



Sygn. akt II PK 178/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa L. M.

przeciwko P. w L.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 17 października 2018 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w L.

z dnia 26 stycznia 2017 r., sygn. akt V Pa [...]

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z 26 stycznia 2017 r., sygn. akt V Pa [...] oddalił apelację powoda L. M. od wyroku Sądu Rejonowego w L. z 4 października 2016 r., sygn. akt IV P [...], w którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo

o zapłatę na rzecz powoda przez pozwaną P. w L. kwoty 37.200 zł tytułem odszkodowania za krzywdę doznaną na skutek dyskryminacyjnych praktyk strony pozwanej bezprawnie i bezpodstawnie uniemożliwiających mu uczestnictwo w konkursie na stanowisko nauczyciela akademickiego i pozbawiających go prawa do dalszego zatrudnienia w P. w L..

W sprawie ustalono następujący stan faktyczny. Powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku nauczyciela akademickiego (wykładowcy, asystenta) od 1 października 2009 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 30 września 2013 r. W dniu 1 października 2009 r. powód podpisał oświadczenie, w którym wyraził zgodę na zbieranie i przetwarzanie jego danych osobowych w zakresie spraw związanych z przebiegiem zatrudnienia i płacami. W dniu 13 maja 2013 r. uchwałą nr [...] Rady Wydziału Nauk o [...] P. w L. powołano Komisję Konkursową w celu przeprowadzenia postępowań konkursowych na stanowiska nauczycieli akademickich (profesora nadzwyczajnego, starszego wykładowcy, wykładowcy oraz instruktora). W załączniku określono skład osobowy komisji konkursowej, a także wskazano termin rozstrzygnięcia konkursu na dzień 14 czerwca 2013 r. W ogłoszeniu o konkursie otwartym znalazł się zapis (pod zaznaczonym pogrubioną czcionką słowie: Uwaga!), wskazujący m.in. że oferty bez zgody na przetwarzanie danych osobowych nie będą brane pod uwagę. Powód aplikował na stanowisko wykładowcy. W sekretariacie Uczelni poinformowano go, że przedłożenie dokumentów potwierdzających jego kwalifikacje nie jest konieczne, jeżeli są w kadrach. Sąd Rejonowy ustalił także, że w dniu 10 czerwca 2013 r. odbyło się posiedzenie Komisji Konkursowej, podczas którego dokonano otwarcia kopert i wstępnej oceny dokumentów aplikacyjnych od 23 osób. W wyniku przeprowadzonej oceny wobec 5 osób stwierdzono braki w wymaganej dokumentacji, w tym wobec dwóch osób, w tym powoda, brak zgody na przetwarzanie danych osobowych. W pozostałych przypadkach dokumentacja była pełna i do dalszego postępowania zakwalifikowano 18 osób. Powód L. M. nie został zakwalifikowany do dalszego etapu konkursu.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy w L. uznał roszczenie za nieuzasadnione i wyrokiem z 4 października 2016 r., sygn. akt IV P [...] oddalił powództwo. Powyższy wyrok zaskarżył apelacją powód, zarzucając mu błędną

subsumcję norm zawartych w przepisach o ochronie danych osobowych oraz nierozpoznanie przez Sąd pierwszej instancji istoty sprawy, a ponadto, że Sąd Rejonowy zaniechał zbadania, czy wymóg (wymuszenie) dostarczenia klauzuli zgody na przetwarzanie danych osobowych przez organizatora konkursu (pозwaną) na stanowisko wykładowcy od uczestników tegoż konkursu miał pierwotnie podstawę prawną, czy był zbędną, bezprawną procedurą, umożliwiającą zastawianie formalnych pułapek, mających rzekomo oparcie w prawie i w rezultacie dyskryminowanie osób, żądających od pozwanej zachowania zgodnego z obowiązującym prawem, a także że błędnie ustalił stan faktyczny w sprawie.

W wyniku rozpoznania apelacji powoda Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji.

Sąd odwoławczy podniósł, że rację miał skarżący, że zgoda kandydata do pracy na przetwarzanie jego danych osobowych nie jest potrzebna, gdy chodzi o zakres danych wynikających z art. 22¹ k.p., bowiem w procesie rekrutacyjnym uprawnienie do przetwarzania danych osobowych, których zakres określa art. 22¹ k.p., daje pracodawcy wprost przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 922) w zw. z art. 22¹ k.p., a zakres tych danych (w myśl art. 22¹ k.p.) jest szeroki i jednocześnie powinien być wystarczający do oceny kwalifikacji kandydata do zatrudnienia, kandydat nie ma obowiązku po pierwsze -udostępniania wobec rekrutującego innych (poza wymienionymi w art. 22¹ k.p.) danych, a po drugie - jeśli podaje pracodawcy dane ograniczone co do zakresu przepisem z art. 22¹ k.p. - nie ma obowiązku wyrażać odrębnej zgody na ich przetwarzanie, a pracodawca takiej zgody nie powinien żądać. A skoro tak i skoro takie dane pracodawca może przetwarzać bez odrębnej zgody kandydata, to - w ocenie Sądu - w rozpoznawanej sprawie nie było podstaw prawnych do żądania od powoda zgody na przetwarzanie danych osobowych, a tym bardziej czynienia z takiej zgody warunku *sine qua non* dopuszczalności do udziału w dalszym etapie konkursu. Kategoryczny zatem warunek, że „oferty bez zgody na przetwarzanie danych osobowych nie będą brane pod uwagę” zastosowany przez stronę pozwaną w ogłoszeniu o konkursie, w którym brał udział powód, w ocenie Sądu drugiej instancji, nie był zgodny z obowiązującymi w tej mierze przepisami. Dlatego też Sąd Okręgowy - inaczej niż

Sąd pierwszej instancji - ocenił ten aspekt sprawy.

Nie oznaczało to jednak automatycznej zasadności roszczenia powoda, gdyż powód skorzystał z możliwości, jaką oferował rekrutujący pracodawca, a to z nieprzedkładania w konkursie dokumentów dotyczących kwalifikacji zawodowych, dorobku naukowego i przebiegu zatrudnienia, lecz odesłał Komisję Konkursową w tym zakresie do informacji znajdujących się w jego aktach osobowych, znajdujących się w oddziale kadr strony pozwanej. Nie wyrażając przy tym zgody na przetwarzanie danych osobowych uniemożliwił jednocześnie Komisji Konkursowej sięgnięcie do tych akt. W aktach tych bowiem znajdują się dane znacznie przekraczające zakres danych wynikający art. 22¹ k.p. A jak wynika z poglądów orzecznictwa i doktryny, jeśli osoba ubiegająca się o zatrudnienie podaje w dokumentach rekrutacyjnych (np. w CV) więcej informacji niż wynika to z art. 22¹ k.p., np. dane dotyczące adresu e-mailowego, numeru telefonu, czy dane dotyczące stanu cywilnego, a te dane w aktach osobowych powoda się znajdowały, wówczas rekrutujący powinien uzyskać od niej zgodę na przetwarzanie danych, która w myśl art. 23 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy o ochronie danych osobowych stanowi podstawą prawną do ich przetwarzania. Bez takiej zgody kandydata przyszły pracodawca nie może danymi tymi się zajmować (w tym nawet ich posiadać). A zatem, w ocenie Sądu Okręgowego, odesłanie członków Komisji Konkursowej do akt osobowych powoda, zawierających informacje znacznie przekraczające zakres danych wynikających z art. 22¹ k.p. wymagało uzyskania przez przyszłego pracodawcę zgody powoda na przetwarzanie tych danych. Wobec powyższego, choć za trafny uznać należało zarzut powoda co do nieprawidłowego generalnego (niejako prewencyjnego) domagania się przez stronę pozwaną zgody na przetwarzanie danych osobowych od wszystkich kandydatów na pracowników, to jednak – w konkretnym przypadku powoda - celem sięgnięcia do dokumentów zawartych w jego aktach osobowych zgoda ta była niezbędna. Powód zaś nie wyrażając tej zgody sam uniemożliwił Komisji Konkursowej dokonanie oceny swojej kandydatury pod względem merytorycznym.

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że nawet gdyby uznać, że zgoda powoda nie była w ogóle konieczna i pracodawca niesłusznie jej wymagał, to i tak w niniejszej sprawie nie ma podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda. L. M., wnosząc

powództwo, oparł je bowiem co najmniej na dwóch podstawach prawnych, z których każda wymagała rozważenia. Jedną z nich był przepis art. 18^{3d} k.p., zgodnie z którym osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Z kolei, zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu wyraża art. 18^{3a} k.p. Zgodnie z § 1 tego przepisu, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. W § 3 ww. przepis wyjaśnia, iż dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, a § 4 stanowi, że dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy (...) wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

W rozpoznawanej sprawie powód upatrywał dyskryminującego zachowania strony pozwanej w sformułowaniu warunków konkursowych, w szczególności warunku obowiązkowego wyrażenia zgody na przetwarzanie danych osobowych, przez zastosowanie którego nie został dopuszczony do dalszego etapu konkursu. Biorąc jednak pod uwagę okoliczność, że ww. warunek dotyczył wszystkich

oferentów (w liczbie 23), Sąd drugiej instancji nie uznał go za kształtujący sytuację powoda w inny (w szczególności bardziej niekorzystny) sposób w porównaniu z pozostałymi osobami uczestniczącymi w konkursie. Ponadto, powód nie uprawdopodobnił niedozwolonej przyczyny nierównego traktowania jego osoby. Powód jako podstawy działań dyskryminujących ze strony pracodawcy nie wskazał żadnej z przyczyn wymienionych w Kodeksie pracy ani też innej przyczyny niedozwolonej, z powodu której miałby być przez stronę pozwaną nierówno traktowany podczas procedury rekrutacyjnej. A do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników/kandydatów na pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Jeśli zatem pracownik/kandydat na pracownika zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11).

Sąd drugiej instancji ocenił, że za przyczynę dyskryminacji nie może być uznane „posiadanie drugiego tytułu naukowego” na które wskazywał przesłuchiwany w charakterze strony. Ta cecha wskazuje bowiem na poziom jego wykształcenia i posiadane kwalifikacje, które nie stanowią cechy osobistej możliwej do uznania - w warunkach stanu faktycznego sprawy -jako kryterium (powód) dyskryminacji. Tym samym nie można było uznać za zasadne roszczenia powoda o odszkodowanie opartego na treści art. 18^{3d} k.p.

Powód domagając się odszkodowania, wskazywał także na przepisy kodeksu cywilnego o odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Sąd odwoławczy w tym zakresie stwierdził, że strona pozwana była prawnie upoważniona do żądania zgody od powoda na przetwarzanie jego danych osobowych. Brak bezprawności po jej stronie wykluczył możliwość przypisania jej winy. Nadto w rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, że powód nie wykazał istnienia związku przyczynowego pomiędzy zachowaniem strony pozwanej a szkodą. Nie wykazał bowiem, że gdyby strona

pozwana nie zastosowała wobec niego wymogu przedłożenia zgody na przetwarzanie danych osobowych i nie odrzuciła jego kandydatury z przyczyn formalnych, to zostałby wybrany na stanowisko wykładowcy, na które aplikował. Wskazywał, że jego jedyny kontrkandydat na to stanowisko miał niższe od niego kwalifikacje, a nadto był karany upomnieniem przez Komisję Lekarską. Na powyższe okoliczności jednak powód nie przedłożył żadnych dowodów. Zarówno powód jak i jego kontrkandydat mają tytuł doktora nauk medycznych. Legitymują się podobnym doświadczeniem dydaktycznym (kontrkandydat o 1 rok dłuższy). Sama kara upomnienia nałożona przez samorząd lekarski – bez wykazania przyczyn jej nałożenia nie przesądza o słabszych kwalifikacjach zawodowych. Podobnie jak posiadane przez powoda wykształcenie prawnicze (niewymagane w warunkach konkursu) nie wskazuje na jego wyższe kwalifikacje. Twierdzenie zaś powoda, że to on zwyciężyłby w konkursie na wykładowcę, przy braku wystarczających dowodów potwierdzających tę tezę, pozostaje jedynie jego subiektywnym przekonaniem. Niewykazanie związku przyczynowego pomiędzy zarzucanym niewłaściwym subiektywnie zachowaniem strony pozwanej a szkodą wyrażającą się w nienawiązaniu stosunku pracy z powodem przemawiało również za oddaleniem roszczenia powoda.

Nietrafiona okazała się też podstawa prawna dochodzenia przez powoda roszczenia odszkodowawczego określona w art. 471 k.c. Sąd Okręgowy podniósł, że stron niniejszego postępowania w odniesieniu do postępowania konkursowego nie łączył żaden stosunek zobowiązaniowy (w trakcie konkursu strony nie realizowały zobowiązań z dotychczas łączącej je umowy o pracę) w sprawie nie było podstaw do oceniania sytuacji powoda według reżimu odpowiedzialności kontraktowej strony pozwanej. Niezależnie od powyższego również i w tym reżimie odpowiedzialności konieczne jest wykazanie przez powoda związku przyczynowego, czemu powód nie podołał.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie prawa materialnego, to jest art. 22¹ § 1 - 5 k.p. w zw. z art. 23 ust. 1-4 ustawy o ochronie danych osobowych (w wersji ustawy obowiązującej od dnia 1 stycznia 2012 r. do 2 września 2014 r., a opublikowanej w Dzienniku Ustaw z 2002 r. Nr 101, poz. 926)

przez ich błędną wykładnię, skutkującą przyjęciem mylnego założenia, że powód był zobligowany do zawarcia w treści składanej oferty konkursowej oświadczenia w postaci zgody na przetwarzanie jego danych osobowych, w sytuacji niewymagania przez w/w przepisy takiego oświadczenia, co stanowi bezprawne nakładanie dodatkowych (pozaustawowych) obowiązków na kandydata ubiegającego się o stanowisko pracownicze - skutkujących odrzuceniem jego oferty z przyczyn formalnych.

Wobec powyższego skarżący wniósł o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 4 października 2016 r. sygn. akt IV P [...] przez zasądzenie od strony pozwanej P. w L. na rzecz powoda L. M. kwoty 37.200 zł wraz z kosztami procesu wg norm przepisanych; zasądzenie kosztów procesu w postępowaniu w drugiej instancji wg norm przepisanych; a nadto zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania w postępowaniu kasacyjnym, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych,

Ewentualnie

- uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania i pozostawienia mu rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje według norm przepisanych.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. Wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na brak przesłanek wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Z ostrożności procesowej wniósł ponadto o:

2. w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, o jej oddalenie w całości;

zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego, wg norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania, w związku z tym Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie nie był uprawniony do badania jakichkolwiek innych podstaw ewentualnej odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego, poza podniesionymi w skardze kasacyjnej.

Zarzut naruszenia art. 22¹ § 1 - 5 k.p. w zw. z art. 23 ust. 1-4 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 922) w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2012 r. do 2 września 2014 r. nie ma uzasadnionych podstaw.

Powód ubiegał się o zatrudnienie w pozwanej szkole wyższej na stanowisku nauczyciela akademickiego. Zgodnie z art. 22¹ § 1 k.p. pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko; imiona rodziców; datę urodzenia; miejsce zamieszkania (adres do korespondencji); wykształcenie; przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Z kolei na podstawie § 4 wspomnianego artykułu pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Zaś w § 5 ustawodawca przewidział, że w zakresie nieuregulowanym w § 1-4 do danych osobowych, o których mowa w tych przepisach, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych. Sąd drugiej instancji słusznie zauważył, że zgoda kandydata do pracy na przetwarzanie jego danych osobowych nie jest potrzebna, gdy chodzi o zakres danych wynikających z art. 22¹ k.p., bowiem w procesie rekrutacyjnym uprawnienie do przetwarzania danych osobowych, których zakres określa art. 22¹ k.p., daje pracodawcy wprost przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 922) w zw. z art. 22¹ k.p., a zakres tych danych (w myśl art. 22¹ k.p.) jest szeroki i jednocześnie powinien być wystarczający do oceny kwalifikacji kandydata do zatrudnienia, kandydat nie ma obowiązku po pierwsze, udostępniania wobec rekrutującego innych (poza wymienionymi w art. 22¹ k.p.) danych, a po drugie, jeśli podaje pracodawcy dane ograniczone co do zakresu przepisem z art. 22¹ k.p. - nie ma obowiązku wyrażać odrębnej zgody na ich przetwarzanie, a pracodawca takiej

zgody nie powinien żądać. Prawidłowo zatem Sąd Okręgowy skonstatował, że w rozpoznawanej sprawie nie było podstaw prawnych do żądania od powoda zgody na przetwarzanie danych osobowych, a tym bardziej czynienia z takiej zgody warunku *sine qua non* dopuszczalności do udziału w dalszym etapie konkursu. Kategoryczny zatem warunek, że „oferty bez zgody na przetwarzanie danych osobowych nie będą brane pod uwagę” zastosowany przez stronę pozwaną w ogłoszeniu o konkursie, w którym brał udział powód, nie był zgodny z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Warto przy tym wspomnieć, że powszechnie przyjmuje się, że pracodawca nie może żądać od kandydata do pracy danych niewymienionych w art. 22¹ § 1 k.p. (zob. np. K. Jaśkowski, Komentarz do art. 22¹ k.p., [w:] Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Kodeks pracy. Komentarz. Tom 1., Warszawa 2016). Również w orzecznictwie prezentowany jest pogląd, zgodnie z którym wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika, na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych, narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli. Uznanie faktu wyrażenia zgody przez pracownika, jako okoliczności legalizującej pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22¹ k.p., stanowiłoby obejście tego przepisu (zob. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 1 grudnia 2009 r., I OSK 249/09, ONSAiWSA 2011/2/39; wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 6 września 2011 r., I OSK 1476/10, LEX nr 965912).

W kontekście powyższych rozważań należy odnieść się do okoliczności związanej z faktem wskazania przez powoda, że informacje związane z jego kwalifikacjami zawodowymi, dorobkiem naukowym i dotychczasowym przebiegiem zatrudnienia znajdują się w jego aktach osobowych, które były w posiadaniu pozwanej. Jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy, w aktach tych znajdowały się również informacje wykraczające poza zakres określony w art. 22¹ § 1 k.p., a zatem dane, których pracodawca nie miał prawa się domagać, a które powód dobrowolnie mu udostępnił, bez uprzedniego wniosku w tym zakresie ze strony pozwanej. W zakresie tych danych, jak słusznie zauważył Sąd drugiej instancji, konieczna do ich gromadzenia i przetwarzania przez pozwaną była zgoda powoda, zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Należy przy tym zauważyć, że za zgodę taką nie może być poczytywane oświadczenie powoda z 1 października

2009 r., zawierające zgodę na zbieranie i przetwarzanie jego danych osobowych w zakresie spraw związanych z przebiegiem zatrudnienia i płacami, dotyczyło ono bowiem spraw związanych z poprzednim stosunkiem pracy zawartym pomiędzy powodem a pozwaną i nie zawierało wskazania, że zgoda została wyrażona także do celów przyszłych procesów rekrutacyjnych. Podobnie nie sposób zgodzić się z argumentacją strony powodowej, że zgoda nie była wymagana z uwagi na treść art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych, przepis ten bowiem stanowi, że przetwarzanie danych jest dopuszczalne wtedy, gdy 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, natomiast w realiach niniejszej sprawy umowa nie została jeszcze zawarta, więc przetwarzanie danych nie było konieczne do jej realizacji, a ponadto, powód nie składał jakiegokolwiek żądania przetwarzania danych, dotyczących jego osoby. Słusznie zatem Sąd Okręgowy uznał, że w zakresie danych powoda znajdujących się w jego aktach osobowych, przekraczających zakres danych określonych w art. 22¹ § 1 k.p., konieczna była jego zgoda, aby pozwana mogła przetwarzać te dane do celów rekrutacji.

Należy ponadto wskazać, że nawet gdyby uznać, że zarzut powoda jest uzasadniony, to i tak nie stanowiłby on samodzielnie podstawy do zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania, bowiem art. 22¹ k.p. nie stanowi sam w sobie podstawy do zasądzenia odszkodowania, natomiast powód nie wykazał istnienia podstaw do zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p., art. 415 k.c., czy też art. 471 k.c., na co wskazał Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku.

Skarżący nie wskazywał jako podstaw skargi kasacyjnej, zarzutów dotyczących naruszenia tych przepisów prawa materialnego, zatem rozważania Sądu drugiej instancji w tym zakresie należało uznać za ostateczne.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 oraz § 10 ust. 4 pkt 2

rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).