



Sygn. akt I PK 12/11

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 lipca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa Elżbiety D.

przeciwko Przedsiębiorstwu Drogowo-Mostowemu SA

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 lipca 2011 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 września 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego  
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego  
Sądowi Okręgowemu.**

**U z a s a d n i e n i e**

Powódka domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach, wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zwrotu kosztów

zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 7 czerwca 2010 r. oddalił powództwo i zasądził na rzecz pozwanego od powódki 60 zł tytułem zwrotu kosztów. Sąd ustalił między innymi, że powódka była zatrudniona u pozwanego i u jej poprzednika prawnego od 1 października 1975 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty do spraw administracyjnych i socjalnych. Od 31 października 2003 r. do 2 listopada 2009 r. pracodawca powierzył jej dodatkowo obowiązki do spraw kadrowo-płacowych. 2 listopada 2009 r. pracodawca, jako administrator danych osobowych zatrudnionych u niego osób, upoważnił powódkę do przetwarzania danych osobowych pracowników w pełnym zakresie, niezbędnym do rekrutacji, zatrudnienia oraz wszelkich czynności związanych z danymi osobowymi pracowników. Powódka 17 lutego 2010 r. wniosła do Sądu Rejonowego pozew o zapłatę odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia. Do pozwu załączyła kopie dokumentów pochodzących z akt osobowych byłych oraz obecnych pracowników pozwanego w postaci zakresów obowiązków oraz świadectwa pracy. Odpis pozwu wraz z załącznikami został doręczony pracodawcy 5 marca 2010 r. 17 marca 2010 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka miała naruszyć obowiązującą ją tajemnicę służbową poprzez samowolne skopiowanie, wyniesienie poza teren zakładu pracy i posłużenie się do celów prywatnych (dochodzenie roszczeń odszkodowawczych) dokumentami zgromadzonymi w aktach osobowych innych pracowników.

Sąd podkreślił, że powódka przyznała, iż bez zgody pracodawcy zeskanowała dokumenty z akt osobowych trzech pracowników i udostępniła je osobie trzeciej. Powódka podkreślała, że jej zachowanie nie nosiło znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i nie uzasadniało rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro skopiowanymi dokumentami z akt osobowych posłużyła się jedynie w celu dochodzenia swoich praw przed sądem, a dokumenty ujawniono tylko pełnomocnikowi procesowemu. W ocenie Sądu, wszelkie informacje zgromadzone w aktach osobowych pracowników są danymi osobowymi, które podlegają szczególnej ochronie na podstawie ustawy z dnia 29

sierpnia 1997r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.). Pracodawca jest ich administratorem i to na nim ciąży obowiązek zabezpieczenia tych danych przed ich udostępnianiem osobom nieupoważnionym, czy też przetwarzaniem z naruszeniem ustawy. Powódka jako doświadczony pracownik „kadrowy” wiedziała, jaki charakter mają dokumenty, które zawarte są w aktach osobowych pracowników. Ponadto, upoważnienie z 2 listopada 2009 r. określało zakres jej uprawnień do przetwarzania danych osobowych. Działanie powódki naruszało więc nie tylko ustawę o ochronie danych osobowych, ale także tajemnicę służbową i regulamin pracy, który w § 20 p. 4 pp. 7 stanowi, że pracownikom zabrania się wynoszenia z miejsca pracy, bez zgody przełożonego, jakichkolwiek rzeczy nie będących własnością pracownika. Sąd uznał, że działanie powódki było umyślne, ponieważ wiedziała ona, że do posłużenia się dokumentacją pochodzącą z akt osobowych innych pracowników musi mieć zgodę pracodawcy, o którą to zgodę nie wystąpiła, uważając, że jej nie otrzyma. W konsekwencji samowolnie skopiowała (zeskanowała) dokumenty i wyniosła je poza zakład pracy. Sąd Rejonowy nie zgodził się też z twierdzeniem powódki, że przesłanie dokumentów pocztą elektroniczną do pełnomocnika nie jest wyniesieniem dokumentów poza teren zakładu pracy. Działanie powódki należało uznać jako rozpowszechnienie dokumentów poza zakładem pracy. Nie ma gwarancji, że dokumenty te trafiły tylko do jej pełnomocnika. Podniesiono również, że dochodzenie roszczeń odszkodowawczych przed sądem pracy jest działaniem wyłącznie w interesie powódki i przetwarzanie w tym celu danych osobowych innych pracowników nie znajduje usprawiedliwienia.

Powódka wniosła apelację od powyższego wyroku, zarzucając naruszenie: art. 233 § 1 k.p.c., art. 217 § 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 8 k.p. Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 30 września 2010 r. oddalił apelację i zasądził na rzecz pozwanego od powódki 60 zł tytułem zwrotu kosztów. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że prawidłowa jest ocena Sądu I instancji, iż zeskanowanie i udostępnienie przez powódkę dokumentów pochodzących z akt osobowych innych pracowników, zawierających dane osobowe, stanowiło naruszenie ustawy o ochronie danych osobowych, tajemnicy

służbowej i regulaminu pracy. Działanie powódki miało znamiona umyślności, skoro wiedziała ona, że w tym zakresie musi mieć zgodę pracodawcy, o którą jednak nie wystąpiła i bez tej zgody dokumenty zeskanowała i wyniosła poza zakład pracy. Dokumentów tych ponadto użyła w celach prywatnych. Takie zachowanie powódki zasługiwało na szczególną dezaprobatę i słuszenie zostało zakwalifikowane przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przyczyną wskazaną w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę nie było wyrządzenie przez powódkę szkody, lecz samo przekazanie drogą elektroniczną informacji służbowych i związana z tym utrata zaufania pracodawcy. To na pracodawcy, jako administratorze danymi osobowymi pracowników, ciąży wszelka odpowiedzialność, w tym odszkodowawcza, w razie ujawnienia tych danych wbrew obowiązującym przepisom.

Skargę kasacyjną od wyroku złożyła powódka, zarzucając naruszenie prawa materialnego; art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W opinii skarżącej bezpodstawnie uznano, że działanie powódki było umyślne, co doprowadziło do przyjęcia przez Sąd, że sama bezprawność zachowania powódki wystarcza do stwierdzenia, iż naruszenie obowiązku pracowniczego było ciężkie. W tym zakresie skarga ma być oczywiście uzasadniona. Jako drugą okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na potrzebę wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. budzącego poważne wątpliwości. W opinii skarżącej należy ustalić, czy zeskanowanie bez zgody pracodawcy dokumentów, które pochodziły z akt osobowych innych pracowników, zawierających dane osobowe, celem udostępnienia ich osobie trzeciej (pełnomocnikowi procesowemu), w sprawie przeciwko pracodawcy, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, mimo że takie działania nie stanowi zagrożenia dla interesów pracodawcy.

Ponadto wniesiono o: 1) uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie do pracy powódki na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, 2) zasądzenie od pozwanego na

rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Okoliczności faktyczne sprawy nie budziły wątpliwości, tak w ocenie Sądu Okręgowego, jak i nie były kwestionowane w skardze kasacyjnej.

Zasadniczym zarzutem skargi była interpretacja przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie „ciężkości” naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę. W skardze podniesiono też jej oczywistą zasadność.

Sąd Okręgowy dokonując oceny naruszenia obowiązków uznał, że miało ono charakter ciężki. Nie ulega wątpliwości, że przekazując dane innych pracowników powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze. W tym stanie rzeczy w żadnym razie nie można zgodzić się z tym, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Należało zatem rozważyć, czy naruszenie obowiązków było „ciężkie” w rozumieniu art. 52 §1 pkt 1 k.p. Już od dawna ugruntowany został w doktrynie pogląd, że globalna ocena „ciężkości naruszenia” podstawowych obowiązków pracowniczych musi brać pod uwagę zarówno stopień winy pracownika, jak i stopień naruszenia lub zagrożenia interesów zakładu pracy przez dany czyn (W. Sanetra: Wina w odpowiedzialności pracowniczej, Warszawa – Wrocław 1975, s. 150). Pogląd ten jest również akceptowany w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego (np. w wyrokach z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98 czy z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04). Wynika z tego, że ocena ciężkości naruszenia obowiązków nie może abstrahować od oceny zagrożenia interesów pracodawcy. Należy jednak podkreślić, że ocena ta nie może ograniczać się do tego, czy czyn pracownika wyrządził szkodę w mieniu pracodawcy. Sąd Okręgowy stwierdził jedynie w uzasadnieniu, że nie doszło do wyrządzenia szkody w majątku pozwanej Spółki. Nie można więc, jak czyni to skarżąca, że Sąd ten przyjął, że naruszenie nie stanowiło zagrożenia dla interesów pracodawcy. Należy jednak stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie odniósł się wprost do problemu zagrożenia interesów pracodawcy. W

uzasadnieniu wskazano bowiem jedynie na naruszenie przepisów, winę umyślną oraz naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z uwagi na powyższe należy stwierdzić, że konieczna jest całościowa i wnikliwa ocena stopnia zagrożenia interesów pracodawcy. Ocena ta musi uwzględniać całokształt okoliczności sprawy – popełnionego czynu.

Sąd Okręgowy powinien w szczególności odnieść się do celu udostępnienia dokumentacji pracowniczej na zewnątrz. Szczególne znaczenie dla oceny ciężkości ma w sprawie przepis art. 18<sup>3e</sup> § 1 k.p. Stanowi on, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. W skardze kasacyjnej nie podniesiono wprawdzie zarzutu naruszenia tego przepisu. Jednak uregulowanie to powinno zostać uwzględnione, jako konieczne dla rozważenia podniesionego zarzutu braku ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego.

Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma w tej sytuacji wykładnia powyższego przepisu. Nie ulega wątpliwości, że wszelkie legalne działania pracownika podjęte w związku z naruszeniem zasady równego traktowania nie mogą powodować żadnych negatywnych konsekwencji. Ponadto zwrot „skorzystanie przez pracownika z uprawnień” nie może być utożsamiany jedynie z wystąpieniem przez pracownika z roszczeniami wobec pracodawcy. W pojęciu tym niewątpliwie mieszczą się bowiem także działania pracownika, które prowadzą do potwierdzenia ich istnienia (W. Sanetra, w: J. Iwulski, W. Sanetra: Komentarz do Kodeksu pracy, Warszawa 2009, s. 161). Działania tego rodzaju (w sprawie chęć wygrania procesu o odszkodowanie) nie mogą więc być kwalifikowane zawsze jako przejaw nielojalności wobec pracodawcy.

Problem powyższy jest jednak bardziej niejednoznaczny w sytuacji, jak w niniejszej sprawie, gdy działania pracownika są bezprawne. Nie można bowiem przyjąć, że każde działanie pracownika wchodzi w zakres przepisu art. 18<sup>3e</sup> § 1 lub § 2 k.p. Można jednak przyjąć, że z całokształtu okoliczności faktycznych może

wynikać dopuszczalność wyłączenia lub zmniejszenie winy pracownika z uwagi na „kontratyp” przewidziany w art. 18<sup>3e</sup> § 1 k.p.

Stwierdzenie ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w każdym przypadku wymaga uwzględnienia całości okoliczności faktycznych sprawy. Natomiast w sprawie niniejszej ocena ta wymaga wyważenia naruszenia obowiązków z zagrożeniem interesów pracodawcy. Sąd Okręgowy powinien więc wyraźnie ustalić, czy doszło do tegoż zagrożenia, jakie istotne interesy pracodawcy i w jakim stopniu zostały zagrożone.

Zasadniczo należy przyjąć, że pracodawcy nie mogą nadużywać zasady ochrony tajemnicy wynagrodzeń pracowniczych w celu obrony przed roszczeniami z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. Należy przy tym pamiętać, że to jednak pracownik powinien uprawdopodobnić naruszenie równego traktowania. W kwestii zaś nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia nie jest to możliwe bez odwołania się do wysokości wynagrodzenia innych pracowników. W podobnej sprawie Sąd Najwyższy rozstrzygnął (wyrok z dnia 26 maja 2011 r., II PK 304/10, niepublikowany), że ujawnienie innym pracownikom danych objętych tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania naruszaniu zasady równego traktowania oraz przejawom dyskryminacji płacowej pracowników nie stanowi przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 18<sup>3e</sup> k.p. w opozycji do art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Należy wyraźnie podkreślić, że nie wynika z powyższego przyzwolenie na wszelkie działania pracownika związane z przeciwdziałaniem naruszaniu zasady równego traktowania. Jednakże rozstrzygnięcie sprawy powinno uwzględnić całokształt okoliczności, w tym również „kontratyp” wynikający z art. 18<sup>3e</sup> § 1 k.p. Nie bez znaczenia jest także w tej sytuacji ustalenie, czy roszczenia powódki były uzasadnione, czy też całkowicie bezpodstawne. Tak więc Sąd Okręgowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy powinien jednoznacznie i wnikliwie odnieść się do wyżej przedstawionego problemu.

Z tych względów, na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.