

Sygn. akt XXI Pa 422/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SSR (del.) Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekretarz sądowy Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 stycznia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. I.

przeciwko (...) Bank Spółce Akcyjnej w W.

o zadośćuczynienie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 24 kwietnia 2018 roku sygn. akt VII P 340/16

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. 1 i 3 w ten sposób, iż powództwo oddala i zasądza od K. I. na rzecz (...) Banku Spółki Akcyjnej w W. kwotę 1.800,00 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

2. zasądza od K. I. na rzecz (...) Banku Spółki Akcyjnej w W. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 30,00 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od apelacji.

Krzysztof Kopciewski Grzegorz Kochan Bożena Rzewuska

Sygn. akt XXI Pa 422/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 września 2015 r. powódka K. I. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) Bank S.A. w W. kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pracodawca doprowadził do naruszenia jej dóbr osobistych, tj. czci, dobrego imienia, poczucia bezpieczeństwa oraz prawa do ochrony danych osobowych poprzez bezprawne udzielenie osobie

trzeciej (w związku ze skargą powódki o działania mobbingowe ze strony przełożonej) określonych informacji zawartych w zbiorach administrowanych przez pozwaną.

W odpowiedzi na pozew z dnia 22 lipca 2016 r. (data prezentaty sądowej) pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu zaprzeczyła, jakoby w związku z przekazaniem informacji dotyczących skargi powódki, doszło do naruszenia przepisów prawa. Podniosła, że pracodawca zobowiązany był do rozpatrzenia skargi powódki i zbadania wszelkich, wskazanych w tej skardze, okoliczności. Mając na celu jak najdokładniejsze zbadanie sprawy, zaangażował konsultanta zewnętrznego, który posiadał niezbędne w tym zakresie wykształcenie, wiedzę i doświadczenie. Działanie to było usprawiedliwione treścią przepisów kodeksu pracy, tj. art. 94³§1 k.p. Dodatkowo, przetwarzanie informacji dotyczących skargi stanowiło realizację prawnie sprawiedliwego celu (art. 23 ust 1 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych), jakim jest obowiązek pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi. Podstawę udostępnienia danych stanowił natomiast art. 37 ustawy o ochronie danych osobowych oraz art. 39 w/w ustawy. Pozwana wskazała również na treść przepisu art. 27 ust. 6 tejże ustawy.

Wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2018 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy – Żoliborza w W. zasądził od pozwanego (...) Bank S.A. na rzecz powódki K. I. kwotę 10.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 6 lipca 2016 r. do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia zaś w pozostałym zakresie oddalił powództwo i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

USTALENIA STANU FAKTYCZNEGO

Powódka K. I. była zatrudniona w (...) Bank S.A. w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 3 listopada 2010 r., ostatnio na stanowisku (...).

W pozwanym banku obowiązywała procedura „(...)”, przyjęta uchwałą Nr (...) Zarządu (...) Bank S.A. z dnia 24 marca 2014 r. Zgodnie z § 4 w/w procedury alert etyczny dotyczył ujawnienia przez pracownika nielegalnych, niemoralnych lub bezprawnych praktyk, dokonywanych za wiedzą pracodawcy. Polegał na informowaniu o w/w praktykach Dyrektora Departamentu (...), który dysponował wiedzą umożliwiającą wpłynięcie na niepoprawne działanie procesów zachodzących w banku, czy postępowanie krytykowanych pracowników. Stosownie do § 6 ust 3 tej procedury, w przypadku wysyłania zgłoszenia pocztą wewnętrzną lub zewnętrzną, koperta w której w/w zgłoszenie się znajdowało musiała być oznaczona napisem „poufne” i winna być zaadresowana do Dyrektora Departamentu (...). Zgodnie natomiast z § 6 ust 4 i 5 w/w procedury pracownik miał prawo do poufności. Jego tożsamość miała być znana jedynie Dyrektorowi (...). Poufność ta mogła być uchylona po dobrowolnej deklaracji osoby, która skorzystała z prawa do alertu etycznego. Postępowanie miało być prowadzone z zachowaniem odpowiedniej dyskrecji przez Dyrektora (...) i - w przypadku takiej potrzeby - przez inne osoby/jednostki organizacyjne, a pracownikowi przekazywana odpowiedź po rozpatrzeniu wniosku oraz informacja o powziętych krokach. W § 8 ust 1 - 3 wskazano zaś, że postępowanie wyjaśniające jest prowadzone przez (...) w sposób zapewniający jego poufność. Po przekazaniu zgłoszenia Dyrektor (...) niezwłocznie podejmował decyzję o wszczęciu postępowania wyjaśniającego oraz wyznaczał pracownika, który je poprowadzi i przygotowuje raport. Dyrektor (...) bądź osoba, o której mowa w ust. 2 mogła zwrócić się do zgłaszającego z prośbą o dostarczenie dodatkowych informacji na temat zgłoszenia, o ile zgłoszenie nie było anonimowe.

Dyrektorem Departamentu (...) w (...) Bank S.A. w W. był M. C..

W dniu 14 września 2014 r. powódka - w ramach w/w procedury alertu etycznego - przesłała M. C., drogą listowną, w kopercie zaadresowanej „do rąk własnych dyr. C.” (z dopiskiem „poufne”) pismo, w którym opisała swoje zastrzeżenia co do pracy w (...) Bank S.A. W w/w skardze opisała w szczególności stosowane względem niej praktyki o charakterze mobbingowym oraz wpływ tych działań na stan jej zdrowia. Powódka min. poinformowała, że wobec wskazanych okoliczności, została skierowana do lekarza psychiatry z objawami nerwicy i depresji. Wyraziła nadto chęć spotkania celem wyjaśnienia sprawy.

Po otrzymaniu w/w skargi M. C. poinformował powódkę, że w/w sprawą zajmie się osobiście. Wskazał nadto, że skontaktuje się z powódką w celu przekazania informacji o dalszym postępowaniu.

W dniu 1 października 2014 r. pozwany zawarł z A. K. (1), prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą A. K. – (...), umowę dotyczącą świadczenia usług doradczych oraz upoważnił ją do przetwarzania danych osobowych.

A. K. (1) oświadczyła, że została zaznajomiona w zakresie obowiązujących przepisów dotyczących ochrony danych osobowych, w szczególności ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, wydanych na jej podstawie aktów wykonawczych oraz obowiązujących u Administratora Danych: Polityki bezpieczeństwa (...) Bank S.A. i Instrukcji zarządzania systemem informatycznym służącym do przetwarzania danych osobowych.

Pozwany przekazał A. K. (1), do wglądu, pismo powódki ze skargą. A. K. (1) miała wesprzeć pracodawcę w komunikowaniu się z powódką, a następnie przekazać raport wraz z podsumowaniem i rekomendacjami.

Powódka nie składała pracodawcy oświadczenia o upoważnieniu osoby trzeciej do zapoznania się ze skargą.

A. K. (1) skontaktowała się z powódką poprzez wiadomość sms, w której wyjaśniła, że w związku ze złożoną skargą chciałyby z nią porozmawiać i wyjaśnić sprawę.

Po kilkukrotnych zapytaniach odnośnie do osoby A. K. (1), M. C. poinformował powódkę, że jest to osoba, która ma zdiagnozować, czy powódka cierpi na depresję, czy jest „wypalona zawodowo”.

Nadto, A. K. (1) (po uprzednim zapytaniu ze strony powódki) udzieliła powódce informacji, że jest psychologiem zajmującym się sprawami dotyczącymi mobbingu.

W korespondencji e-mail z dnia 4 listopada 2014 r. A. K. (1) poinformowała powódkę, że w związku z udzielonym upoważnieniem do zajmowania się w/w sprawą otrzymała pismo powódki ze skargą. Oświadczyła także, że rozumie, iż w związku z zaistniałą sytuacją powódka może być „w złym stanie psychicznym”. Wskazała nadto, że rozmowa i spotkanie z powódką są kluczowe dla wyjaśnienia tej sprawy.

W związku z w/w stanem zdrowia powódka pozostawała na zwolnieniu le-karskim. Propozycje spotkań, w celu wyjaśnienia sprawy, powodowały u niej stres oraz lęk. Powódka obawiała się konsekwencji ze strony pracodawcy. W powyższym okresie spędzała czas w domu, izolując się od grupy znajomych i rodziny. Lekarze odradzali powódce osobistego kontaktu z przedstawicielami banku. Na powyższą okoliczność powódka przedłożyła stosowne zaświadczenie z poradni.

Powódka informowała A. K. (1) o braku możliwości spotkania z uwagi na stan jej zdrowia. Wskazywała nadto, że na wszelkie pytania dotyczące sprawy udzieli odpowiedzi w formie pisemnej.

W trakcie w/w postępowania wyjaśniającego A. K. (1) kontaktowała się wyłącznie z B. G., zatrudnioną w pozwanym banku na stanowisku dyrektora (...). Wszelkie czynności (w sprawie powódki) wykonywała osobiście. Nadto, zachowała ona w poufności dane, które były zawarte w skardze. Po rozpatrzeniu sprawy w/w pismo ze skargą zostało zniszczone. A. K. (1) nie kontaktowała się także z osobami (wskazanymi przez powódkę), które mogły mieć wiedzę co do okoliczności przytoczonych w skardze.

W związku z zaistniałą sytuacją powódka złożyła skargę do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych. W treści uzasadnienia decyzji z dnia 30 czerwca 2017 r. (...) odmówił uwzględnienia wniosku powódki o podjęcie (wskazanych tym wniosku) czynności z uwagi na nieodwracalność działań (...) Bank S.A. i związany z tym brak podstaw do wydania decyzji nakazującej przywrócenie stanu zgodnego z prawem. Jednocześnie (...) skierował do prokuratury zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa określonego w art. 51 ustawy o ochronie danych osobowych.

Postępowanie z zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (sygn. PR 7 Ds.289.2017) w sprawie K. J. zostało zakończone w dniu 30 października 2017 r. postanowieniem o umorzeniu dochodzenia wobec braku znamion czynu zabronionego.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruując w oparciu o złożone do akt dokumenty, w tym akta osobowe powódki, a także w oparciu o zeznania świadków: W. I., A. K. (2) oraz na podstawie przesłuchania powódki.

Sąd uznał, że dokumenty przedłożone przez strony niniejszego postępowania stanowią materiał dowodowy obiektywny oraz w pełni wiarygodny, gdyż nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, ponadto żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i prawdziwości. Sąd wziął pod uwagę, że dokumenty urzędowe, stanowią dowód tego co zostało w nich urzędowo poświadczane, a dokumenty prywatne stanowią dowód tego, że osoba je podpisująca złożyła oświadczenie o treści zawartej w dokumencie.

Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania świadka W. I. (k. 78-80), albowiem były zgodne ze zgromadzonym w sprawie wiarygodnym materiałem dowodowym. Jako istotne Sąd ocenił także zeznania w/w świadka, w których wskazywał na stan zdrowia powódki w związku z prowadzonym postępowaniem wyjaśniającym dotyczącym skargi powódki.

Sąd nie miał podstaw aby kwestionować zeznania świadka A. K. (2) (k. 98-99), również odnośnie do wskazywanych kontaktów z powódką w celu wyjaśnienia sprawy.

Sąd dał wiarę przesłuchaniu powódki K. I. (k. 115-116), gdyż było ono logiczne, spójne i rzeczowe. Nadto, zeznania powódki korespondowały z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w szczególności z treścią dokumentów, a także co do zasady z zeznaniami świadków W. I. i A. K. (2).

Nic istotnego do sprawy nie wniósł protokół kontroli (k. 142-148) oraz podsumowanie pokontrolne (k. 149), albowiem ocena kontrolujących nie dotyczyła przestrzegania obowiązków przez pozwany bank w 2014 r. i obowiązujących wówczas regulacji.

ROZWAŻANIA PRAWNE

Sąd uznał, iż powództwo podlegało uwzględnieniu w części.

W niniejszej sprawie powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) Bank S.A. w W. kwoty 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku z naruszeniem dóbr osobistych powódki tj. czci, dobrego imienia, poczucia bezpieczeństwa oraz prawa do ochrony danych osobowych.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych w rozumieniu ustawy za dane osobowe uważa się wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej.

Stosownie do art. 23 ust. 1 w/w ustawy przetwarzanie danych jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy:

- 1) osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę, chyba że chodzi o usunięcie dotyczących jej danych;
- 2) jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa;
- 3) jest to konieczne do realizacji umowy, gdy osoba, której dane dotyczą, jest jej stroną lub gdy jest to niezbędne do podjęcia działań przed zawarciem umowy na żądanie osoby, której dane dotyczą;
- 4) jest niezbędne do wykonania określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego;
- 5) jest to niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą.

Zgodnie z art. 27 tej ustawy zabrania się przetwarzania danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową, jak również danych o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nałogach lub życiu seksualnym oraz danych dotyczących skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych, a także innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym (ust. 1).

Przetwarzanie danych, o których mowa w ust. 1, jest jednak dopuszczalne m.in. jeżeli: przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie (ust. 2 pkt 5).

Do przetwarzania danych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające upoważnienie nadane przez administratora danych. Administrator danych prowadzi ewidencję osób upoważnionych do ich przetwarzania. Osoby, które zostały upoważnione do przetwarzania danych, są obowiązane zachować w tajemnicy te dane osobowe oraz sposoby ich zabezpieczenia. (art. 37 i 39 w/w ustawy)

W dniu 14 września 2014 r. powódka, w ramach procedury alertu etycznego, zgłosiła nieprawidłowości w (...) Bank S.A. dotyczące stosowania względem niej praktyki o charakterze mobbingowym, a także wskazała na wpływ tych działań na stan jej zdrowia. Powódka min. poinformowała, że wobec wymienionych praktyk, została skierowana do lekarza psychiatry z objawami nerwicy i depresji.

Nie ulega wątpliwości, że za dane osobowe należy uznać dane dotyczące zdrowia i podjęcia leczenia psychiatrycznego powódki.

W toku postępowania pozwany pracodawca wskazywał, że zobowiązany był do rozpatrzenia skargi powódki i zbadania wszelkich, wskazanych w tej skardze, okoliczności. W celu jak najdokładniejszego zbadania sprawy, zaangażował konsultanta zewnętrznego, który posiadał niezbędne w tym zakresie wykształcenie, wiedzę i doświadczenie. Jednocześnie powołał się na art. 23 ust 1 pkt 2 i 5 oraz art. 27 ust. 6 ustawy o ochronie danych osobowych.

W ocenie Sądu zakres danych osobowych udostępnionych A. K. (1) wykraczał poza potrzeby związane z wykonaniem obowiązków pracodawcy nałożonych na kodeks pracy przeciwdziałania mobbingowi. Zauważyć należy, że informacje odnoszące się do stanu zdrowia należą do szczególnej kategorii danych osobowych tzw. danych wrażliwych. Przekazanie danych o zdrowiu powódki było nieproporcjonalne do określonego celu, tj. nie było potrzebne do wyjaśnienia skargi i zweryfikowania zarzutów podniesionych przez powódkę. W pierwszej kolejności, pracodawca winien był zbadać okoliczności faktyczne zdarzenia, a następnie dopiero weryfikować czy doszło do uszczerbku na zdrowiu po stronie powódki. Sąd doszedł także do przekonania, że do wyjaśnienia w/w skargi nie była potrzebna pomoc osoby trzeciej - A. K. (1) (psychologa).

Istotna jest przy tym treść procedury „(...)”, w której szczegółowo określono: osobę prowadzącą postępowanie wyjaśniające, cel tego postępowania (ustalenie stanu faktycznego) oraz komu mogą być przekazane informacje, przy zachowaniu gwarancji poufności. Zgodnie z § 6 ust 4 i 5 w/w procedury tożsamość pracownika miała być znana jedynie Dyrektorowi (...). Poufność ta mogła być uchylona po dobrowolnej deklaracji osoby, która skorzystała z prawa do alertu etycznego. W/w postępowanie miało być prowadzone z zachowaniem odpowiedniej dyskrekcji (przez Dyrektora (...)), a jedynie w przypadku takiej potrzeby przez inne osoby/jednostki organizacyjne. Po przekazaniu zgłoszenia Dyrektor (...) miał niezwłocznie podjąć decyzję o wszczęciu postępowania wyjaśniającego oraz wyznaczyć pracownika, który je poprowadzi. W niniejszej sprawie przekazano dane osobowe powódki osobie trzeciej – bez uzyskania zgody powódki.

Ujawnienie danych ze sfery intymności wbrew woli osoby zainteresowanej prowadzi do naruszenia prywatności oraz dobrego imienia.

Zgodnie z art. 24 § 1 k.c. ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która

dopuszcza się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Stosownie do art. 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

Swoboda decyzji sądu w rozstrzygnięciu o roszczeniach związanych z naruszeniem dóbr osobistych, odnosi się do oceny, czy zastosowanie środka finansowego jest w okolicznościach konkretnej sprawy odpowiednim i potrzebnym sposobem rekompensaty, czy też zastosowane inne środki ochrony niemajątkowej są wystarczające do naprawienia, zminimalizowania czy też usunięcia skutków naruszeń (por. wyrok TK z dnia 7 lutego 2005 r. SK (...)OTK ZU (...)poz. 13, glosa do wyroku SN z dnia 17 marca 2006 r. (...)J. S.-C. OSP (...) poz. 30).

Określenie "odpowiedniej" sumy zadośćuczynienia przyznawanego na podstawie art. 448 k.c. wymaga rozważenia wszystkich okoliczności sprawy, w szczególności rodzaju naruszonego dobra i rozmiaru doznanego krzywdy, intensywności naruszenia oraz stopnia winy sprawcy, a także sytuacji majątkowej zobowiązanego (wyrok Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2002 r. sygn. V CKN 1010/00 opubl. OSNC 2003/4/56).

Oceniając wymiar należnego powódce zadośćuczynienia, Sąd doszedł do przekonania, że wskazana w pozwie kwota 10.000 zł (ok. dwukrotność miesięcznego wynagrodzenia powódki) jest adekwatna do doznanego przez powódkę krzywdy, w związku z naruszeniem przez pracodawcę wrażliwych danych osobowych.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd zasądził od pozwanego (...) Bank S.A. na rzecz powódki K. I. kwotę 10.000 zł, o czym orzekł jak w pkt 1. sentencji.

O odsetkach od zasądzonej kwoty 10.000 zł należało orzec zgodnie z art. 481 § 1 i 2 KC w zw. z art. 300 KP. Wskazać przy tym należy, że Sąd w rozpoznawanej sprawie podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w postanowieniach z dnia 5 grudnia 2002 r. (sygn. I PK 88/02) oraz z dnia 10 maja 2012 r. (sygn. II PK 24/12), zgodnie z którym „doręczenie odpisu pozwu należy traktować jako wezwanie do zapłaty stosownie do art. 455 KC”. Stąd też odsetki należały się powódce od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanej odpisu pozwu, tj. od dnia 6 lipca 2016 r. (vide zpo k. 28) do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie żądanie o zapłatę odsetek za okres przed doręzeniem pozwanej odpisu pozwu podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 KPC). Z uwagi na powyższe Sąd zasądził od pozwanego, jako strony przegrywającej w sprawie kwotę 1.800 zł, na którą złożyło się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika powódki tytułem stawki minimalnej wynikającej z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015.1800) (75 % z 2.400 zł)

Wyrok w części tj. w pkt. 1 i 3 wyroku zaskarżył pozwany (...) bank S.A. w W.. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie art. 23 ust. 1 pkt. 5 oraz art. 27 ust. 2 pkt. 6 ustawy o o.d.o. poprzez błędne przyjęcie, iż działanie pozwanego było nieuzasadnione i zagrażało prywatności i dobremu imieniu powódki oraz stanowiło naruszenie jej dóbr osobistych, a w konsekwencji skutkowało zasądzeniem na rzecz powódki kwoty 10.000,00 zł

Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku oddalenie powództwa w zaskarżonej części i zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanego zwrotu kosztów procesu za II instancję w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o rozstrzygnięcie kosztów procesu za I instancję.

Strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed sadem odwoławczym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył co następuje:

apelacja posiada uzasadnione podstawy.

Sąd Okręgowy podkreśla, iż w sprawie nieprawidłowo zinterpretowano ustalony w sprawie stan faktyczny i dokonano wadliwej oceny okoliczności faktycznych pod kątem zgłoszonych zarzutów.

W pierwszej kolejności wyjaśnienia wymaga, jakie przepisy ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 922 ze zm.) – zwaną dalej ustawą o o.d.o., miały zastosowanie w przedmiotowej sprawie. Z tego punktu widzenia istotne jest jakiego rodzaju dane powódki zostały ujawnione w jej zgłoszeniu o stosowaniu wobec niej mobbingu. W rzeczonym piśmie z dnia 14 września 2014 roku znajdują się informacje dotyczące jej sytuacji rodzinnej (brak dzieci, prawidłowość pożycia małżeńskiego, stosunki z małżonkiem) oraz zdrowotnej (ujawnienie objawów nerwicy i depresji, korzystanie z usług psychiatry), aczkolwiek są to informacje ogólne (jedynie sygnalizacyjne) i nie zawierają jakichkolwiek szczegółów. Słusznie stwierdził Sąd pierwszej instancji, iż te ostatnie dane mają charakter danych wrażliwych, o których mowa w art. 27 ust. 1 ustawy o o.d.o. Jak wynika z powyższego przepisu, przetwarzanie tych danych jest zabronione. Wyjątkiem od tej zasady jest zamknięty katalog dopuszczalnych prawem przypadków, określony w ust. 2 cytowanego przepisu. Zgodnie z art. 27 ust. 2 pkt. 1 i 6 ustawy o o.d.o. przetwarzanie danych osobowych (wrażliwych) jest dopuszczalne, jeśli osoba, której dane dotyczą wyrazi na to zgodę na piśmie; przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie. Poza sporem pozostawał w sprawie fakt, iż powódka nie wyrażała zgody na przetwarzanie danych osobowych. Jeśli chodzi o drugą przesłankę, wskazać należy, iż upoważnia ona do przetwarzania danych związanych ze wszystkimi zadaniami administratora danych nałożonymi nań nie tylko przez Kodeks Pracy ale również inne źródła prawa pracy (zgodne z art. 9 k.p.). Podnieść należy, iż podstawowy katalog obowiązków pracodawcy względem pracownika został określony w Rozdziale I Działu 4 Kodeksu Pracy (Obowiązki pracodawcy). Jednym z nich jest również obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art. 94³ §1 k.p.). Zdaniem Sądu obowiązek ten mieści się w definicyjnej treści art. 27 ust. 1 ustawy o o.d.o., ponadto, zakres przetwarzanych danych sprzężony został z elementami mobbingu, jakie zostały wskazane w art. 94³ §1 k.p.

Oznacza to, iż z punktu widzenia przepisów prawa, pracodawca był upoważniony do przetwarzania tych danych w takim zakresie, w jakim było to niezbędne dla wyjaśnienia sprawy zarzutu mobbingu.

Kolejną kwestią istotną z punktu widzenia prawidłowości oceny okoliczności sprawy jest istnienie procedury Prawo alertu etycznego – (**zwanej dalej procedurą**) wprowadzonej uchwałą z dnia 24 marca 2014 roku przez Zarząd spółki.

W przedmiotowej sprawie bowiem owa procedura została powołana przez pracodawcę, z jego inicjatywy, na podstawie jedynie kompetencji organów spółki, w celu realizacji przez tego pracodawcę obowiązku przestrzegania zasad kodeksowych dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Żaden przepis ustawowy nie zobowiązywał strony pozwanej wprost do ustanawiania tego rodzaju procedury, a jej powołanie stanowiło jedynie element polityki wewnętrznej pracodawcy zgodnej z zasadami wynikającymi z art. 94³ § 1 k.p. Uchwała zarządu spółki była suwerennym aktem wewnętrznym tego pracodawcy, dokonany w celu realizacji jego zadań polegających na przeciwdziałaniu tym negatywnym zjawiskom w stosunkach pracy. Zatem to nie przepisy ustawy czy rozporządzeń wykonawczych lecz sam pracodawca w uchwale zarządu spółki samodzielnie określił zasady ja jakich ma odbywać się przeciwdziałanie tym zjawiskom, określił osoby upoważnione do działania, wyznaczył ich kompetencje.

W ocenie Sądu, pracodawca określając procedurę i kompetencje Dyrektora Departamentu (...) ((...)) , powinien jednak nie tylko dążyć do realizacji celów związanych z przeciwdziałaniem mobbingowi i dyskryminacji, ale powinien

w również wziąć pod uwagę konieczność jednoczesnego przestrzegania innych zasad, do naruszenia których może dojść przy wdrożeniu ustalonej przez niego procedury. Te zasady to nie tylko wynikająca z art. 11¹ k.p. zasada poszanowania godności i dobra osobistego wszystkich pracowników, ale również obowiązki wynikające z art. 94 k.p., w tym dotyczące przestrzegania zasad współżycia społecznego, a nawet zasad konstytucyjnych wyznaczonych przez standardy praworządności i państwa prawa urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji) i równego traktowania (art. 32 Konstytucji).

Przestrzeganie tych zasad ma zasadnicze znaczenie dla oceny czy pracodawca działał w ramach porządku prawnego czy też można mu postawić zarzut bezprawności działania, uzasadniający ochronę przewidzianą w art. 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Zgodnie z § 6 ust. 2 procedury zgłoszenie w sprawie mobbingu winno zawierać m. in.: wszelkie informacje mające związek ze zgłoszeniem, w tym dokumenty potwierdzające opisywaną sytuację. Zgłoszenie w zamkniętej kopercie jest kierowane do (...), którego wyłącznym uprawnieniem jest możliwość zapoznania się informacją w tym tożsamością osoby zgłaszającej. Poufność tożsamości może być uchylana wyłącznie za zgodą zgłaszającego. Wskazać jednak należy, iż powyższy obowiązek winien być odczytywany nie w oderwaniu od pozostałych przepisów procedury, lecz łącznie z nimi. I tak, zgodnie z § 7 ust. 3 procedury, dane zgłaszającego nie mogą być ujawnione z wyłączeniem sytuacji opisanych w samej procedurze oraz **wynikających z przepisów prawa** – takim przepisem jest wszakże art. 27 ustawy o o.d.o. Kontestowana poufność tożsamości doznaje również uszczuplenia w sytuacji możliwości przekazania raportu z postępowania jednostkom i osobom (§ 7 ust. 4 procedury). Już § 3 ust. 5 wynika, iż postępowanie może być prowadzone przez (...), i jeśli jest taka potrzeba również przez inne osoby i jednostki organizacyjne, zaś pracownik ma prawo do informacji o wnioskach końcowych i podjętych krokach.

W ocenie Sądu, zatem, prawidłowa interpretacja procedury jednoznacznie przesądza o tym, iż to we wstępnej fazie przekazania zgłoszenia, następuje moment, iż to wyłącznie (...) zapoznaje się z jego treścią (nie przekazując jej nikomu) i dalej decyduje o kolejnych krokach. Procedura dopuszcza zatem możliwość skierowania sprawy do innej osoby (pracownika, osoby trzeciej, jednostki organizacyjnej), za jednoczesnym informowaniem zgłaszającego. Inne rozumienie postanowień procedury doprowadziłoby do sytuacji, w której ze względu na brak zgody zgłaszającego, informacje dotyczące postępowania, jego wyniki i wnioski nie mogły by być przekazane nawet kierownictwu zakładu pracy.

Interpretacja przepisów procedury dokonana przez Sąd pierwszej instancji była zbyt wąska i nie uwzględniała zawartych w niej przypadków, które gwarantowały pracodawcy nieskrępowane (choć z należytą poufnością) przeprowadzenie postępowania w celu oceny okoliczności zgłoszonych w zgłoszeniu. Brak zgody zgłaszającego nie był w związku z tym bezwzględny i został sprowadzony jedynie do wstępnej fazy postępowania. Pracodawca również zgodnie z ustawą o o.d.o. posiadał uprawnienie do przetworzenia danych wrażliwych (art. 27 ust. 2 pkt. 6 ustawy o o.d.o.), albowiem zapis taki był zawarty w procedurze.

Wybór podmiotu zewnętrznego było uprawnieniem pracodawcy, na co nie musiał mieć zgody powódki, pod warunkiem, iż przetworzenie danych wrażliwych odbyło się zgodnie z prawem (bez naruszenia jakichkolwiek przepisów) i gwarantowało jej poufność i dyskrecję.

W ocenie Sądu Okręgowego, apelant dołożył należytej staranności w wyborze profesjonalnego podmiotu, zajmującego się tego typu sprawami. Z jednej strony świadczą o tym postanowienia umowy z dnia 01 października 2014 roku nakładające na A. K. (1) nie ograniczony w czasie obowiązek poufności wiedzy jaką miała posiadać przy rozpoznawaniu sprawy, z drugiej czynności jakie podjęła, a dokładnie, jakich nie podejmowała bez wyrażenia zgody przez powódkę. W sprawie nie wykazano, iżby wiedza, jaką posiadała A. K. (1) (treść zgłoszenia) została przez nią upubliczniona, przekazana innym osobom czy też choćby sygnalizacyjnie przekazana pracownikom, z którymi miała przeprowadzić rozmowy. Pozwana zatem mogła skutecznie powołać się na art. 429 k.c. w zw. z art. 300 k.p. podnosząc że nie dopuściła się winy w wyborze, czyli że nie wybrała niewłaściwej osoby do przeprowadzenia postępowania a także do przekazania takiej osobie powierzenia przetwarzania danych osobowych. Ustawodawca w art. 429 k.c. umożliwił

bowiem zwolnienie się powierzającego od odpowiedzialności między innymi poprzez wykazanie, że określona czynność, przy wykonywaniu której doszło do wyrządzenia szkody, została powierzona profesjonalistce, a więc osobie, przedsiębiorstwu lub zakładowi, które w zakresie swej działalności zawodowej trudnią się wykonywaniem takich czynności. Chodzi w tym przypadku o jakąkolwiek osobę prawną, fizyczną czy jednostkę organizacyjną, prowadzącą zawodowo działalność określonego rodzaju, nawet jeżeli nie ma ona charakteru działalności gospodarczej. Dla zwolnienia osoby zlecającej wykonanie czynności z odpowiedzialności istotne są, zatem dwa fakty: zawodowy charakter działalności wykonawcy oraz przynależenie zleconej czynności do zakresu tej działalności. Taka też sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, bowiem pozwana powierzyła obowiązek przeprowadzenia postępowania podmiotowi zawodowo zajmującemu się taką działalnością (dodatkowo psychologowi) i miała w pełni uzasadnione prawo przyjmować, że A. K. jako profesjonalistka nie ujawni danych dotyczących powódki w sposób umożliwiający jej identyfikację. Zebrany w sprawie materiał dowodowy, potwierdza, iż działanie A. K. nie wykroczyło poza zapoznanie się ze zgłoszeniem i próbę e – mailowego kontaktu z powódką.

Nie sposób zgodzić się również ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, iż przekazane informacje (dotyczące stanu zdrowia) były nieproporcjonalne do określonego celu – wyjaśnienia skargi i zweryfikowania zarzutów. Jak już wskazano, były to informacje ogólne (sprowadzające się jedynie do zasygnalizowania kontaktu z psychiatrą oraz ewentualnych skutków mobbingu) i przekazane zostały podmiotowi, który zachował wszystkie standardy dla tego rodzaju sytuacji. Zdaniem Sądu Okręgowego, dla pełnego zrozumienia sytuacji, w szczególności tego, czy jakiegokolwiek niepożądane działania doprowadziły do negatywnych skutków w zdrowiu powódki, wiedza ta – jedynie punktowa – miała istotne znaczenie dla zrozumienia całokształtu sytuacji. Inaczej byłoby np.: gdyby zgłoszenie zawierało również dokumentację medyczną. Przekazanie zatem zgłoszenia w całości wraz z danymi wrażliwymi nie miało charakteru nieproporcjonalnego.

Dodatkowo uznać za słuszny należy pogląd prezentowany w doktrynie, że ochrona danych osobowych i ochrona dóbr osobistych są wzajemnie niezależne, jednak może zachodzić tutaj stosunek krzyżowania (por. J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, Ochrona, 2004, s. 168).

Nawet w przypadku wykazania, że doszło do przetwarzania danych osobowych z naruszeniem przepisów ustawy, nie świadczy to jednocześnie o naruszeniu dóbr osobistych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 28.6.2013 r., I ACA 307/13). Co więcej, nawet w przypadku wykazania, że działanie administratora danych miało charakter zawiniony, nadal nie można w sposób automatyczny przyjąć, że doszło do naruszenia dóbr osobistych. Potrzebne jest jeszcze bowiem wykazanie obiektywnego – w odniesieniu do przyjętych w społeczeństwie ocen – (wykluczone jest w tym zakresie oparcie się wyłącznie na subiektywnych odczuciach osoby, której dane dotyczą, por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 1997 r., III CKN 33/97) naruszenia konkretnego dobra osobistego.

W przypadku zaś żądania zadośćuczynienia w oparciu o przepisy art. 24 § 1 w zw. z art. 448 k.c. konieczne jest dodatkowo wykazanie powstania szkody niematerialnej (krzywdy) i uzasadnienie jej wysokości. W literaturze podkreśla się bowiem słusznie, że: "nie każde naruszenie dobra osobistego usprawiedliwia żądanie zasądzenia zadośćuczynienia. Spełnienie przesłanek stosowania ochrony z art. 24 k.c. nie jest wystarczającą podstawą do takiego żądania". Podkreśla się również, że "do powstania prawa do zadośćuczynienia konieczne jest, by naruszenie dóbr osobistych spowodowało wystąpienie szkody niemajątkowej. Nie istnieje w powyższym zakresie żadne domniemanie szkody niemajątkowej. Powód musi udowodnić istnienie uszczerbku oraz jego wysokość" (P. Granecki, Odpowiedzialność sprawcy szkody niemajątkowej na podstawie art. 448 KC, SP 2002, Nr 2, s. 83; por. też J. Jastrzębski, Kilka uwag o naprawieniu szkody niemajątkowej, Pal. 2005, Nr 3–4, s. 32).

W ocenie Sądu Okręgowego, działanie pracodawcy nie tylko nie było bezprawne, ale też – jeśli by w najdalej korzystnym dla powódki wariantcie uznać, iż doszło do naruszenia zakazu przetwarzania jej danych wrażliwych – w żaden sposób nie doprowadziło do naruszenia dóbr osobistych powódki, powstania po jej stronie jakiegokolwiek szkody (w tym niematerialnej). Powódka takich okoliczności nie udowodniła zaś zachowanie A. K. było w pełni profesjonalne i zgodne z prawem.

Mając powyższe na względzie, na mocy 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 1 i 3 i powództwo oddalił.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o zasadę odpowiedzialności za jego wynik (art. 98 § 1 k.p.c.), zaś o wysokości kosztów zastępstwa procesowego, na mocy § 2 pkt. 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 i § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Krzysztof Kopciewski Grzegorz Kochan Bożena Rzewuska