiem polega rzeczywista wolność słowa i prasy. W tym kontekście znamieny jest zarzut pracodawcy co do „nieprzewidywalności wypowiedzi” dziennikarza. Poza tym iż jest on nieudowodniony, wskazuje również na niezrozumienie przez pozwanego pracodawcę istoty wolności słowa, jako że właśnie nieprzewidywalność stanowi istotny element audycji prowadzonych na żywo i należy do istoty tejże wolności.

W konsekwencji, rozwiązanie umowy o pracę z red. Bartoszem Garczyńskim należy uznać za przejaw dyskryminacji oraz za poważne zagrożenie dla wolności słowa, powodujące tzw. efekt mrozący, odstraszać innych dziennikarzy od podejmowania tematów niewygodnych dla władz Radia. Tymczasem dziennikarze pełnią fundamentalną rolę w demokratycznym państwie prawa, a przestrzeganie zasady wolności słowa jest podstawą każdej demokracji.

W związku z powyższym, kierując się potrzebą ochrony praw człowieka i obywatela, CMWP przedstawia niniejszą opinię.


dr Jolanta Hajdasz
Dyrektor CMWP SDP