



Sygn. akt I PK 82/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Andrzej Wróbel (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa L.G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddziałowi w [...]

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 26 listopada 2015 r., sygn. akt IV Pa .../15,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki 240 zł
(dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z 26 listopada 2015 r. oddalił apelację pozwanego (skarżącego) pracodawcy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w [...] od wyroku Sądu Rejonowego w Z. z 21 września 2015 r., który uwzględnił powództwo L.G., wniesione po rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i przywrócił ją do pracy. Powódka pracowała na stanowisku inspektora w wydziale [...]. 16 października 2014 r. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu rażącego naruszenia zaufania pracodawcy potwierdzonego uzyskaną 3 października 2014 r. z Departamentu Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji wiadomością, że w związku z posiadaniem upoważnienia do aplikacji PESEL_KEP dokonała wielokrotnego nieuprawnionego pobrania danych osoby ubezpieczonej, w tym adresu zamieszkania i wykorzystała je w celach poza służbowych. Wcześniej, 15 września 2014 r. ZUS Oddział w [...] przesłał do Oddziału w [...] pismo T. S. z zapytaniem, czy ktoś z pracowników tego Oddziału pobierał informacje z jej konta, dotyczące danych adresowych. Ustalono, że dane w aplikacji PESEL_KEP pobierała powódka 31 marca, 3 czerwca, 19 sierpnia i 15 września 2014 r. Administrator Bezpieczeństwa Informacji zwrócił się do powódki z pismem, żądając wyjaśnienia w jakim celu i w jakim zakresie pobrała dane T. S. Powódka wyjaśniła, iż podane nazwisko nic jej nie mówi, nie wie komu ustalała dane i w jakim celu. Danych nie wykorzystała dla swoich potrzeb. W rozmowie z dyrektorem jednostki, w obecności Administratora Bezpieczeństwa Informacji, powódka wyjaśniła, iż nie zna osoby o nazwisku T. S. Jest ona teściową syna męża powódki. Mąż powódki odwiedzał syna i niepokoił się sytuacją wnuków. Okazywało się, że lodówka jest pusta. Mąż powódki niejednokrotnie robił zakupy i przekazywał pomoc finansową. Zaproponował synowi i synowej przeprowadzkę. Chciał by synowa podjęła naukę, zaoferował jej pomoc w znalezieniu pracy. We wrześniu 2014 r. powódka i jej mąż zamierzali odwiedzić T. S. w związku z sytuacją wnucząt. Powódka słyszała od syna męża, że jego teściowej grozi eksmisja. W związku z takimi wiadomościami sprawdzała w aplikacji Pesel aktualny adres zamieszkania T.S.. Zgodnie z planami, powódka i jej mąż pojechali do miejsca zamieszkania T.S.. Mąż powódki rozmawiał z nią o wnukach.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Doszło do naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Powódka, pobierając dane ubezpieczonej, w sytuacji, gdy nie było to konieczne, naruszyła podstawowe, przypisane jej powinności. Zdaniem Sądu istotne jest to, dlaczego powódka przekroczyła swoje uprawnienia i w jakim celu wykorzystwała zebrane informacje. Zainteresowanie danymi adresowanymi było rezultatem niepokoju małżonków o sytuację małoletnich wnuków. W tym celu mąż powódki zaplanował wizytę u T.S.. Powódka sprawdzała adres teściowej syna męża z uwagi na informację o grożącej jej eksmisji. Powódka nie wykorzystwała danych pobranych z aplikacji, w ten sposób, iż udostępniała je osobom trzecim, czy też w sposób bezprawny przetwarzała. Postąpiła w sposób lekkomyślny, jednakże nie było to zachowanie nacechowane złą wolą, czy też nastawione na wyrządzenie szkody jakiejkolwiek osobie ubezpieczonej w ramach pozwanego Zakładu. Postawa powódki, wskazującej, iż nie zna T.S., uzasadnia przekonanie, iż nie obawiała się tak daleko idących konsekwencji ze strony pracodawcy. Powódka była długoletnim pracownikiem, niekarany dyscyplinarnie. Zestawienie zachowania powódki, w określonym kontekście sytuacyjnym, z postawą innych zatrudnionych, pobierających dane jedynie w celu powzięcia informacji o datach urodzenia współpracowników, podlegać winno określonej ocenie. Kierowanie się li tylko ciekawością, bez jakichkolwiek innych uzasadnionych pobudek, wydaje się być bardziej naganne, niż skorzystanie z systemu, dla celów wprawdzie prywatnych, ale w świetle określonych okoliczności, usprawiedliwionych. W ocenie Sądu, wybór najsurowszej sankcji, winna poprzedzać głębsza refleksja, zwłaszcza w sytuacji pracownika w wieku średnim, nigdy wcześniej niezaniebującego swoich obowiązków. Pracodawca mógł dyscyplinować powódkę lub mógł rozważyć zwykły sposób rozwiązania umowy, za wypowiedzeniem, np. z uwagi na utratę zaufania do osoby zatrudnionej. Stosując najbardziej dotkliwy sposób zakończenia stosunku pracy, naraził się na uwzględnienie powództwa i konieczność przywrócenia powódki na zajmowane stanowisko. Zachowanie powódki nie nosiło znamion naruszenia o charakterze ciężkim, i jako takie nie mogło być podstawą zastosowania wobec niej art. 52 k.p.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji pozwanego potwierdził, że doszło do naruszenia obowiązków służbowych, jednakże bez przymiotu „ciężkiego naruszenia”. Fakt uporczywych twierdzeń powódki, że nie знаła nazwiska ubezpieczonej i przyznanie tegoż dopiero na terminie ostatniej rozprawy, kiedy to został dopuszczony dowód z przesłuchania stron procesu oraz okoliczność czterokrotnego wykorzystania danych osobowych ubezpieczonej, zostały przez Sąd Rejonowy racjonalnie wyjaśnione, przez co zasługiwały na pełną aprobatę. Z postawy powódki nie wynikała jej zła wola, czy chęć pokrzywdzenia, wyrządzenia szkody pracodawcy. Powódka w pierwszej kolejności chciała chronić, według niej, dobro najwyższe, jej rodzinę i drażliwe fakty związane również z sytuacją rodzinną i życiową T.S.. W związku z powyższym, mając na uwadze chęć niesienia przez powódkę pomocy, zarzuty, że jak ktoś „grzebie” w sposób nieuprawniony w danych osobowych, to nadużywa swojej władzy, nie mogły odnieść co do powódki negatywnego skutku. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane za nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy. Powinno być stosowane wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Przyczyną dyscyplinarnego rozwiązania może być jedynie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. naruszenie kwalifikowane, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Prawidłowo ustalone i ocenione przez Sąd pierwszej instancji zachowanie powódki nie stanowiło rzeczywistej podstawy do złożenia jej oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania z nią stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powódka była nie tylko wieloletnim, niekaranym dyscyplinarnie pracownikiem z pozytywnym stosunkiem do pracy, bez negatywnych znamion, przede wszystkim, jej zachowanie z opisanych pobudek osobistych i rodzinnych nie stanowiło kwalifikowanego, tu skutkującego koniecznością dyscyplinarnego zwolnienia, zaniedbania pracowniczego. Działanie pracodawcy miało charakter nieadekwatny do przewinienia i z tej to przyczyny nie zasługiwało na aprobatę, czemu zasadnie dał wyraz Sąd Rejonowy.

W skardze kasacyjnej zarzucono: 1) naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez błędne przyjęcie, że nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych

obowiązków pracowniczych przez powódkę w zakresie bezprawnego, nieuprawnionego, kilkakrotnego wejścia w dane osobowe i adresowe T.S.; 2) pominięcie w wyroku treści: - art. 1 i 23 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, chroniących prawo każdego obywatela do ochrony jego danych osobowych i warunkujących przetwarzanie tych danych tylko za zgodą osoby, której dane dotyczą; - art. 49, 51 i 54 tej ustawy, normujących odpowiedzialność karną za niedopuszczalne przetwarzanie danych osobowych i ich udostępnianie osobom nieupoważnionym; - art. 266 § 1 i § 2 k.k. normującego odpowiedzialność karną za ujawnienie (wbrew przejętemu na siebie zobowiązaniu), tajemnicy w zakresie danych osobowych i adresowych osoby trzeciej; 3) niezasadne zastosowanie art. 8 k.p. przez uznanie, że ewentualna troska o losy rodziny męża (sprawy prywatne osób trzecich) usprawiedliwiała nieuprawnione wejścia (w szerokim zakresie) w dane osobowe i adresowe T.S..

Powódka wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego nie została uwzględniona.

W znacznym zakresie wykraczają poza przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę podana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę wyznacza granice i przedmiot sporu (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 52 k.p.). Pozwany w piśmie odwołał się do podstawy z punktu 1 a nie do podstawy z punktu 2 art. 52 § 1 k.p. Rodzajowo są to odrębne podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ustawodawca wyraźnie je odróżnia. W technice prawodawczej przyjmuje się, że jeśli wprowadza się wydzielenie regulacji w punktach, to każdy odnosi się do innej sytuacji; choć nie jest wykluczony wyjątek, jednak powinien być wyraźnie wyartykułowany. Regulacja z punktu 1 dotyczy ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych a regulacja z punktu 2 dotyczy popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Na gruncie art. 52 § 1

pkt 1 i 2 k.p. przestępstwo to czyn różny od ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków, choć to ostatnie może stanowić przestępstwo (np. kradzież). Jednak zasadniczo należy odróżniać podstawy z punktów 1 i 2 art. 52 § 1 k.p. Wynika to z prawa materialnego, gdyż w pierwszym przypadku chodzi o obowiązki pracownika składające się na treść stosunku pracy, a w drugim o czyny karalne stypizowane w ustawie karnej. Nie jest wykluczone zachowanie, które spełniać będzie obie dyspozycje z art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p., jednak wówczas to pracodawca decyduje o przyczynie rozwiązania umowy o pracę. W tej sprawie pozwany nie podał przestępstwa za przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Przyczyną był zarzut „rażącego naruszenia przez powódką zaufania pracodawcy ...”, co nie stanowi przestępstwa, jako że te są ściśle określone w ustawie (*nullum crimen sine lege*). Inną kwestią są przyczyny naruszenia czy utraty zaufania i ich uzasadnienie, jednak nieuprawnione byłoby założenie tożsamości (równoznaczności) przyczyny rozwiązania umowy o pracę, sformułowanej jako „rażące naruszenie zaufania pracodawcy ...” i przestępstwa określonego w ustawie. Oceny tej nie podważa wskazanie w uzasadnieniu przyczyny rozwiązania umowy, że działania powódki naruszyły bezwzględnie obowiązujące przepisy ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych i są zagrożone sankcjami karnymi z art. 49 tej ustawy. Na podstawie takiej treści w piśmie rozwiązującym umowę o pracę nie można stwierdzić, że przyczyną rozwiązania umowy było przestępstwo, gdyż pracodawca odwołał się do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. a nie do art. 52 § 1 pkt 2 k.p. Za przyczynę nie podał (nie wskazał) przestępstwa. Konieczne byłoby wówczas co najmniej opisanie zachowania pracownika, które wypełniałoby znamiona przestępstwa. Wszak skoro przestępstwo nie zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, to powinno być „oczywiste”. Wskazanie na zagrożenie sankcją z art. 49 ustawy o ochronie danych osobowych nie jest z tych przyczyn wystarczające, pomijając, że przepis ten odnosi się do administratora danych. Natomiast do pracownika ma zastosowanie art. 51 tej ustawy. Wykracza to ponad potrzebę argumentacji, gdyż nie ma podstaw do przyjęcia, że pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, podając za przyczynę popełnienie przestępstwa, czyli art. 52 § 1 pkt 2 k.p.

Prowadzi to do stwierdzenia, że zarzuty skargi pominięcia przy wyrokowaniu przepisów określających typy przestępstw z art. 49, 51 i 54 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych i art. 266 § 1 i 2 k.p., tracą na znaczeniu, gdyż przyczyną rozwiązania umowy nie był zarzut popełnienia któregośkolwiek z tych przestępstw. Inny byłby wówczas przedmiot sprawy (sporu) i należałoby stwierdzić, że istota sprawy nie została rozpoznana. Nie ma ku temu podstaw bo przestępstwo nie zostało wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Czyn karalny może obejmować ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jednak nie wtedy, gdy pracodawca w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia nie odwołuje się do przestępstwa popełnionego przez pracownika, stwierdzonego prawomocnym wyrokiem lub gdy sam nie kwalifikuje tak zachowania pracownika, czyli nie odwołuje się do sytuacji, gdy przestępstwo jest oczywiste. Pozwany nie zgłosił popełnienia przestępstwa, co stanowi jedynie dodatkową podstawę, uprawniającą stwierdzenie, że nie pomylił się w formułowaniu przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Nie wszystko co jest niezgodne z prawem stanowi przestępstwo. Ponadto nadal znaczenie ma przesłanka materialnoprawna przestępstwa (warunek *sine qua non*) jaką jest określony stopień społecznej szkodliwości czynu zabronionego (art. 1 § 2 Kodeksu karnego). Ponadto wymagany jest określony stopień winy w zachowaniu sprawcy.

Sąd nie pominął przepisów ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, w tym wskazanych w zarzucie skargi – art. 1 i art. 23, gdyż stwierdził, że zachowanie powódki było niezgodne z prawem w aspekcie jej podstawowych obowiązków pracowniczych, których treść wyznaczały też przepisy prawa powszechnego. Skarżąca błędnie jednak zarzuca, że Sąd niezasadnie zastosował art. 8 k.p., gdyż rozstrzygnięcie w ogóle nie odwołuje się do tego przepisu ani do klauzul generalnych w nim wskazanych. Sąd stwierdził brak ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czyli przesłanki warunkującej rozwiązanie umowy o pracę w szczególnym trybie (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Na tle dotychczasowego orzecznictwa w pełni uprawniona jest teza Sądu, że zastosowanie art. 52 k.p., to szczególny i wyjątkowy sposób rozwiązania umowy o pracę. Nie uzasadnia go sama bezprawność zachowania pracownika. Równie ważna jest strona podmiotowa, czyli stan świadomości, motywy działania,

rozumienie szkodliwości zachowania. Nie jest to odpowiedzialność karna lecz w granicach stosunku prywatnego (stosunku pracy). To pracodawca ocenia i decyduje czy zachodzą uzasadnione podstawy stosowania art. 52 k.p. Nie ma ustawowej definicji ciężkiego naruszenia obowiązków oraz winy w prawie pracy. Przyjmuje się, że znaczenie ma nie sama bezprawność lecz decyduje strona podmiotowa, czyli indywidulany stosunek pracownika do czynu, zatem chodzi o winę w penalnym (subiektywnym) ujęciu (por. W. Sanetra - Wina w odpowiedzialności pracowniczej, PWN 1975). Sąd zasadnie zatem przyjął, że sama bezprawność bez określonego natężenia stopnia winy i złej woli nie wystarcza do stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd powszechny stwierdził naruszenie obowiązków, jednak nie ciężkie. Jest to ocena Sądu w konkretnej sprawie, wynikająca z ustalenia i rozważenia szeregu okoliczności. Chodzi o to, że skargę wnosi się od prawomocnego orzeczenia sądu drugiej instancji i Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy tak jak kolejna powszechna instancja (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). W ocenie zarzutów materialnych skargi kasacyjnej zachodzi ponadto związanie ustalonym stanem faktycznym, na którym oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Skarga kasacyjna nie zarzuca naruszenia prawa procesowego i nie podważa ustalonego stanu faktycznego. Wprawdzie skarżący wskazuje na określone sytuacje i sposób działania skarżącej, jednak nie są to wszystkie okoliczności sprawy i składają się zasadniczo na stronę przedmiotową, czyli bezprawność zachowania. Pozostaje strona podmiotowa, czyli również wina, a tę Sąd powszechny ustalił i rozważył w aspekcie szerszego zakresu okoliczności i sytuacji. Właśnie ta druga strona zachowania powódki zdecydowała o rozstrzygnięciu Sądu i tej części skarga nie podważa. Sąd wyraźnie zaakcentował, że w sprawie istotne było to dlaczego powódka przekroczyła swoje uprawnienia i w jakim celu wykorzystała zebrane informacje. Pretensja osoby zarzucającej naruszenie jej danych osobowych była zasadna, co po określonych ustaleniach spowodowało, że pracodawca zastosował tryb z art. 52 k.p. Jednak postępowanie sądowe ujawniło szerszy kontekst przyczynowy zachowania powódki. Ustalone okoliczności mogły zostać przyjęte przez Sąd jako rzutujące na mniejszy stopień winy powódki ze względu na jej intencję i cel działania, czyli jak ustalono ze względu na dobro dzieci. Powódka pozostawała w relacji rodzinnej w

szerszym rozumieniu. Wedle ustaleń kierowała się określoną intencją pomocy i dlatego za potrzebne uznawała ustalenie miejsca zamieszkania teściowej syna jej męża. Uzasadnienia wyroków przedstawiają tu szerszy kontekst przyczynowy i sytuacyjny. Sąd powszechny mógł stwierdzić, że nie było natężenia złej woli i działania w celu innego wykorzystania pozyskanych danych, niż w uzasadnionej sytuacji rodzinnej. Ustalono też, że powódka była przekonana iż jej zachowanie nie szkodzi a jest potrzebne oraz usprawiedliwione. To, że początkowo zaprzeczała naruszeniu obowiązku nie podważa podstawy rozstrzygnięcia, bo przyczyną rozwiązania umowy nie był zarzut podania nieprawdy. Sąd uzasadnił dlaczego powódka dopiero później przyznała się do naruszenia obowiązków. Nie oznacza to braku naganności zachowania, dlatego uzasadniona jest ocena, że pracodawca mógł zastosować łagodniejszą sankcję. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od indywidualnej sytuacji. Powódka ma niemały staż zatrudnienia u pozwanego. W sprawie nie ustalono gorszej pracy powódki lub naruszenia innych obowiązków. Skarżący nie przeczy, że zdarzyło się iż inni pracownicy wydobyli w ten sam sposób dane, wprowadzając współpracowników (daty urodzenia), to jednak nie doszło do rozwiązania zatrudnienia z tej przyczyny. Pozwany po zarzucie wyjaśnił też sprawę i w ten sposób potwierdził, że system ochrony danych działa i pozwala ustalić sprawcę naruszenia. W sprawie nie ustalono jednak złej woli lub zaspokajania pustej ciekawości, lecz działanie motywowane indywidualną intencją potrzeby pomocy dla dobra dzieci i rodziny. Oczywiście nie znosi to naruszenia prawa. W przypadku trybu z art. 52 k.p. Sąd nie poprzestaje tylko na stronie formalnej. Mógł i powinien rozważyć stronę podmiotową zachowania powódki. Tak jak nie stanowi przestępstwa czyn zabroniony, którego społeczna szkodliwość jest znikoma (art. 1 § 2 k.k.), tak podobnie można ustalić negatywną przesłankę podstawy rozwiązania umowy o pracę z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdy strona podmiotowa a nie tylko ocena formalna zachowania pracownika, w tym stopień szkodliwości czynu, mogą nie uzasadniać stosowania szczególnego trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Reasumując, wykładnia i zastosowanie przez Sąd prawa mieściło się w granicach dopuszczalnej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w indywidualnej sprawie (sytuacji).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 21 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.