



Sygn. akt II PSKP 77/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa M.B.
przeciwko Urzędowi Miasta W. w W.
o odszkodowanie i odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 stycznia 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 21 sierpnia 2019 r., sygn. akt III APa (...),

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 26 czerwca 2018 r., zasądził od pozwanego Urzędu Miasta W. na rzecz powoda M.B. kwotę 50.049,09 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy

pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami (pkt 1), oddalając powództwo w zakresie zasądzenia odprawy pieniężnej z art. 8 w związku z art. 10 u 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (pkt 2).

W sprawie ustalono, że M.B. był zatrudniony w Urzędzie Miasta W. (dalej UM) od dnia 10 stycznia 2003 r. Od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. zajmował stanowisko Dyrektora Biura Gospodarowania Nieruchomościami (dalej Biuro lub BGN).

Do zakresu działania Biura należało, między innymi wydawanie decyzji reprivatyzacyjnych, dotyczących nieruchomości warszawskich. W procesie poprzedzającym wydanie decyzji reprivatyzacyjnych przez Prezydenta m. W. decyzją z dnia 16 października 2012 r. i z dnia 15 listopada 2012 r. Ministerstwo Finansów w odpowiedzi na pismo BGN z dnia 17 sierpnia 2010 r. o udzielenie informacji, czy zostało wypłacone odszkodowanie za nieruchomość przy ulicy (...), pismem z dnia 30 września 2010 r. odpowiedziało, że nie dysponuje dokumentacją związaną z wypłatą odszkodowania za tę nieruchomość oraz poinformowało, że zwrócono się do Ministerstwa Spraw Zagranicznych z prośbą o udzielenie pomocy przy kompletowaniu dokumentacji dotyczących umów indemnizacyjnych na potrzeby postępowania prowadzonego w trybie ustawy z dnia 8 kwietnia 1968 r. o dokonywaniu w księgach wieczystych wpisów na rzecz Skarbu Państwa w oparciu o międzynarodowe umowy o uregulowaniu roszczeń finansowych (Dz.U. Nr 12, poz. 65). Po otrzymaniu tej odpowiedzi, BGN nie zwróciło się ponownie do Ministerstwa Finansów z prośbą o udzielenie informacji o ewentualnej odpowiedzi z MSZ.

W związku z doniesieniami prasowymi, dotyczącymi nieprawidłowości w reprivatyzacji nieruchomości warszawskich, w tym położonej przy ulicy (...) pracownicy podlegli powodowi zobowiązani zostali do przygotowania Prezydentowi m. W. (dalej także jako Prezydent) notatki dotyczącej przebiegu procesu reprivatyzacji tej nieruchomości. W notatce z dnia 22 kwietnia 2016 r., przygotowanej przez K. Ś., wskazano, że „przed wydaniem decyzji, BGN zwróciło się do Ministerstwa Finansów z zapytaniem odnośnie do przyznania odszkodowania za wymienioną nieruchomość na mocy polsko-duńskiego układu indemnizacyjnego. Ministerstwo odpowiedziało, że nie dysponuje dokumentacją związaną z wypłatą odszkodowania i do chwili obecnej nie poinformowało o tym,

aby za przedmiotową nieruchomość wypłacono odszkodowanie. Ponadto na stronie internetowej Ministerstwa Finansów dostępny jest wykaz nieruchomości, za które przyznano odszkodowanie na mocy układu indemnizacyjnego z Danią, w wykazie brak nieruchomości warszawskiej położonej przy ul. (...). Notatka ta została podpisana przez powoda. W treści tej notatki pominięto jednak istotne informacje dotyczące procesu indemnizacji.

Następnie Prezydent wydała polecenie przeprowadzenia kwerendy dokumentów, podczas której pracownicy biura prawnego ustalili w Ministerstwie Finansów zakres przekazanej dokumentacji i informacji, w tym przekazanych przez Ministerstwo Finansów w piśmie z dnia 11 lutego 2011 r.

W dniu 26 sierpnia 2016 r. Prezydent m. W., Pani H. G.-W., w porannej wypowiedzi dla radia T., podała informację o podjęciu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 k.p. Wskazała, że utraciła do niego zaufanie, bowiem została wprowadzona w błąd. Powód był w tej wypowiedzi przedstawiony w niekorzystnym świetle, a po wywiadzie Prezydent podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem i przekazała Dyrektorowi Kadr polecenie przygotowania dokumentów. W tym dniu pracodawca wystąpił do związków zawodowych w trybie art. 30 u 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych o udzielenie informacji, czy powód korzysta z ochrony związku zawodowego.

Wnioskiem z dnia 26 sierpnia 2016 r., powód - wobec powzięcia informacji z mediów o rozwiązaniu z nim umowy o pracę - wystąpił do pracodawcy o zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę na porozumienie stron.

Pismem z dnia 29 sierpnia 2016 r., doręczonym pracodawcy w dniu 31 sierpnia 2016 r., powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Następnie pismem z dnia 31 sierpnia 2016 r. powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę swojej decyzji wskazał „naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności szkalowanie jego osoby w środkach masowego przekazu, czym naruszono: jego prawo do prywatności, zasadę zaufania pracownik-pracodawca, co jednocześnie doprowadziło do zdyskredytowania powoda w oczach opinii publicznej”. Pracodawca pismem z dnia 5 września 2016 r., doręczonym powodowi

w dniu 22 września 2016 r., złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powód uznał oświadczenie pracodawcy, wypowiedziane w mediach, za naruszenie jego dobra osobistego i naruszenie prywatności. Sąd wskazał, że zachowania pozwanego polegały na poinformowaniu społeczeństwa o tym, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym oraz wskazaniu przyczyn tej decyzji. Pani Prezydent podnosiła, że decyzję o rozwiązaniu umowy z powodem podjęła w związku z utratą zaufania do niego i podległych mu urzędników z uwagi na działania powoda, w tym brak nadzoru przy sprawie „(...)”.

Sąd Okręgowy uznał, że informacja przekazywana przez Prezydenta publicznie została sformułowana w taki sposób, że nie tylko ujawniała dane osobowe powoda (imię i nazwisko), lecz również wskazywała tryb rozwiązania umowy o pracę oraz przyczyny tej decyzji. Tak więc Pani Prezydent powołała się na nieprawdziwe informacje w sytuacji, gdy w tym okresie stosunek pracy między stronami jeszcze trwał, nie została formalnie podjęta decyzja o rozwiązaniu umowy. Oczekiwanie społeczeństwa co do wyjaśnienia sytuacji trudnych, budzących określone wątpliwości co do prawidłowości zastosowanej procedury - jak w przypadku (...) - nie powoduje natomiast, że pracodawca uprawniony jest do ujawniania danych personalnych swoich pracowników (urzędników) w negatywnym kontekście, a zwłaszcza przekazywania informacji, które nie są prawdziwe i nie miały jeszcze miejsca (rozwiązanie umowy o pracę). Natomiast dane, które pracodawca jest zobowiązany chronić, wynikają wprost z ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (obowiązującej w dacie zdarzenia), której treść (art. 1 u 1) przewiduje prawo każdej osoby do ochrony danych osobowych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko powoda dotyczące naruszenia jego dóbr osobistych przez wypowiedzi publiczne Prezydenta (wywiady i komunikaty dla prasy od 26 sierpnia 2016 r.) i tym samym zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę w związku z ciężkim naruszeniem obowiązków przez pracodawcę.

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 21 sierpnia 2019 r., zmienił wyrok Sądu Okręgowego i powództwo M. B. oddalił oraz oddalił jego apelację.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, analiza treści tych wypowiedzi stanowiących asumpt dla rozwiązania przez powoda stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. i roszczeń z tym związanych, dokonana została w sposób pobieżny, bez koniecznego odniesienia do chronologii zdarzeń i okoliczności mających miejsce w dniu 26 sierpnia 2016 r.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, na podstawie wyrażonej publicznie negatywnej oceny wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych (wprowadzenie w błąd i brak nadzoru, skutkujące utratą zaufania) oraz upublicznienia informacji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, w tzw. trybie dyscyplinarnym ze wskazaniem na przyczyny tej decyzji w kontekście nieprawidłowości w nadzorze w zakresie procesu reprivatyzacji nieruchomości położonej przy dawnej ul. (...), nie można było stwierdzić po stronie pozwanego ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika. Nieuprawnione było uznanie, że pozwany dopuścił się naruszenia dóbr osobistych powoda w postaci jego godności pracowniczej, danych osobowych i wizerunku. W ocenie Sądu Apelacyjnego, w treści wypowiedzi medialnych nie zostały przekroczone granice dozwolonej krytyki, jak też nie doszło do przekroczenia powszechnie obowiązujących norm prawa materialnego. W stosunku do powoda przekaz ten ograniczał się do negatywnej oceny wykonywanej przez niego pracy z uwagi na nienależyty nadzór nad podległym mu BGN. Okoliczności faktyczne świadczą, że w dniu 26 sierpnia 2016 r. pozwany działał w usprawiedliwionym przekonaniu, iż powód - jako przełożony służbowy pracowników Biura i osoba odpowiedzialna za nadzór nad wykonywaną przez nich pracą - odpowiadał za brak zebrania i rozpatrzenia w sposób wyczerpujący materiałów odnoszących się do nieruchomości przy dawnej ul. (...), w kontekście wydania w drugiej połowie 2012 r. z upoważnienia Prezydenta dwóch decyzji reprivatyzacyjnych dotyczących tego terenu na rzecz następców prawnych J. H. H. M. W ocenie Sądu Apelacyjnego, uznać należało, że treść wypowiedzi z dnia 26 sierpnia 2016 r. podyktowana została przesłankami natury obiektywnej i wynikała z ówczesnego stanu wiedzy pozwanego.

Nadto okoliczność, że w porannych wypowiedziach medialnych 26 sierpnia 2016 r., poprzedzonych wewnętrznym postępowaniem weryfikującym pracę BGN,

Prezydent najpierw zapowiedziała dyscyplinarne zwolnienie odpowiedzialnych za sytuację związaną ze „sprawą (...)” pracowników Biura, w tym powoda (ok. godz. 7:20), a następnie (ok. godz. 10:00) poinformowała publicznie o podjęciu decyzji o zwolnieniu w tym trybie powoda, a po powrocie do Urzędu zleciła podjęcie formalnych działań w tym zakresie (skierowanie informacji o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem do organizacji związkowych), nie dając dostatecznych podstaw do przyjęcia, że upublicznione wówczas informacje były nieprawdziwe.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nieprawidłowe było stwierdzenie Sądu Okręgowego odnośnie do działania pozwanego w powyższym zakresie w warunkach bezprawności również z uwagi na przepisy ustawy z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej. Analizowane wypowiedzi medialne wynikały z prawa do informacji publicznej, zagwarantowanego w art. 61 Konstytucji oraz przepisach ustawy o dostępie do informacji publicznej, gdyż dotyczyły realizacji przez pozwanego zadań i obowiązków ustawowych i podyktowane były transparentnością i potrzebą zapewnienia społecznej kontroli nad działaniami organów administracji publicznej w zakresie dysponowania mieniem publicznym. Ograniczenie ze względu na prywatność osoby fizycznej lub tajemnicę przedsiębiorcy, zawarte w art. 5 u 2 tej ustawy, nie dotyczy jednak informacji o osobach pełniących funkcje publiczne, mających związek z pełnieniem tych funkcji, w tym o warunkach powierzenia i wykonywania funkcji oraz przypadku, gdy osoba fizyczna lub przedsiębiorca rezygnują z przysługującego im prawa. Natomiast pełnienie funkcji Dyrektora BGN Urzędu m. W. jest pełnieniem funkcji publicznej, w ramach której powód odpowiada służbowo za prawidłową realizację przez pozwanego zadań ustawowych z obszaru reprivatyzacji.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, pozwany był zatem uprawniony, by w trybie przewidzianym przepisami ustawy o dostępie do informacji publicznej, w komunikacie medialnym, udzielić informacji o stwierdzonych nieprawidłowościach w pracy Biura Gospodarki Nieruchomościami, stanowiącym jednostkę organizacyjną Urzędu m. W. oraz o konsekwencjach popełnionych uchybień, a także imiennego wskazania osoby, która z uwagi na pełnioną funkcję publiczną urzędnika samorządowego, piastującego w Urzędzie stanowisko kierownicze oraz nadzorcze i

kontrolne względem zakresu przedmiotowych prac ponosi odpowiedzialność z tego tytułu.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, brak było podstaw do uznania, że wyznaczony treścią przekazu medialnego zakres informacji podanych publicznie przez pozwanego o powodzie, należy do sfery „intymnej”, podlegającej całkowitej ochronie prawnej, bądź też sfery prywatnej, których ujawnienie nie miało związku z pełnioną przez powoda funkcją publiczną. Informacje te dotyczyły bowiem życia zawodowego powoda, bezpośrednio związanego z pełnioną przez niego funkcją publiczną (wykonywaniem powierzonych mu z tego tytułu obowiązków, w tym w zakresie nadzoru podległych mu pracowników, odpowiedzialnością służbową, oceną przełożonych, a także wynikającymi z tego podstawami do zakończenia istniejącego stosunku pracy). Wskazanie przy pełnionej funkcji także imienia i nazwiska powoda nie naruszyło przepisów ustawy o ochronie danych osobowych oraz prawa powoda do prywatności, skoro jego tożsamość jako piastującego to stanowisko, była już przed 26 sierpnia 2016 r. publicznie znana i powszechnie dostępna. W tym kontekście Sąd uznał również, że działanie pozwanego mieściło się w zakresie przewidzianym przez art. 23 u 1 pkt 2 i 5 ustawy o ochronie danych osobowych. Z tego względu nieuprawnione było uznanie, że w zakresie udzielonych mediom w dniu 26 sierpnia 2016 r. wypowiedzi przez Prezydenta, pozwany działał bezprawnie przez co naruszył dobra osobiste powoda.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości. W podstawach skargi wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 55 § 1¹ k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że pozwany przez wypowiedzi medialne nie naruszył dóbr osobistych powoda i nie działał bezprawnie i nie dopuścił się wobec powoda ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych; (-) naruszenie art. 24 k.c., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że Prezydent nie naruszyła danych osobowych, wizerunku i godności pracowniczej powoda, a stwierdzenie, iż pracodawca jest uprawniony do ujawniania danych personalnych swoich pracowników (urzędników) w negatywnym kontekście, podczas gdy informacja winna się ograniczać do danych, osobowych oraz pełnionej funkcji; (-) art. 24 k.c., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że informacje przekazywane do mediów nie godziły w dobra

osobiste powoda, podczas gdy niszczyły jego wizerunek i naruszały jego prywatność, a nadto „wypowiedzi medialne pozwanego nie stanowiły przekroczenia granic dozwolonej krytyki”; (-) art. 24 k.c., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że pracodawca nie naruszył dóbr osobistych powoda również dlatego, że informacja, którą przekazał była skierowana do bardzo szerokiego, w zasadzie nieograniczonego grona odbiorców, była to informacja publiczna, podczas gdy właśnie z tytułu tego, iż społeczeństwo domagało się informacji w sprawie ogólnopolskiej, związanej z repriwatyzacją (...), informacja ta musiała zostać przekazana do szerokiego grona jako informacja o działalności organów samorządu, która jest informacją publiczną, podczas gdy przekazywane informacje nie były w żaden sposób zweryfikowane i nie miały poparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie; (-) art. 24 k.c., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że pracodawca nie naruszył dóbr osobistych powoda, bowiem czynność poinformowania opinii publicznej o zarzutach w stosunku do powoda nie mogła być uprzednia w stosunku do oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, podczas gdy mimo poinformowania opinii publicznej o rzekomych zarzutach co do powoda, nie otrzymał on formalnego wypowiedzenia umowy o pracę do dnia 22 września 2016 r.; (-) art. 23 u 1 pkt 2 i 5 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, przez ich niezastosowanie, a w konsekwencji uznanie, że pracodawca nie naruszył ustawy o ochronie danych osobowych swoim działaniem, podczas gdy zastosowanie tych przepisów doprowadziłoby do wniosku, że działanie Prezydenta było bezprawne, gdyż udostępnienie danych osobowych powoda wcale nie było niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie naruszało prawa i wolności osoby, której dane dotyczyły; (-) art. 5 u 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej, przez jego niezastosowanie, a w konsekwencji stwierdzenie, że Prezydent nie naruszyła dóbr osobistych powoda i nie działała bezprawnie, podczas gdy z przepisu tego wynika, że prawo do informacji publicznej podlega ograniczeniu ze względu na prywatność osoby fizycznej lub tajemnicę przedsiębiorcy; (-) art. 31 u 3 i art. 61 u 1 Konstytucji, przez ich niezastosowanie i uznanie, że Prezydent nie naruszyła przepisów powszechnie obowiązującego prawa swoim działaniem w zakresie ochrony dóbr

osobistych, podczas gdy z tych regulacji wynika, że obywatele mają prawo do uzyskiwania informacji o działalności organów władzy publicznej, jednakże oczekiwanie społeczeństwa co do wyjaśniania sytuacji trudnych czy budzących określone wątpliwości nie powoduje, że pracodawca jest uprawniony do ujawniania danych personalnych swoich pracowników w negatywnym kontekście, a zwłaszcza przekazywania informacji, które nie są prawdziwe i nie miały jeszcze miejsca.

Skarżący poniósł też zarzuty naruszenia przepisów postępowania, to jest art. 233 § 1 k.p.c.: (-) przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i błędne przyjęcie, że powód w sposób niewłaściwy pełnił swoją funkcję Dyrektora BGN oraz sprawował nadzór nad podległymi pracownikami i podpisał przygotowaną przez pracowników notatkę, niezawierającą pełnych informacji, bez dokumentów źródłowych, co dyskwalifikuje żądanie przez powoda odprawy, podczas gdy zarzuty te Prezydent formułowała na bieżąco podczas konferencji prasowej, nie były potwierdzone wyczerpującym postępowaniem sprawdzającym pod względem merytorycznym jakość pracy powoda; (-) przez wyprowadzenie nieprawidłowych wniosków wynikających z faktów, iż Prezydent udzielała wypowiedzi medialnych na temat powoda, co najmniej kilkakrotnie po dniu 26 sierpnia 2016 r., podczas gdy - zdaniem Sądu Apelacyjnego- Prezydent nie udzielała jakichkolwiek wypowiedzi po tej dacie oraz jakoby w wypowiedziach medialnych przez ujawnienie danych osobowych powoda (imienia i nazwiska powoda, trybu rozwiązania umowy o pracę oraz przyczyn tej decyzji) Prezydent przekazywała informacje, które nie były prawdziwe, bo w tym okresie stosunek pracy między stronami jeszcze trwał i nie została formalnie podjęta decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że w momencie upublicznienia powyższych informacji decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem nie została podjęta, a oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę doręczono powodowi 22 września 2016 r., zaś data widniejąca na dokumencie to 5 września 2016 r., a więc w dniu 26 sierpnia 2016 r. nie było żadnych decyzji personalnych a wypowiedzi medialne pozwanego były nie tylko bezprawne, ale również przedwczesne oraz jakoby Prezydent podjęła decyzję o zwolnieniu powoda i innych pracowników BGN dużo wcześniej, to jest co najmniej w momencie wygłaszania wypowiedzi na konferencjach, co skutkowało uznaniem,

że Prezydent podawała do opinii publicznej nieprawdziwe informacje, a w konsekwencji naruszyła dobra osobiste powoda, a jej działanie było bezprawne.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) w całości i jego zmianę przez uwzględnienie powództwa powoda, ewentualnie domagał się przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego oraz domagał się zasądzenia od pozwanego na rzecz M. B. kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem nie doszło do naruszenia wskazanych w niej przepisów prawa.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że zarzut prawa procesowego (art. 233 § 1 k.p.c.) został skonstruowany w opozycji do art. 398³ § 3 k.p.c. W postępowaniu kasacyjnym niedopuszczalne jest badanie prawdziwości dokonanych ustaleń faktycznych i zasadności przeprowadzonej oceny dowodów. Dlatego nie jest brany pod uwagę (nie podlega szczegółowym rozważaniom) zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., motywowany dowolną oceną zgromadzonych w sprawie dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 27 marca 2007 r., II PK 231/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 124; z 6 lutego 2014 r., I CSK 252/13, OSNC 2015 nr 2, poz. 25). Naturalnie ograniczenie z art. 398³ § 3 k.p.c. nie stoi na przeszkodzie, aby w skardze kasacyjnej zarzucić naruszenie przepisów o dopuszczaniu lub pomijaniu dowodów powoływanych przez strony, innych przepisów związanych z postępowaniem dowodowym. Jednak tego rodzaju przepisy nie zostały wskazane, co zamyka dalsze rozważania w odniesieniu do wątku proceduralnego.

W zakresie prawa materialnego skarżący odwołuje się do kilku podstaw prawnych uregulowanych w różnych częściach systemu prawa. Przede wszystkim dowodzi, że doszło do naruszenia art. 55 § 1¹ k.p., bowiem wypowiedzi medialne Prezydenta naruszały jego dobra osobiste i były bezprawne. Odwołuje się także do błędnej wykładni art. 24 k.c., przy czym ten przepis wskazuje w całości, mimo iż

składa się on z kilku jednostek redakcyjnych. Tego rodzaju technika nie konweniuje z podniesionym progiem staranności postępowania kasacyjnego, w którym zresztą Sąd Najwyższy nie działa z urzędu.

Krótko mówiąc, przedmiotem sporu było wyjaśnienie czy prawo dostępu do informacji publicznej upoważnia pracodawcę do udostępnienia opinii publicznej imienia i nazwiska (danych osobowych) swego pracownika, w tym oceny jego pracy oraz informacji o konsekwencjach, jakie z tej oceny wynikają. Podążając za skarżącym, można ten konflikt osadzić w wartościach konstytucyjnych, które z jednej strony przewidują prawo obywateli do uzyskiwania informacji o działalności organów władzy publicznej (art. 61 u 1 Konstytucji), z drugiej zaś Konstytucja zapewnia ochronę prawną życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia (art. 47) oraz zakazuje ujawniania informacji dotyczących osoby, poza wyjątkami wskazanymi w ustawie (art. 51 u 1).

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jednakże przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika”. Zwrot ten jest klauzulą generalną, która niejednokrotnie wymaga skonkretyzowania na tle indywidualnie rozstrzyganego przypadku. Desygnat „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy (gdyż wystarczające jest wskazanie naruszenia tych obowiązków i brak zachowania przez pracodawcę należytej staranności), ale dotyczy on stopnia naruszenia interesów pracownika. W zakres ochrony wchodzi nie tylko interesy o charakterze prawnym, ale też wszystkie inne życiowo istotne. Przyjmuje się, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację. Ocena tych następstw powinna być zindywidualizowana, odnosząca się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w sprawie (zob. wyroki Sadu Najwyższego: z 19 czerwca 2018 r., II BP 5/17, LEX nr 2508534; z 18 maja 2017 r. II PK 119/16, LEX nr 2306362). Na gruncie niniejszej sprawy skarżący nie wykazał, aby zachowanie pracodawcy naruszyło usprawiedliwione interesy pracownika.

W tym wypadku chodzi o spojrzenie obiektywną miarą, to jest końcowy wniosek można wyprowadzić dopiero po krzyżowym uwzględnieniu kontekstu wypowiedzi pracodawcy ze stanowiskiem powoda.

Naturalnie dobra osobiste pracownika podlegają ochronie i tego rodzaju formuła przybiera postać zasady. W doktrynie wprost wskazuje się, że obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.) zalicza się do podstawowych obowiązków pracodawcy (zob. L. Mitrus [w:] Kodeks pracy. Komentarz (red.) A. Sobczyk, Warszawa 2018, Legalis, oraz W. Muszalski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2007, s. 208; H. Szewczyk: Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Wolters Kluwer, 2007). Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że działania pracodawcy zmierzające do zdyskredytowania oraz godzące w dobra osobiste mogą być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, uprawniające go do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2006 r., I PK 123/06, LEX nr 227585).

Jednak od tej zasady mogą istnieć usprawiedliwione wyjątki. Rzecz w tym, że nie mogą się one lokować w sferze swobodnego uznania pracodawcy, lecz powinny wynikać z innego równoważnego prawa (innej chronionej wartości), które znosi w określonym zakresie prymat praw jednostki. W każdym razie należy ważyć, by tego rodzaju ingerencja była odpowiednia, konieczna i proporcjonalna. Jeżeli działania pracodawcy zostały podjęte w myśl powyższych przesłanek, to nie każde wkroczenie w obszar indywidualnie chroniony będzie można określić mianem ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę. Ponadto ocena możliwości rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia zależy od tego, jakie następstwa dla pracownika niesie to naruszenie (zob. M. J. Zieliński [w:] System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa, pod red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, LEX on-line).

Nazwisko człowieka stanowi jego dobro osobiste (podobnie należy traktować imię, które łącznie z nazwiskiem określa tożsamość osoby fizycznej). Jest ono skierowanym na zewnątrz znakiem rozpoznawczym osoby fizycznej i wymienienie go (ujawnienie) przez inny podmiot w celu identyfikacji danej osoby nie może być zasadniczo uznane za bezprawne, o ile ze względu na towarzyszące okoliczności

nie łączy się z naruszeniem innego dobra (czci lub godności osobistej). Ujawnienie przez pracodawcę imienia lub nazwiska pracownika bez jego uprzedniej zgody nie stanowi bezprawnego naruszenia dobra osobistego (imienia i nazwiska), jeżeli jest to usprawiedliwione celem działania pracodawcy, łączącym się z jego zadaniami i obowiązkami związanymi z prowadzeniem zakładu, jest niezbędne i nie narusza praw i wolności pracownika (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 19 listopada 2003 r., I PK 590/02, LEX nr 122882; z 19 czerwca 2015 r., IV CSK 566/14, LEX nr 1793705). Stanowisko to jest tym bardziej zasadne w sprawie, bowiem imiona i nazwiska pracowników Urzędu Miasta (szczególnie kierowniczego) widnieją na stronie internetowej urzędu (bip.warszawa.pl), umieszcza się je na pieczętkach imiennych, pismach sporządzanych w związku z pracą, prezentuje w informatorach o instytucjach i przedsiębiorstwach, co oznacza, że zgodnie z powszechną praktyką są one zasadniczo jawne, a pracownik wykonując umówioną pracę, godzi się na tę jawność, zwłaszcza gdy zajmuje stanowisko kierownicze. Z drugiej strony przedstawiciele mediów, działając w ramach chronionej konstytucyjnie (i konwencyjnie) wolności słowa, dążą do opisywania spraw wywołujących zainteresowanie społeczne. Do takich zaś należał (należy) proces reprivatyzacji warszawskich nieruchomości. Stąd przedstawicielom mediów znane są osoby, które kierują zespołem przygotowującym decyzje, co siłą rzeczy sprowadza rozmowy w kierunku oceny działań takich pracowników i ich podwładnych. Z tego względu pracodawca przekazujący te informacje, nawet wówczas, gdy jego wypowiedzi zawierają własną ocenę zdarzeń, nie mogą być *a priori* uznane za bezprawne wkroczenie w chronione imperium pracownika, zwłaszcza gdy w tle widoczny jest kontratyp działania organu gminy w ramach porządku prawnego (dostępu do informacji publicznej). Tego rodzaju okoliczność wyłącza bezprawność zagrożenia lub naruszenia dobra osobistego. Oczywiście prawo pracodawcy do posługiwania się nazwiskiem (imieniem) pracowników nie ma charakteru absolutnego, a jego działania muszą być usprawiedliwione celem działalności pracodawcy, gdyż zatrudniający powinien kształtować zachowania i postawy eliminujące instrumentalne traktowanie pracowników. Inaczej mówiąc, powinny łączyć się z jego zadaniami i obowiązkami związanymi z prowadzeniem zakładu, bo dopiero wówczas można mówić, że są odpowiednie i niezbędne. Jednocześnie

działania pracodawcy nie mogą być nastawione na ingerencję w sferę tych praw (praw i wolności pracownika), które nie są związane z obszarem zatrudnienia danej osoby. Należy uznać, że pracownik może żądać prawa do anonimowości (zakazu posługiwania się jego nazwiskiem i imieniem lub ewentualnymi innymi danymi identyfikującymi), jeżeli mogłoby to naruszyć jego prawa i wolności w stopniu przeważającym nad usprawiedliwionym interesem pracodawcy (zob. M. Wujczyk: Prawo pracownika do ochrony prywatności. Warszawa 2012, LEX). W wyroku z 16 września 2021 r., II PSKP 44/21 (LEX nr 3239927) Sąd Najwyższy stwierdził, że wypowiedzi stron stosunku pracy wychodzące poza zakład pracy winny być oceniane miarą obiektywną. Zatem o naruszeniu dobra osobistego nie decyduje sam skutek (na przykład trudność w znalezieniu pracy czy reakcja otoczenia pracownika), ale wyłącznie to, jak jest on odbierany w poglądach ludzi rozsądnie i uczciwie myślących (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 29 października 2010 r., V CSK 19/10, OSNC 2011 Zbiór dodatkowy B, poz. 37; z 8 marca 2012 r., V CSK 109/11, OSNC 2012 nr 10, poz. 119). Nadto prawo do utrzymania zatrudnienia ani prawo do znalezienia kolejnej pracy nie są dobrami osobistymi pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2020 r., II PK 189/18, LEX nr 3260282). Uwzględnienie kryteriów obiektywnych przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, nie oznacza całkowitego pomijania czynnika subiektywnego w postaci odczuć żądającego ochrony, ale nie można im przypisać rozstrzygającego znaczenia. Naruszenie dobra osobistego należy więc rozpatrywać przede wszystkim w granicach przeciętnych ocen społecznych, nie pomijając subiektywnego, indywidualnego odczucia osoby domagającej się ochrony (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2003 r., V CSK 308/02, OSNC 2004 nr 5, poz. 82 i z dnia 22 stycznia 2014 r., III CSK 123/13, OSNC 2014 nr 11, poz. 115).

Sąd Apelacyjny w swoich rozważaniach dostrzegł kontekst wypowiedzi pracodawcy, akcentując pierwiastki publicznoprawne. Zatem działanie na zewnątrz nie stanowiło eskalacji konfliktu z zamiarem „upokorzenia pracownika”, jak również nie miało ono na celu podważenia jego kwalifikacji do wykonywania pracy określonego rodzaju, gdyż analizowana wypowiedź nie była skierowana tylko pod adresem powoda, lecz również pod adresem jego podwładnych, bo generalnie dotyczyła funkcjonowania BGN. *Per saldo* wymienienie przez pracodawcę danych

dyrektora BGN jako osoby odpowiedzialnej za nieprawidłowości w procesie poprzedzającym wydanie decyzji repywatyzacyjnej, nie mogło - wobec przedstawionych argumentów - stanowić naruszenia dobra osobistego (imienia i nazwiska) powoda. Z tym stanowiskiem koresponduje pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 27 czerwca 2018 r., I PK 70/17 (LEX nr 2660108), w którym trafnie stwierdzono, że prawo do wyrażania opinii o pracowniku (na szerszym forum) samoistnie nie może być postrzegane jako uchybienie godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.).

Z kolei podstawą prawną sanującą działania pracodawcy jest art. 23 u 1 pkt 5 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Ocena czy dla realizacji tego celu niezbędne jest przekazanie danych sprowadza się do wyważania racji i interesów „właściciela” danych, objętego ochroną prawną, a z drugiej administratora danych, również chronionego przez prawo w zakresie, w jakim może realizować prawnie usprawiedliwione cele i uprawnienia. Przy istniejącym konflikcie interesów stosowanie art. 23 u 1 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych wymaga uwzględnienia rangi tych interesów w okolicznościach konkretnej sprawy (zob. wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego: z 13 lutego 2014 r., I OSK 1641/12, LEX nr 1497276; z 27 maja 2018 r., I OSK 1459/16, LEX nr 2495188).

Rozważenia wymaga również kwestia, czy naruszeniem prywatności było ujawnienie przez Panią Prezydent zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a to z uwagi na rodzaj naruszonych obowiązków pracowniczych w zakresie procedury poprzedzającej wydanie decyzji (brak zebrania i rozpatrzenia w sposób wyczerpujący materiałów odnoszących się do nieruchomości przy dawnej ul. (...)). Powód w uzasadnieniu podstaw skargi wskazuje na negatywną ocenę wykonywanej przez niego pracy (nienależyty nadzór nad działaniem BGN) i łączy to ze wskazaniem dokładnych jego danych osobowych oraz ujawnieniem rozwiązania umowy o pracę (bez wypowiedzenia z winy pracownika). Jednocześnie powód sugeruje, że jego pracodawca powinien – w odpowiedzi na zainteresowanie opinii publicznej tym tematem – przekazać informacje dotyczące procesu w taki sposób, by nie godziło to bezpośrednio w jego dobra osobiste.

W odniesieniu do tego rodzaju argumentacji, wstępnie należy przyjąć, że negatywna ocena pracy powoda, przedstawiona przez pracodawcę w wypowiedzi medialnej, może być kwalifikowana jako opinia o pracowniku. Przepisy prawa pracy nie przewidują obecnie wyraźnej podstawy prawnej do sporządzenia takiej opinii, jednak uprawnienia do jej dokonywania należy poszukiwać w wynikających z kodeksu pracy uprawnieniach kierowniczych pracodawcy, przyznanych mu z racji posiadania statusu organizatora pracy w przedsiębiorstwie. Oznacza to, że naruszeniem prywatności nie będzie ujawnienie opinii (oceny) o pracowniku (sposobie wykonania przez niego obowiązków pracowniczych) osobom trzecim, gdy pracodawca ujawnia treść opinii w celu realizowania przysługujących mu uprawnień jako stronie stosunku pracy. Zgodnie z art. 7 pkt 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1282), czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za urząd będący pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., wobec pracowników tego urzędu, wykonuje prezydent miasta (wójt, burmistrz). Przepis art. 7 pkt 4 ustawy o pracownikach samorządowych jest normą kompetencyjną, którą należy interpretować ściśle. Oznacza to, że tylko kierownik jednostki jest uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy wobec zatrudnionych w jednostce pracowników. Związek między prezentowaną opinią, a realizacją przez Panią Prezydent uprawnień wynikających ze stosunku pracy jest zatem oczywisty. Pracodawca nie działał w celu (nawet pośrednim) ukierunkowanym na naruszenie dobra osobistego pracownika i nie stygmatyzował go. Jego wypowiedź wyrażała ujemną pracę określonej komórki Urzędu Miasta, na czele której stał powód. Tego rodzaju narracja pracodawcy a jednocześnie organu samorządu realizowała interes powszechny, skoro przedstawiała działanie BGN. W związku z tym nie można wnioskować, że tego rodzaju ingerencja miała na celu wywołać poczucie braku bezpieczeństwa u pracownika (na przykład obawa przed znalezieniem kolejnej pracy). Rozwiązanie umowy o pracę może naruszać dobra osobiste tylko w razie kwalifikowanego, zamierzonego i umyślnego pogwałcenia konkretnych osobistych praw pracowniczych, jeżeli takie zachowanie pracodawcy oddziałuje na prawnie chronioną godność lub inne dobra osobiste pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 września 2015 r., III PK 156/15, LEX nr 1814914).

Podsumowując ten wątek, należy przyjąć, że przekazanie przez pracodawcę na forum publicznym (wypowiedź w radiu, telewizji) zamiaru rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym w sektorze publicznym, pełniącym funkcję publiczną, w ustalonych przez Sąd Apelacyjny okolicznościach (w związku z ujawnieniem wątpliwości w procesie przekazywania odszkodowań) nie było bezprawne, a tym samym nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, a tylko takie uzasadnia rozwiązanie przez niego stosunku pracy i żądanie przyznania odszkodowania. Stąd przy ocenie zachowania pracodawcy nie można tracić z pola widzenia zasadniczego problemu, to jest czy pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. Zatem samoistna analiza przepisów prawa cywilnego (art. 24 k.c.) nie zamyka istoty sprawy, gdyż poza wiązką związaną z ustaleniem, czy doszło do naruszenia dobra osobistego konieczne jest także wykazanie, że to konkretne naruszenie wypełnia znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika. Tymczasem w orbicie zainteresowań pozostają aspekty związane dostępem społeczeństwa do informacji o działaniach władz publicznych, które mają wpływ na ocenę przesłanek z art. 55 § 1¹ k.p.

Takie spojrzenie na sprawę nie koliduje z ustawą o ochronie danych osobowych. W orzecznictwie podkreśla się, że celem tej ustawy jest ochrona prywatności w rozumieniu art. 47 Konstytucji (zob. wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego: z 30 marca 2006 r., I OSK 628/05, LEX nr 198299; z 6 czerwca 2005 r., I OPS 2/05, LEX nr 157167), bowiem każdy człowiek ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Skoro zgodnie z art. 6 u 1 i 2 ustawy o ochronie danych osobowych za takie dane uważa się wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej (osoby, której tożsamość można określić bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności przez powołanie się na numer identyfikacyjny albo jeden lub kilka specyficznych czynników określających jej cechy fizyczne, fizjologiczne, umysłowe, ekonomiczne, kulturowe lub społeczne), to nie ulega wątpliwości, że imię i nazwisko osoby fizycznej są danymi osobowymi i dotyczą sfery prywatności tej osoby (por. wyroki

Naczelnego Sądu Administracyjnego: z 18 listopada 2009 r., I OSK 667/09, LEX nr 588798; z 28 stycznia 2008 r., I OSK 1365/06, LEX nr 453453).

Dane osobowe, takie jak imię, nazwisko, a także wiek, wykonywany zawód stanowią sferę prywatności, o jakiej mowa w art. 5 u 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 2176). Zgodnie z art. 23 u 1 pkt 4 ustawy o ochronie danych osobowych przetwarzanie danych jest dopuszczalne, gdy jest niezbędne do wykonania określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego. Przesłanka ta zazębia się z wcześniej podaną, to znaczy pozwala na przetwarzanie danych osobowych, gdy jest to niezbędne dla spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Zadaniem publicznym w rozumieniu art. 23 u 1 pkt 4 ustawy o ochronie danych osobowych jest udostępnienie informacji publicznej (zob. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 13 stycznia 2011 r., I OSK 440/10, LEX nr 952041). W wyroku z dnia 14 marca 2013 r., I OSK 620/12 (LEX nr 1339638) Naczelny Sąd Administracyjny przyjął, że art. 5 u 2 ustawy o dostępie do informacji publicznej oraz art. 61 u 3 Konstytucji kreują prawo obywateli do uzyskiwania informacji o działalności organów władzy publicznej, zwłaszcza gdy celem dostępu do informacji publicznej jest przejrzystość w ich działalności, co pozwala zakwalifikować je jako dobro nadrzędne nad prawem zachowania prywatności urzędnika. Inaczej zaś ocenić należy sytuację, gdy przekazane dane nie pozostają w związku z podstawowymi obowiązkami pracownika. Dlatego należy przyjąć, że gdy chodzi o informację o osobach pełniących funkcje publiczne i mające związek z jej wypełnianiem, to prawo do informacji publicznej nie podlega ograniczeniu ze względu na prywatność osoby fizycznej. Kolizja ochrony obu dóbr wymaga zachowania proporcjonalności, to znaczy pracodawca winien podać opinii publicznej tylko niezbędne informacje, bowiem pełna ingerencja w dobra osobiste nie wyklucza – co do zasady - możliwości przypisania wypowiedzi realizującej prawo do informacji publicznej cech kwalifikujących ją jako naruszającą dobra osobiste osoby, której dotyczy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 2013 r., IV CSK 155/13, LEX nr 1415128).

Prawo dostępu do informacji publicznej zostało określone w art. 61 Konstytucji, wedle którego obywatel ma prawo do uzyskiwania informacji o

działalności organów władzy publicznej oraz osób pełniących funkcje publiczne. W skład tego prawa wchodzi także uzyskiwanie informacji o działalności organów samorządu gospodarczego i zawodowego, a także innych osób oraz jednostek organizacyjnych w zakresie, w jakim wykonują one zadania władzy publicznej i gospodarują mieniem komunalnym lub majątkiem Skarbu Państwa. Owszem prawo dostępu do informacji publicznej nie ma charakteru absolutnego, bowiem już w art. 61 u 3 Konstytucji mówi się, że ograniczenie tego prawa może nastąpić ze względu na ochronę wolności i praw innych osób i podmiotów gospodarczych oraz ochronę porządku publicznego, bezpieczeństwa lub ważnego interesu gospodarczego państwa. Jawność życia publicznego, tak ważna dla funkcjonowania ustroju demokratycznego, może ustępować przed innymi wartościami, takimi jak ochrona sprawnego funkcjonowania państwa lub prawo do ochrony prywatności. Stąd nie każda informacja publiczna może zostać udostępniona. Jednak nakazuje się organom władzy państwowej (i innym podmiotom) udostępniać każdą informację o sprawach publicznych. Wyjątek stanowią informacje niejawne. Na prawo do informacji publicznej składają się uprawnienia do uzyskania informacji publicznej, w tym informacji przetworzonej, wglądu do dokumentów urzędowych, dostępu do posiedzeń kolegialnych organów władzy publicznej pochodzących z powszechnych wyborów. Prawo to przysługuje zaś każdej osobie. Regulacja, zgodnie z którą prawo dostępu do informacji zostało ukonstytuowane jako publiczne prawo podmiotowe służące każdemu, oznacza, że podmioty prawa pracy (pracodawcy, organizacje pracodawców i związki zawodowe) będą zobowiązane do udostępniania informacji uznanych za publiczne na wniosek innych osób, w tym również pozostałych podmiotów prawa pracy. Złożenie takiego wniosku przez jeden ze wskazanych podmiotów prawa pracy pod adresem innego będzie równoznaczne z obowiązkiem udzielenia mu informacji w zakresie, w jakim adresat wykonuje zadania publiczne. Należy ponadto wskazać, że o informacje dotyczące spraw o wymiarze publicznym odnoszących się do danego podmiotu prawa pracy może także wystąpić pracownik, jednostka będąca częścią składową organizacji, członek organizacji, osoba w niej niezrzeszona, każdy przedsiębiorca i inni. Warunkiem jest, by żądane informacje mające walor informacji publicznych nie były osiągalne w innym trybie, na przykład wewnątrzorganizacyjnym lub w trybie

postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy (zob. T. Kuczyński: Dostęp do informacji publicznej jako kategoria prawa pracy [w:] M. Latos - Miłkowska, Ł. Pisarczyk Łukasz: Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, Warszawa 2016, LEX on-line).

Powyższe uwagi prowadzą do dwóch wniosków. Po pierwsze, rozważania dotyczące naruszenia art. 5 u 2 ustawy o dostępie do informacji publicznej nie mogą pomijać, że Sąd Apelacyjny trafnie uznał, że stanowisko powoda należy postrzegać w kategorii funkcji publicznych, a informacja o osobach sprawujących funkcje w organach władzy publicznej podlega udostępnieniu jako informacja publiczna. Owszem Sąd drugiej instancji pominął, że informacja ta udzielana jest wyłącznie na wniosek, a adresat wniosku o udostępnienie informacji publicznej jest zobowiązany do jej udzielenia bez względu na to, czy wiąże się ona z zakresem jego kompetencji, czy też jest informacją uzyskaną od innych podmiotów. Jednak w tym wypadku działanie pracodawcy z urzędu dotyczyło tylko tych danych, jakie były powszechnie dostępne dla każdego obywatela. Stąd pozwany był uprawniony, aby komunikacie medialnym powielić powszechnie znaną informację, kto pełni funkcję kierowniczą w BGN i jakie są plany pracodawcy co do przyszłości Biura. Tym samym był uprawniony do imiennego wskazania osoby, która z uwagi na pełnioną funkcję publiczną (urzędnik samorządowy) może ponosić odpowiedzialność służbową z tego tytułu. Tego rodzaju informacja nie była niejawna, a zatem nawet w razie złożenia wniosku o przekazanie, w trybie dostępu do informacji publicznej, imienia i nazwiska a także konsekwencji wyciągniętych przez pracodawcę wobec powoda za naruszenie obowiązków służbowych, to pracodawca byłby zobligowany takie informacje przekazać. Powód, zajmując stanowisko Dyrektora Biura Gospodarowania Nieruchomościami w Urzędzie Miasta W., był osobą pełniącą funkcję publiczną, bo ona obejmuje każdą osobę, która ma wpływ na kształtowanie spraw publicznych w rozumieniu art. 1 u 1 ustawy o dostępie do informacji publicznej, a informacje te były bezpośrednio związane z jej realizacją, w ramach pracowniczego zatrudnienia.

Dane osobowe stanowią informację (art. 6 u 1 ustawy o ochronie danych osobowych), gdy pozwalają na zidentyfikowanie osoby lub stwarzają możliwość jej zidentyfikowania. Informacja ta ma charakter informacji publicznej, o ile jest

informacją o osobach sprawujących funkcje w podmiotach określonych w art. 4 u 1 ustawy o dostępie do informacji publicznej, to jest w podmiotach wykonujących zadania publiczne (art. 6 u 1 pkt 2 lit. d ustawy o dostępie do informacji publicznej). W tym zakresie ustawa o dostępie do informacji publicznej nie narusza przepisów ustawy o ochronie danych osobowych. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że zgodnie z art. 1 u 2 ustawy o dostępie do informacji publicznej nie wynika pierwszeństwo regulacji ustawy o ochronie danych osobowych w stosunku do regulacji ustawy o dostępie do informacji publicznej. Zasady i tryb dostępu do informacji będących informacjami publicznymi zawierającymi dane osobowe należy analizować na podstawie przepisów ustawy o dostępie do informacji publicznej, a unormowań odnoszących się do ochrony danych osobowych w tym zakresie co do zasady poszukiwać w obydwu równorzędnych ustawach: ustawie o dostępie do informacji publicznej i ustawie o ochronie danych osobowych (zob. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 25 kwietnia 2014 r., I OSK 2499/13, LEX nr 1463584).

Należy jeszcze podkreślić, że stosownie do art. 3 u 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej prawo do niej obejmuje uprawnienie do niezwłocznego uzyskania informacji publicznej zawierającej aktualną wiedzę o sprawach publicznych. Obowiązane do udostępniania informacji publicznej są władze publiczne oraz inne podmioty wykonujące zadania publiczne, w szczególności organy władzy publicznej i podmioty reprezentujące państwowe osoby prawne (art. 4 u 1 ustawy). Prawo do informacji publicznej nie podlega ograniczeniu ze względu na prywatność osoby fizycznej w przypadku informacji o osobach pełniących funkcje publiczne, mających związek z pełnieniem tych funkcji, w tym o warunkach powierzenia i wykonywania funkcji (art. 5 u 2 ustawy). W orzecznictwie przyjęto, że ujawnienie imion i nazwisk osób zawierających umowy cywilnoprawne z jednostką samorządu terytorialnego nie narusza prawa do prywatności tych osób, o którym mowa w art. 5 u 2 ustawy o informacji publicznej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2012 r., I CSK 190/12, OSNC 2015 nr 5, poz. 67). Reżim ochrony prawa do prywatności i reżim ochrony danych osobowych są wobec siebie niezależne. Dochodzi przy tym do wzajemnych relacji i oddziaływania tych reżimów, bowiem w określonych sytuacjach faktycznych

przetworzenie danych osobowych może spowodować naruszenie dobra osobistego w postaci prawa do prywatności, bądź ochrona prawa do prywatności będzie wymagała sprzeciwienia się wykorzystaniu danych osobowych.

Konsekwencją przedstawionych rozważań jest wniosek, że opisywane przez powoda zachowania pracodawcy nie mieszczą się w kręgu „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków względem pracownika”. Pozwany występując publicznie nie przekroczył dozwolonej ingerencji w sferę prywatności powoda, a tym samym zatrudniony nie uzyskał uprawnienia do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę i odszkodowania z tego tytułu. Należy zauważyć, że odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. nie przysługuje samoistnie za zakłócenie prywatności, o ile nie składa się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Z perspektywy wytoczonego powództwa traci na znaczeniu wątek samoistnego poszukiwania podstaw do odszkodowania w prawa cywilnego (art. 24 k.c.), bowiem tego rodzaju żądanie nie stanowiło podstawy faktycznej. Nie może być też mowy o naruszeniu art. 23 u 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych, ponieważ ich udostępnienie wypełniało prawnie usprawiedliwione cele pracodawcy, omówione powyżej. Wątek naruszenia art. 5 u 2 ustawy o dostępie do informacji publicznej (brak wniosku), przy wyważeniu interesu publicznego i prywatnego, nie może być *ad casum* kwalifikowany jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, zwłaszcza że - co zostało wykazane – nie doprowadziło do naruszenia interesu pracownika.

Summa summarum, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika publiczne podanie przez pracodawcę jego danych osobowych (imienia i nazwiska) oraz dokonanie oceny jego pracy, jeżeli stoi za tym usprawiedliwiony interes zatrudniającego, związany z pełnieniem przez pracownika funkcji publicznej, a działania pracodawcy są konieczne i niezbędne do zapewnienia innej równorzędnej wartości chronionej konstytucyjnie – informacji publicznej (art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 24 § 1 k.c. w związku z art. 61 u 1 Konstytucji).

Resumując skarga kasacyjna – wobec braku skutecznych podstaw kasacyjnych – podlegała oddaleniu z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

