

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 27 stycznia 2016 r.

Pozwem złożonym w dniu 12 października 2015 r. powód T. Ł.wniósł o uznanie dokonanego przez pozwaną (...) w W.wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie od pozwanej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz kosztów postępowania procesowego.

W uzasadnieniu powód podniósł, że naruszenia zasad rozwiązywania umów o pracę polegały m.in. na przekroczeniu jednomiesięcznego terminu od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności rzekomo uzasadniającej naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych do rozwiązania umowy z tego powodu, rozwiązanie umowy nastąpiło z naruszeniem art., 32 ustawy o związkach zawodowych oraz uznał, iż w tym przypadku nie można powodowi zarzucić naruszenia podstawowych obowiązków, gdyż nie doszło do naruszenia procedur dotyczących zabezpieczenia danych, dane nie stanowiły danych osobowych w rozumieniu obowiązujących uregulowań, a przekazanie tych informacji jednej osobie – pełnomocnikowi procesowemu, w przekonaniu powoda nie było ujawnieniem danych osobowych. Ostatecznie w przekonaniu powoda prawdziwą intencją pracodawcy było uniemożliwienie mu osiągnięcia przedemerytalnego okresu ochronnego (pozew k. 4 – 16).

W odpowiedzi na pozew (...) W W.wniosła o oddalenie powództwa w całości kwestionując zasadność roszczenia powoda w świetle obowiązujących przepisów prawnych. W uzasadnieniu pozwana uznała za naruszenie zasad bezpieczeństwa informacji fakt, iż powód bez jej wiedzy i zgody skopiował i przekazał swojemu pełnomocnikowi procesowemu dokumenty zawierające ID beneficjentów Agencji, czym naruszył przestrzegany przez pracodawcę obowiązek ich ochrony. Ponadto pozwana zarzuciła, iż czynności podjęte przez chroniącą powoda organizację związkową były działaniami nakierowanymi na przewlekłość, aby dążyć do bezskutecznego upływu miesięcznego terminu do podjęcia przez pracodawcę decyzji. Dodatkowo pozwany poinformował, iż osiągnięcie przez powoda wieku przedemerytalnego nie miało żadnego wpływu na jego decyzję (odpowiedź na pozew k. 107 – 116).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. Ł.był zatrudniony u pozwanego (...)w W.(dalej (...)) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 15 listopada 2011 r., od dnia 24 maja 2011 r. na stanowisku Dyrektora w Departamencie (...)(umowa k. 1, pisma k. 132, 133, zakres obowiązków k. 136, świadectwo pracy k. 6 akt osobowych część B).

Pracownicy pozwanej (...) byli zobowiązani do przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych i wewnętrznych regulacji dotyczących bezpieczeństwa i zasad przetwarzania danych (oświadczenie k. 155 a/o B).

Pozwany przeprowadził konsultację z organizacją związkową, której powód był członkiem, dotyczącą zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (wniosek k. 1, pismo k. 1 a/o C).

Oświadczeniem z dnia 2 stycznia 2012 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2012 r. jako przyczynę wskazano szereg okoliczności związanych z przeprowadzoną na polecenie Prezesa Agencji przez Departament (...) kontrolą nr (...)w zakresie obsługi przez (...)otrzymanych od beneficjentów wniosków w sprawie umorzenia, odroczenia lub rozłożenia na raty spłaty należności przypadających od (...), w szczególności terminowości ich rozpatrywania, a także wykonania zadania przekazania przez (...)czynności windykacyjnych oddziałom regionalnym Agencji oraz realizacji przez OR, wynikających z powyższego nowych obowiązków, po której pracodawca utracił zaufanie do powoda, mając na względzie rozbieżności pomiędzy ustaleniami kontroli a deklaracjami składanymi przez powoda (oświadczenie k. 2 a/o C).

W wyniku odwołania się powód od powyższego wypowiedzenia, wyrokiem z dnia 3 października 2013 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądził od pozwanej Agencji kwotę 11.120 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku, co zostało podtrzymane przez Sąd Okręgowy w Warszawie w wyroku oddalającym apelację pozwanego w dniu 12 czerwca 2014 r. (wyroki w sprawie VIII P 59/12 k. 22, XXI Pa 938/13 k. 34).

Powód wyraził swoją gotowość do podjęcia pracy w już w dniu 20 listopada 2013 r., co następnie potwierdził w dniu 16 czerwca 2014 r. (pismo k. 145, 147 a/o B).

Pozwana (...)nie przywróciła powoda do pracy na poprzednich warunkach uznając, iż nie miała takiej możliwości, gdyż wszystkie stanowiska dyrektorów komórek są już obsadzone, wobec czego zaproponowała powodowi zawarcie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę w części dotyczącej rodzaju wykonywanej pracy, tj. zmianę stanowiska na zastępcę Dyrektora Departamentu z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia miesięcznego brutto, na co powód nie chciał wyrazić zgody. Następnie w okresach od dnia 23 czerwca 2014 r. do dnia 22 września 2014 r., od dnia 23 września 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., od 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 marca 2015 r. oraz od dnia 1 kwietnia do 31 maja 2015 r., pozwana delegowała powoda do wykonywania innej pracy, niż określona w umowie, tj. pracę na stanowisku zastępcy dyrektora Departamentu (...). Powód ostatecznie przyjął to polecenie pozwanego jako rozwiązanie tymczasowe w oczekiwaniu na pełną realizację wyroku sądowego tj. przywrócenie powoda do pracy na swoje dawne stanowisko. W międzyczasie, w dniu 11 września 2014 r. pozwana zwróciła się do organizacji związkowej z prośbą o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę (pismo, propozycja zmian kadrowych k. 147, zakres obowiązków k. 153, pismo z notatką powoda k. 157, 159, 170 a/o B, pismo k. 20 – 21).

Powód uznając, iż pracodawca nie zastosował się do wykonania orzeczenia Sądu, wystąpił z wnioskiem o wszczęcie egzekucji celem spowodowania przywrócenia go do pracy, w wyniku czego postanowieniem z dnia 13 marca 2015 r. wydanym w sprawie I Co 2738/14 tutejszy Sąd wyznaczył (...) termin 3 dniowy od daty uprawomocnienia się niniejszego postanowienia do przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach, zgodnie z wyrokiem w sprawie VIII P 59/12. Postanowieniem z dnia 22 czerwca 2015 r. Sąd Okręgowy oddalił zażalenie pozwanej na powyższe postanowienie, stwierdzając, że „sposób wykonania” wyroku stanowiącego tytuł wykonawczy w niniejszej sprawie miał na celu obejście prawa (postanowienia z uzasadnieniem: k. 64 – 68, 70 -72).

W dniu 3 lutego 2015 r. Agencja - mimo wyrażonego przez organizację związkową sprzeciwu - wypowiedziała powodowi umowę o pracę w części dotyczącej rodzaju wykonywanej pracy oraz dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2015 r. Wobec powyższego od dnia 1 czerwca 2015 r. powodowi zaproponowano stanowisko zastępcy dyrektora Departamentu (...) z wynagrodzeniem w wysokości 8.026 zł brutto oraz dodatek wyrównawczy wynikający z różnicy między dotychczasowym, a proponowanym wynagrodzeniem o charakterze czasowym, który będzie wypłacany do dnia 26 czerwca 2010 r. Swoją decyzję pozwana uzasadniała uznając, że jakość świadczonej pracy przez powołanego po odejściu powoda dyrektora była bardzo wysoka i pozostawienie osoby, która obecnie piastuje stanowisko powoda będzie korzystniejsze dla organizacji pracy pozwanej (wypowiedzenie zmieniające k. 73 – 76, pismo k. 156, k. 165, 166 a/o B).

W dniu 10 lutego 2015 r. powód wniósł o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach. Uzasadniając powód powołał się na wyroki w sprawie VIII P 59/12, XXI Pa 938/13, zgodnie z którym pozwany był obowiązany do przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach, czego do dnia dzisiejszego nie wykonał (pozew k. 77 – 85).

Na rozprawie w dniu 28 sierpnia 2015 r., dotyczącej powyżej wspomnianego powództwa w sprawie prowadzonej pod sygnaturą akt VIII P 132/15, pełnomocnik powoda złożył wnioski dowodowe zawierające dokumentację dotyczącą beneficjentów pozwanej Agencji w związku z prowadzonymi przez departament powoda sprawami (protokół k. 94 – 95, dokumentacja k. 156 – 198).

Pozwana uznała powyższy fakt za ujawnienie danych osobowych, które podlegają ochronie i wystąpiła w dniu 8 września 2015 r. do (...) Organizacji (...), na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Pozwany poprosił związek o zajęcie stanowiska w ciągu trzech dni. Odpowiadając na wniosek pozwanej organizacja związkowa poinformowała pozwaną, iż z uwagi na zawłość sprawy i konieczność uzyskania dodatkowych wyjaśnień i dokonania analizy prawnej, nie jest możliwe ustosunkowanie się do wniosku w wyznaczonym, kilkudniowym terminie. Uchwała w sprawie wniosku pozwanej została podjęta w pierwszym możliwym terminie tj. dnia 18 września 2015 r. i zgodnie z jej treścią organizacja związkowa odpowiadając na stawiane przez pozwaną powodowi zarzuty, uznała je za nieprawdziwe, niekonkretne i niezgodne z prawdą i dodatkowo powołując się na zapadłe w sprawie powoda postępowania sądowe w sprawach prowadzonych między stronami, zarzuciła pozwanej Agencji niewykonywanie prawomocnych wyroków Sądów (pisma k. 91 – 93, k. 90, uchwała z uzasadnieniem k. 87 - 89).

W międzyczasie pismem z dnia 12 września 2015 r. pozwana Agencja rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powoda, podając za przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na skopiowaniu i wyniesieniu bez wiedzy i zgody pracodawcy pism pracodawcy i wykazu zawierającego numery ID beneficjentów (...) oraz przekazaniu tych danych osobowych osobie trzeciej – pełnomocnikowi procesowemu, przez co działał niezgodnie z obowiązującymi procedurami i ujawnił w ten sposób dane producentów rolnych, do których bezwzględnej ochrony był zobowiązany. Pozwany wskazał na szereg uregulowań, do których w jego ocenie powód się nie zastosował (oświadczenie k. 8 a/o C).

W momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę do powoda miał zastosowanie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 845 z zm.).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 11.600 zł (zaświadczenie k. 119).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Sąd dopuścił również materiał dowodowy z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy VIII P 132/15 k. 126 – 168, protokół z dnia 28 sierpnia 2015 r. k. 169.

Sąd oddalił wniosek strony powodowej o przesłuchanie strony powodowej, albowiem w ocenie Sądu okoliczności, na które miałyby zeznawać powód były między stronami bezsporne.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu argumentacja powoda T. Ł. co do zasady zasługuje na uwzględnienie zarówno w zakresie, w jakim zmierza do przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach, jak i zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Podstawą roszczenia powoda o przywrócenie do pracy jest art. 56 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, iż pracownikowi z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. O powyższych roszczeniach orzeka sąd pracy. Ponadto zgodnie z treścią art. 56 § 2 k.p. odsyłającym do odpowiedniego stosowania art. 45 § 2 k.p., sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej działań pozwanej (...) w zakresie podjętej decyzji o zakończeniu współpracy z powodem. Kluczowym zatem dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy było ustalenie, czy rozwiązanie stosunku pracy z powodem w trybie art. 52 k.p. było zgodne z przepisami prawa w zakresie

dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę, jak i spełnienia wymogu jasnego określenia przyczyny i w konsekwencji ustalenie, czy powód mógł skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę.

Przy ocenie sposobu rozwiązania z powodem umowy o pracę podstawowe znaczenie miała okoliczność naruszenia przez pozwanego pracodawcę przepisu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 845 z zm.). Zgodnie z tym przepisem pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

W świetle przedstawionych dowodów i przeprowadzonego postępowania, w ocenie Sądu pracodawca miał pełną wiedzę co do objęcia powoda szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, gdyż niejednokrotnie dokonywał w tym przedmiocie konsultacji z działającą u pozwanej organizacją związkową (występował o wyrażenie zgody na podejmowane działania), mimo tego nie bacząc na stanowcze stanowisko tej organizacji podejmował sprzeczne z jej stanowiskiem decyzje, tym samym uchybiając wyżej cytowanym przepisom. Związek zawodowy nie wyraził zgody ani wprost, ani także w sposób dorozumiany, a tylko zgoda na rozwiązanie stosunku pracy, zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, powoduje możliwość rozwiązania stosunku pracy. Zakreślanie związkowi zawodowemu terminu do zajęcia stanowiska w sprawie rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem chronionym na podstawie art. 32 ustawy, nie ma znaczenia, albowiem upływ terminu i nie zajęcie stanowiska, nie skutkuje uzyskaniem uprawnienia przez pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca, ma taką możliwość prawną jedynie w przypadku wyrażenia zgody przez związek zawodowy. Skoro związek zawodowy nie zajął stanowiska, to oznacza także, że nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 52 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazać przy tym jednak należy, iż w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków, ciężar udowodnienia zawinionego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNP z 1997 r. Nr 18, poz. 339), pracownika zaś obciąża obowiązek udowodnienia, że zdarzenie będące przyczyną natychmiastowego rozwiązania umowy jest następstwem okoliczności, za które nie odpowiada. W literaturze wskazuje się, że przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Z reguły wymaga to uwzględnienia całokształtu postępowania pracownika, a nie jego jednorazowego zachowania, zwłaszcza, jeżeli nie stanowi ono jaskrawego naruszenia obowiązku pracowniczego. Ocena zaś, jakie obowiązki pracownika mają charakter podstawowy, łączy się z charakterem wykonywanej przez niego pracy (tak L. Florek (w:) L. Florek (red.) Kodeks pracy. Komentarz do art. 52, LEX 2012).

Wskazać przy tym należy, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie zwolnienia dyscyplinarnego nie jest zwykłym sposobem rozwiązania łączącej strony umowy i powinno być stosowane przy zaistnieniu wyjątkowych okoliczności. Jak wielokrotnie podkreślał w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy przesłanka zwolnienia pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych zachodzi, gdy pracownikowi można przypisać w wykonywaniu zadań winę umyślną bądź rażące niedbalstwo - Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/2004 — „Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ostrożnie. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.” - Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99 — „Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo” - Wyrok Sądu Najwyższego - Izba

Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97 – „Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy”.

W celu skutecznego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia konieczne jest złożenie pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia ze wskazaniem przyczyny zastosowania takiego trybu rozwiązania stosunku pracy, co wynika z art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (por: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Regulacja prawna w omawianej materii opiera się na założeniu, że decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikami umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialno-prawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Jest on przy tym niezależny od tego, czy na pracodawcy ciąży obowiązek związkowej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy (tak: L. Florek [w:] Kodeks pracy, Komentarz, pod red. nauk. Prof. Dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania wskazać należy, iż bezspornym jest, że pozwana Agencja rozwiązała z powodem umowę o pracę, a jako przyczynę rozwiązania w trybie art. 52 k.p. wskazała ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, co w przeświadczeniu pozwanej nastąpiło poprzez skopiowanie bez wiedzy i zgody pozwanej dokumentów dotyczących jej beneficjentów, a następnie poprzez przekazanie przez powoda tychże kopii swojemu pełnomocnikowi procesowemu, jako materiału dowodowego w innej prowadzonej z udziałem stron sprawie sądowej, co pozwana uznała za złamanie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.

W ocenie Sądu do takiego naruszenia jednak nie doszło, jak wynika bowiem jednoznacznie ze zgromadzonego materiału dowodowego treść zawarta w przedmiotowych dokumentach nie stanowi danych osobowych w rozumieniu obowiązujących regulacji prawnych.

Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa, prawo do ochrony danych osobowych, ujęte w art. 51 Konstytucji, wiąże się ściśle ze sferą poszanowania prywatności, swobody i integralności człowieka. Łączy w sobie prawo do rzetelnej informacji o ich gromadzeniu i przetwarzaniu z prawem do żądania sprostowania oraz usunięcia danych nieprawdziwych. Jego realizację zapewniać powinno wykonywanie nałożonego na podmioty przetwarzające dane osobowe w art. 26 ust. 1 u.o.d.o. obowiązku dołożenia szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą. Zbierane dane mogą być gromadzone i przetwarzane jedynie zgodnie z prawem, wyłącznie w oznaczonych i legalnych celach, z dbałością o ich merytoryczną poprawność, rozumianą jako prawdziwość i aktualność informacji oraz dostosowanie jej zakresu do celu przetwarzania, a także przechowywane nie dłużej niż jest to niezbędne ze względu na cel przetwarzania (...) Uchybienie przepisom o ochronie danych osobowych nie w każdym wypadku musi prowadzić do naruszenia dóbr osobistych, konieczne jest więc zawsze poddanie ocenie przedmiotu, charakteru i skutków tego uchybienia. Jeżeli w wyniku nienależytej dbałości o interesy osoby, której dane osobowe są gromadzone i przetwarzane, nastąpiło wkroczenie w sferę wartości o charakterze niemajątkowym, wiążących się z osobowością człowieka, uznanych powszechnie w społeczeństwie, to poza środkami administracyjnymi przewidzianymi w ustawie o ochronie danych osobowych pokrzywdzony może sięgnąć również po możliwości obrony przewidziane w art. 24 k.c. (por: SN w wyroku z dnia 11 lutego 2015 r. w sprawie I CSK 868/14, Lex, 1677121 M.Pr.Bank. 2015/10/8-13).

Definicja danych osobowych w rozumieniu ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. 1997 r., nr 133, poz. 883) obejmuje wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej (art. 6 ust. 1 ustawy). Osobą możliwą do zidentyfikowania jest osoba, 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 (ust. 2), przy czym informacji nie uważa się za umożliwiającą określenie tożsamości osoby, jeżeli wymagałoby to nadmiernych kosztów, czasu lub działań (ust. 3).

Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy należy przyznać, że faktycznie powód bez wiedzy i zgody pozwanego pracodawcy skopiował szereg dokumentów, które dotyczyły beneficjentów pozwanej (...) uczestników prowadzonych przez powoda spraw i zawierały ich numer ID, a następnie przekazał cały komplet swojemu pełnomocnikowi procesowemu, który na rozprawie w dniu 28 sierpnia 2015 r. reprezentując powoda w postępowaniu sądowym VIII P 132/15, przedłożył je Sądowi celem dołączenia do materiałów dowodowych, co pozwana uznała za ujawnienie danych osobowych.

Oceniając stopień, w jakim skopiowane dokumenty stanowiły dane osobowe w rozumieniu cytowanej ustawy, Sąd badał na ile zawierające się w nich informacje umożliwiają określenie tożsamości i cech podmiotów na podstawie wskazanego numeru ID. W niniejszej sprawie powód jednoznacznie wykazał, że znajomość numeru ID nie pozwoliłaby osobie trzeciej, niezatrudnionej w pozwanej Agencji, dodatkowo nie posiadającej specjalnych uprawnień dostępu do sieci wewnętrznej, na przyporządkowanie konkretnego podmiotu do nadanego numeru ID, gdyż nie istnieje ogólnodostępna baza danych, w której takie informacje niepowołana osoba mogłaby uzyskać. Wobec czego należy uznać, iż dysponowanie przez osobę trzecią numerem ID wymagało by - w sytuacji szczególnej, w której taka osoba za wszelką cenę chciała by takie dane ustalić - nie lada wysiłku i umiejętności do pokonywania profesjonalnych zabezpieczeń systemu, jak również dużego wpływu czasu, zatem uwzględniając powyższe, tego rodzaju informacji jakim jest numer ID nie można uznać za dane osobowe, które z mocy ustawy podlegają szczególnej ochronie.

Stosownie do treści art. 51 ust. 1 Ustawy, kto administrując zbiorem danych lub będąc obowiązany do ochrony danych osobowych udostępnia lub umożliwia dostęp do nich osobom nieupoważnionym, podlega grzywnie lub karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Kierując się zatem cytowanym przepisem, przekazanie danych osobowych jednej osobie nie spełnia przesłanek do uznania tego za ujawnienie danych osobowych. W nurt orzeczeń potwierdzających tego rodzaju podejście, wpisuje się również postanowienie SN z dnia 21 listopada 2007 r. (sygn. akt IV KK 376/07, Lex 351219).

Dodatkowo nie sposób nie wskazać jakiej sytuacji takie przekazanie dokumentów dotyczyło, gdyż w przedmiotowej sprawie odbiorcą ich był pełnomocnik powoda (adwokat), w związku z wnioskiem o załączenie ich do materiału dowodowego. W niniejszej sprawie dla Sądu było jasne, że w działania pełnomocnika procesowego reprezentującego stronę odbywają się w oparciu o udzielone mu przez mandanta upoważnienie, a idąc dalej, adwokat obowiązany jest zachować w tajemnicy wszystko, o czym dowiedział się w związku z udzielaniem pomocy prawnej (art. 6 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. o adwokaturze, Dz.U. 2002 nr 123, poz. 1058).

Na aprobatę zasługuje stanowisko doktryny, zgodnie z którym w świetle art. 27 ust. 2 pkt 5 u.o.d.o. uprawnione do przetwarzania danych osobowych są zarówno organ sądowy, jak i strona występująca w postępowaniu lub jej pełnomocnik (adwokat). Dodajmy, że omawiane uprawnienie dotyczy danych osobowych wszystkich osób, o ile jest to niezbędne do dochodzenia praw; oznacza to, że np. pełnomocnik powoda może być na podstawie tego przepisu uprawniony do przetwarzania danych osobowych pozwanego (tak: J. Bart, P. Fajgielski, R. Markiewicz, Komentarz do art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych, Lex 2011).

Nadto przepis art. 23 u.o.d.o. ustanawia tzw. klauzulę usprawiedliwionego celu. Przewiduje on, że dozwolone jest przetwarzanie danych osobowych, jeżeli jest ono niezbędne do osiągnięcia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratora danych lub ich odbiorcę. Ustawodawca zastrzegł, iż przetwarzanie na tej podstawie jest dopuszczalne, o ile nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą. Taka konstrukcja przepisu

wymusza, by w procesie subsumcji zawartej w nim normy doszło do wyważenia interesów podmiotu żądającego ujawnienia danych oraz administratora tych danych i osób, których dane dotyczą. Wyważenie wchodzących w rachubę interesów na gruncie konkretnej sprawy może przemawiać za tym, że administrator powinien - w uzasadnionym zakresie - posiadać dane udostępnić (por: NSA w wyroku z dnia 18 kwietnia 2014 r., I OSK 2789/12, Lex 1480902). W podobnym tonie wypowiedział się SN w postanowieniu z 16 grudnia 2014 r. podnosząc, iż ustawa z 1997 r. o ochronie danych osobowych nie zakazuje sądowi żądania od uczestników postępowania, w tym od osób oskarżonych i skazanych, przedłożenia dokumentów mających obrazować okoliczności, na które osoby te powołują się (...) (V KZ 50/14, Lex 1565798) lub Sąd Apelacyjny w wyroku z dnia 5 listopada 2013 r. (I ACa 1011/13, Lex 1504375).

Biorąc pod uwagę powyższe należy stwierdzić, że ochrona danych osobowych nie może być przeszkodą do prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd, skoro z istoty samego postępowania cywilnego wynika obowiązek przedstawienia przez strony dowodów na poparcie swoich twierdzeń (art. 232 k.p.c.), a tak skonstruowane przepisy dają gwarancję odpowiedniego zabezpieczenia dokumentacji przekazywanej do akt postępowania przez nieuprawnionym dostępem osób trzecich.

Podsumowując tę część rozważań, Zdaniem Sądu przyczyna wskazana przez pozwaną (...) w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie uzasadnia postawienia powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż działania powoda nie miały takiego charakteru i stanowiły realizację prawa powoda do obrony swoich interesów pracowniczych w innym postępowaniu z udziałem stron.

Odnosząc się do podnoszonej przez pozwaną niemożności przywrócenia powoda na poprzednie stanowisko pracy, z uwagi wejście w życie z dniem 11 stycznia 2016 roku ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2016 r. poz. 50) i brzmienia art. 9 (że, stosunki pracy kierowników komórek organizacyjnych w Centrali pozwanego i ich zastępców stają się stosunkami pracy na podstawie powołania w rozumieniu Kodeksu pracy), należy stwierdzić, że brak jest podstaw do stwierdzenia okoliczności w skazanej w art. 45 §2 w związku z art. 56 §2 k.p.

Jak ustalono w toku niniejszego postępowania, powód z pozwanym już od kilku lat pozostawał w sporze związanym ze stosunkiem pracy i już na tym tle pojawiła się kwestia z niezastosowaniem się pozwanego pracodawcy do prawomocnego wyroku Sądu Pracy przywracającego powoda do pracy na poprzednich warunkach, co rzutuje także na rozpoznawaną obecnie sprawę. Biorąc pod uwagę przedłożony materiał dowodowy, powód wyraził swoją gotowość do podjęcia pracy, jednakże pracodawca przez długi czas nie przyjął powoda na dawne stanowisko delegując go do wykonywania innych obowiązków i tłumacząc przy tym niemożnością objęcia dawnego stanowiska pracy powoda z uwagi na fakt, iż inna osoba już je zajmuje. Nie sposób w tym miejscu nie zauważyć, że nic nie stało na przeszkodzie, aby pozwany planując zachowanie ciągłości pracy na stanowisku powoda po jego odejściu, powinien się liczyć z tym, że mające zapaść w przyszłości orzeczenie Sądu będzie mogło być korzystne dla powoda i tak przeorganizować pracę, aby wykonanie wyroku Sądu było możliwe.

Należy przy tym mieć na uwadze, że zgodnie z art. 56 § 1 k.p., sąd pracy nie dokonuje swobodnego wyboru pomiędzy roszczeniami zaproponowanymi przez powoda w ramach roszczenia głównego i ewentualnego, ale w pierwszej kolejności rozstrzyga zasadność roszczenia głównego, a dopiero w razie stwierdzenia jego bezzasadności – orzeka o roszczeniu ewentualnym. Poza tym, z mocy § 2 art. 45 k.p. w związku z art. 56 §2 k.p. , sąd pracy może (ale nie musi) nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku orzeka o odszkodowaniu (...) Niedogodności przywrócenia do pracy są normalnym następstwem wykonania takiego orzeczenia i „nie mogą przesądzać o rezygnacji przez sąd rozpoznający sprawę z zadośćuczynienia roszczeniu zwolnionego pracownika”, który wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy pozostał bez zatrudnienia (por: SN w wyroku z dnia 20 sierpnia 2009 r. w sprawie II PK 43/09).

Wymaga podkreślenia, że w przypadku pracowników, członków związków zawodowych chronionych przez art. 32 ustawy o związkach zawodowych, nie uwzględnienie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy na

dotychczasowych warunkach pracy i płacy może nastąpić tylko w wyjątkowych warunkach. Na ten temat, z resztą wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy (zob. np. wyrok SN z 4 lutego 2015 roku, sygn. akt III PK 68/14, baza danych Lex nr 1678085).

W niniejszej sprawie, jeśli wyrok będzie prawomocny i powód podejmie pracę, nastąpi nawiązanie ponownie stosunku pracy między stronami, jednakże z uwagi na brzmienie art. 9 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw, stosunek pracy z umowy o pracę, z mocy prawa zmieni się w stosunek pracy na podstawie powołania (podobnie się zresztą stało z pracownikami, którzy byli zatrudnieni w dniu 11 stycznia 2016 r.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że Sąd Najwyższy dopuszcza możliwość przywrócenia do pracy pracownika zatrudnionego w oparciu o powołanie, w sytuacji kiedy przepisy szczególnie uzależniają rozwiązanie umowy o pracę od zgody innego podmiotu np. związku zawodowego – art. 32 ustawy o związkach zawodowych lub rady gminy - art. 25 ust. 2 ustawy z 1990 r. o samorządzie terytorialnym (zob. wyrok SN z 7 marca 2001 roku sygn. akt. I PKN 275/00, LEX nr 551005, wyrok SN z 3 lutego 1995 roku, sygn. akt I PRN 121/94 publik. OSNP 1995/13/160). Skoro więc, Sąd Najwyższy dopuszcza w sytuacjach wyjątkowych dopuszczenie do pracy pracownika zatrudnionego na podstawie powołanie, to tym bardziej jest to możliwe w sytuacji powoda, który był zatrudniony w oparciu o umowę o pracę i kiedy ewentualnie nastąpi restytucja stosunku prawnego łączącego strony, to dopiero na mocy art. 9 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. umowa o pracę przekształci się on w stosunek pracy na podstawie powołania.

Mając zatem na względzie powyższe rozważania i brak wykazania przez stronę pozwaną w toku niniejszego postępowania, żeby ewentualne przywrócenie powoda do pracy było niecelowe, bądź niemożliwe, Sąd przywrócił powoda do pracy w (...) w W.na poprzednie warunki pracy i płacy.

Stosownie do art. 57 §2 k.p. powodowi przysługiwało wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w wysokości 11.600 zł. Przy czym warunkiem jego wypłaty jest podjęcie pracy przez powoda w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 § 1 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu (ogólna kwota to 6.732 zł), przy czym w zakresie kosztów zastępstwa procesowego strony powodowej biorąc pod uwagę wysokość 60 zł wynikającą z § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002r. nr 163, poz. 1348 z zm.) oraz na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2005.167.1398 ze zm.) Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6.672 zł tytułem opłaty od pozwu w wysokości (5% kwoty 133.440 zł).

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji.

SSR Rafał Młyński

Zarządzenie: (...).