

Sygn. akt VI ACa 305/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Warszawie VI Wydział Cywilny w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SA Marcin Łochowski (spr.)

Sędziowie: SA Aldona Wapińska

SO (del.) Joanna Mrozek

Protokolant: protokolant Katarzyna Mikiciuk

po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa B. M.

przeciwko (...) sp. z o.o. w W.

o ochronę dóbr osobistych

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 10 kwietnia 2014 r., sygn. akt III C 495/12

1. oddala apelację;

2. zasądza od B. M. na rzecz (...) sp. z o.o. w W. kwotę 270 (dwieście siedemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt VI ACa 305/15

UZASADNIENIE

B. M. wystąpiła z powództwem przeciwko (...) sp. z o.o. w W. o ochronę dóbr osobistych, domagając się zobowiązania pozwanej spółki do usunięcia skutków naruszenia jej dobrego imienia przez: a) wysłanie wiadomości e-mail do wszystkich pracowników Departamentu (...) oraz pracownika pozwanej spółki – A. W., zawierającego oświadczenie następującej treści: „Zgodnie z wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia..., niniejszym oświadczam, że wysłana przez A. D. w dniu 29 listopada 2004 roku wiadomość zatytułowana „informacja”, dotycząca rozwiązania umowy o pracę z B. M. zawierała nieprawdziwe informacje, jakoby zostało niezbiecie udowodnione, że przy wykorzystaniu loginu B. M. doszło do przekazania danych bilingowych jednego z naszych klientów nieupoważnionej osobie trzeciej oraz, że B. M. dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nieprzestrzeganie przepisów powszechnie obowiązującego prawa. Przepraszamy B. M. za przekazanie nieprawdziwej informacji. (...) S.A. przeprasza B. M. za treść fałszywych zarzutów zawartych w raporcie z postępowania wyjaśniającego z 6 grudnia 2004 roku oraz treść zeznań Dyrektora Departamentu (...) przed sądem pracy, którzy powoływali się na ten raport”; b) zobowiązanie pozwanej do wysłania pocztą do byłego pracownika pozwanej K. N. i do wszystkich pracowników Departamentu (...) zatrudnionych w Departamencie (...) pozwanej spółki w dniu 29 listopada 2004

r., którzy w chwili uprawomocnienia się wyroku nie będą pracownikami strony pozwanej oraz do powódki powyżej wskazanego oświadczenia. Ponadto powódka żądała zasądzenia odszkodowania w łącznej kwocie 38.691,12 zł za szkody spowodowane bezprawnym rozwiązaniem przez pozwaną umowy o pracę z powódką. Na kwotę odszkodowania składały się utracone kwoty zasiłku macierzyńskiego z tytułu urodzenia dwóch synów na kwotę 17.857,44 zł oraz utracone wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy związany ze zwolnieniem lekarskim w okresie ciąży w kwocie 20.833,68 zł.

(...) sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 10 marca 2011 r. Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił powództwo oraz nie obciążył powódki kosztami procesu. Następnie, wyrokiem z dnia 20 stycznia 2012 r. Sąd Apelacyjny na skutek apelacji powódki uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Sąd Apelacyjny wskazał, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy należy dokonać ustaleń i rozważań, czy pozwanej można przypisać naruszenie dóbr osobistych powódki na skutek podania do wiadomości pozostałych pracowników faktu i przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w e-mailu z dnia 29 listopada 2004 r. Co do roszczenia odszkodowawczego należy rozważyć w pierwszej kolejności czy nie ma ono charakteru roszczenia ze stosunku pracy.

W toku ponownego postępowania strony podtrzymywały dotychczasowe stanowiska.

Wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2014 r. Sąd Okręgowy w Warszawie stwierdził swą niewłaściwość rzeczową w zakresie żądania odszkodowania i sprawę w tej części przekazał do Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie, oddalił powództwo w pozostałej części oraz nie obciążył powódki kosztami procesu.

Sąd I instancji ustalił, że powódka była pracownikiem spółki (...) w okresie od dnia 3 czerwca 2002 r. do dnia 27 listopada 2004 r. Pracowała na stanowisku (...) w dziale (...). Jeszcze przed podpisaniem pierwszej umowy o pracę powódka w dniu 20 maja 2002 r. podpisała oświadczenie, że zobowiązuje się do przestrzegania zasad przechowywania i zabezpieczenia danych osobowych, a także do niedokonywania bez upoważnienia odczytu i przekazywania tych danych w dowolnej formie. Powódka podpisała też oświadczenie o zachowaniu tajemnicy służbowej. Do jej obowiązków pracowniczych należało rozpatrywanie reklamacji zgodnie z przyjętymi i obowiązującymi w spółce procedurami. Powódka posiadała dostęp do systemów komputerowych, za pomocą których można było sprawdzić dane klientów, w tym do systemu (...) obrazującego w sposób szczegółowy dane bilingowe klientów (...) S.A., w tym numery telefoniczne, z którymi łączył się dany abonent. Każdy z pracowników działu, w tym również powódka, posiadał własne loginy i własne hasła. Jednocześnie każdy z nich miał obowiązek zmiany swojego hasła co miesiąc, zaś w przypadku odejścia od komputera pracownik miał obowiązek zablokowania klawiatury przy pomocy znanego tylko jemu hasła. Szczególne zasady obowiązywały także przy każdym przeglądaniu danych bilingowych klienta, mogło to nastąpić tylko z uzasadnionej przyczyny, nadto było odnotowywane przez system komputerowy.

W dniu 5 kwietnia 2004 r. z komputera na którym zalogowana była powódka przeglądane były w systemie (...), bez podanego wymaganego wyjaśnienia, dane bilingowe klienta spółki A. J.. Klient ten w dniu 29 października 2004 r. złożył do spółki (...) reklamację, zarzucając, że w dniu 5 kwietnia 2004 r. była pracownica działu reklamacji – D. B. zdobyła informacje dotyczące jego osobistego konta telefonicznego i przekazała je osobie trzeciej. Klient ten zagroził spółce procesem sądowym i spowodował opisanie całej tej sytuacji w ogólnopolskiej gazecie. Wobec treści złożonej reklamacji, na wniosek dyrektora Departamentu (...) A. D., zostało przeprowadzone postępowanie wyjaśniające, z którego sporządzono raport. Wskazano w nim na następujące nieprawidłowości: wyciek danych bilingowych klienta, przeglądanie danych bilingowych klienta bez uzasadnionej przyczyny na loginie powódki oraz udostępnienie loginu i hasła przez powódkę innym osobom. Nadto, kontrolujący w treści raportu stwierdził, iż powódka dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez nieprzestrzeganie procedur i instrukcji obowiązujących w (...) S.A. oraz przepisów prawa powszechnie obowiązującego, co uzasadniało rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. W ramach wniosków kontrolujący nakazał również udzielenie przez Departament (...) klientowi stosownej informacji o sposobie załatwienia reklamacji, polecił przypomnienie wszystkim pracownikom Departamentu (...) o bezwzględny obowiązek przestrzegania procedur dotyczących zasad

przechowywania i zabezpieczania danych osobowych oraz o zakazie ich odczytu, modyfikacji, powielania usuwania itp. bez upoważnienia, jak również o zakazie udostępniania loginu i hasła innym osobom.

W dniu 24 listopada 2004 r., jeszcze przed sporządzeniem raportu, powódka została poproszona na spotkanie, w którym uczestniczyła między innymi A. D., a także A. B., B. B. (1), P. W. i dwóch audytorów celem wyjaśnienia okoliczności wycieku z pozwanej spółki danych bilingowych A. J.. W trakcie tego spotkania powódka przyznała, że udostępniła swój login i hasło współpracownikom, złożyła też takie oświadczenie na piśmie, jednakże zaprzeczyła jakoby udostępniła komukolwiek dane bilingowe. Ostatecznie powódka została zwolniona z pozwanej spółki w trybie dyscyplinarnym, przy czym powódka została wyprowadzona z firmy przez ochronę.

W związku ze zwolnieniem powódki A. D. w dniu 29 listopada 2004 r. wysłała do wszystkich pracowników Departamentu (...), w tym między innymi do K. N. i A. W. e-mail z informacją, że po przeprowadzeniu wewnętrznego postępowania wyjaśniającego przez Biuro (...) w związku z naruszeniem procedur bezpieczeństwa firmy, a także regulaminu pracy, umowa o pracę z powódką została rozwiązana w trybie dyscyplinarnym. Nadto w e-mailu znalazła się informacja, iż zostało niezbitnie udowodnione, że przy wykorzystaniu loginu powódki dokonano nieuzasadnionego wglądu do danych bilingowych jednego z klientów, następnie do przekazania ich nieuprawnionej osobie trzeciej. Wobec tego powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nieprzestrzeganie procedur i instrukcji obowiązujących w (...) S.A. oraz przepisów powszechnie obowiązującego prawa. E-mail ten przypominał nadto pracownikom o całkowitej odpowiedzialności za udostępniony pracownikom indywidualny login. A. D. wysłała tego e-maila po otrzymaniu w tym zakresie polecenia służbowego od jednego z członków zarządu w osobie K. N., a także Dyrektora Departamentu (...) – M. K..

W Departamencie (...) pozwanej spółki pracowało wówczas około 100 osób. Po zwolnieniu powódki, jeszcze przed wysłaniem spornego e-maila, zapanowało zamieszanie, spowodowane m.in. działaniami męża powódki, który wysłał e-maile do pracowników Departamentu (...) nieprzychylnie odnoszące się do kierownictwa spółki, w tym do A. D. oraz dyrektora personalnego. Część tej korespondencji zawierała także informacje o przyczynach zwolnienia powódki. Treść zawartych tam informacji była odbierana przez pracowników jako informacje o ostrym wydzwieku. Sama powódka także udzielała niektórym pracownikom informacji o przyczynach swojego zwolnienia. Takiej informacji udzieliła między innymi E. K.. A. D. otrzymała polecenie uspokojenia całej sytuacji i wyjaśnienia przyczyn zwolnienia powódki. Sporny e-mail miał także na celu przypomnienie wszystkim pracownikom o przestrzeganiu zasad, dotyczących poufności danych osobowych. Na moment wysłania e-maila była już znana treść raportu z audytu wewnętrznego.

Po zwolnieniu powódka wyprowadziła się wraz z mężem z W.. Powódka przeżyła rozstrój nerwowy, miała depresję. Na początku grudnia 2004 r. powódka straciła dziecko na skutek poronienia, jednakże już wcześniej bo w lipcu 2004 r. doszło u powódki do komplikacji z utrzymaniem ciąży. Po zwolnieniu powódki bardzo aktywnie w pomoc żonie zaangażował się mąż S. K.. Prowadził on między innymi korespondencję elektroniczną i zwykłą z kierownictwem strony pozwanej, domagając się od członków zarządu pozwanego usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych powódki oraz korespondował z kolegami żony. Złożył także zawiadomienie do prokuratury w przedmiocie podejrzenia popełnienia przestępstwa. Powódka ponadto wytoczyła powództwo przeciwko A. D. o naruszenie dóbr osobistych. Powództwo to zostało prawomocnie oddalone.

Przed Sądem Rejonowym dla m.st. Warszawy w Warszawie toczyło się postępowanie z powództwa powódki przeciwko (...) S.A. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, zadośćuczynienie i odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy. Powództwo to zostało prawomocnie oddalone.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż przy ponownym rozpoznaniu sprawy ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji (art. 386 § 6 k.p.c.). Nadto, Sąd I instancji był związany treścią wyroku i ustaleniami Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy z dnia 25 kwietnia 2007 r. wydanym w sprawie o sygn. akt VII P 392/06. Sąd ten ustalił, że powódka rażąco naruszyła obowiązki pracownicze, ujawniając osobom trzecim login do systemów, zawierających

dane stanowiące tajemnicę telekomunikacyjną. Tylko ten fakt został ujawniony w e-mailu z dnia 29 listopada 2004 r., a także tylko takie stwierdzenie zostało zawarte w raporcie z dnia 6 grudnia 2004 r. Tym samym, prawdziwe były słowa zawarte w e-mailu, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez nieprzestrzeganie wewnętrznych procedur stosowanych u pozwanej oraz powszechnie obowiązującego prawa oraz, że przy wykorzystaniu loginu powódki doszło do przekazania danych bilingowych klienta. Postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie wykazało, że przyczyny i okoliczności, w jakich doszło do rozwiązania z powódką stosunku pracy były wcześniej znane adresatom informacji przesłanej im drogą elektroniczną przez A. D. w dniu 29 listopada 2004 r. Sama powódka także udzielała informacji niektórym pracownikom o przyczynach swojego zwolnienia. Sąd I instancji przyjął, że wiadomość z dnia 29 listopada 2004 r. nie zawierała żadnych nowych faktów, które nie byłyby znane jej adresatom wcześniej. Ponadto wiadomość ta zawierała informacje prawdziwe.

Prawo do prywatności jest prawem chronionym i oznacza ochronę życia intymnego oraz ochronę sfery życia prywatnego życia osobistego. Ochrona tej sfery przejawia się między innymi zakazem publikowania informacji oraz danych, bez zgody osoby zainteresowanej, dotyczących prywatnej sfery życia chyba, że wiąże się to bezpośrednio z działalnością publiczną danej osoby. Art. 51 Konstytucji stanowi, że nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawnienia informacji dotyczącej jego osoby. Również ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm. – dalej, jako: „u.o.d.o.”) przyznaje każdemu prawo do ochrony dotyczących go danych osobowych.

Według Sądu Okręgowego, podanie w spornym e-mailu imienia i nazwiska powódki nie było bezprawne w świetle postanowień u.o.d.o. Stosownie do treści art. 3 ust. 1 i 2 u.o.d.o. ustawę stosuje się do organów państwowych, organów samorządu terytorialnego oraz do państwowych i komunalnych jednostek organizacyjnych oraz do podmiotów niepublicznych realizujących zadania publiczne i do osób fizycznych, osób prawnych oraz jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, jeżeli przetwarzają dane osobowe w związku z działalnością zarobkową, zawodową lub dla realizacji celów statutowych, które mają siedzibę albo i miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie trzecim, o ile przetwarzają dane osobowe przy wykorzystaniu środków technicznych znajdujących się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zachowanie A. D., polegające na podaniu w wewnętrznej korespondencji, adresowanej do ograniczonego kręgu osób (zorientowanych co do przyczyn i sposobu rozwiązania umowy o pracę z powódką) imienia i nazwiska powódki nie może być uznane za naruszające przepisy u.o.d.o., bowiem A. D. jako pracownik (...) S.A. nie była administratorem odpowiedzialnym za ochronę danych osobowych, ani też nie przetworzyła tych danych osobowych w związku z własną działalnością zarobkową lub zawodową. A. D. wskazała imię i nazwisko powódki w celu sprecyzowania, o kim mowa w przesłanej informacji, choć nawet bez podania tych danych, odbiorcy przedmiotowej informacji byli w stanie zidentyfikować na podstawie własnej wiedzy, że przesłana im wiadomość dotyczy powódki i okoliczności towarzyszących rozwiązaniu z nią stosunku pracy.

Splot obiektywnych okoliczności związanych z procedurą i ostatecznym charakterem zwolnienia powódki z pracy był dla niej niewątpliwie źródłem silnego stresu, zaś najbardziej urazowym dla psychiki powódki momentem nie była informacja z dnia 29 listopada 2004 r., ale wydarzenia z dnia 24 listopada 2004 r. (rozmowa w celu wyjaśnienia przyczyn zdarzenia z ujawnieniem danych bilingowych klienta) i nakładające się na to przykre wyobrażenia co do przyjęcia tych faktów w kontekście oceny jej wartości przez inne ważne dla niej osoby: męża, współpracowników czy bliskich znajomych. Sąd I instancji przyjął, że dobro osobiste powódki pod postacią prawa do prywatności czy dobrego imienia w wyniku zamieszczenia jej danych osobowych w wiadomości elektronicznej kierowanej do pracowników Departamentu (...) strony pozwanej nie zostało naruszone.

Dobro osobiste powódki przez zniesławienie jej w czasie trwania stosunku pracy, według Sądu Okręgowego, nie zostało naruszone, bowiem powódka nie wykazała tej okoliczności. Postępowanie A. D. w tym czasie nie wykraczało poza normę trwającego jeszcze stosunku pracy. Naruszenie to miało jakoby mieć związek z treścią spornego e-maila z dnia 29 listopada 2004 r., w którym stwierdzono, że „zostało niebicie udowodnione, iż przy wykorzystaniu loginu B. dokonano nieuzasadnionego wglądu do danych bilingowych, jednego z naszych klientów, a następnie ich przekazania nieupoważnionej osobie trzeciej”. Analiza językowa kwestionowanego zdania prowadzi do wniosku, iż zdanie to zawiera jedynie informację, że przy wykorzystaniu loginu powódki doszło do wskazanych tam uchybień. Zdanie to nie

zawiera w żadnej mierze informacji jakoby dopuściła się tego powódka. Informacja tam podana była prawdziwa. Dane klienta, które wyciekły poza (...) S.A. zostały pobrane przy wykorzystaniu loginu powódki. Skoro wyciekły poza firmę i skoro w tym czasie powódka była pracownikiem tejże firmy, pracującym na danym komputerze, miała obowiązek zachowania w tajemnicy przed innymi pracownikami swojego hasła, to logicznym jest, że to właśnie powódka jako pracownik odpowiada za udostępnienie swego loginu. Tym samym, to powódka odpowiada za skutek swego działania, nawet jeżeli to nie ona przekazała dane klienta poza firmę.

W ocenie Sądu I instancji, pozwana w żaden sposób nie może odpowiadać za treść zeznań składanych przed sądem pracy przez świadków, będących jej pracownikami. Świadkowie ci składali zeznania nie jako reprezentanci pozwanej, a pozwana nie miała żadnego wpływu na treść tych zeznań. Należy zauważyć, że zeznania te w żaden sposób nie stanowią naruszenia dobra osobistego powódki w postaci czci. Są to rzeczowe zeznania, ograniczone wyłącznie do okoliczności, których byli świadkami. Sformułowania użyte przez świadków w sposób obiektywny nie miały charakteru piętnującego czy dyskredytującego powódkę, świadkowie nie używali określeń pejoratywnych, stygmatyzujących, mających na celu naruszenie dobrego imienia powódki. Nie stanowi naruszenia dóbr osobistych sam fakt, że zeznania były niekorzystne dla powódki, albowiem prowadzenie postępowań dowodowych byłoby niemożliwe, gdyby świadkowie musieli zeznawać wyłącznie na korzyść stron. Należy również zauważyć, że zeznania te były jawne wyłącznie dla stron i sądu, nie dotarły i nie mogły dotrzeć do szerszego kręgu osób, a zatem nie mogły poniżyć powódki czy nadszarpnąć jego wizerunku w oczach opinii społecznej.

Regulacje obowiązujące w (...) S.A. w zakresie zachowania tajemnicy służbowej i szczególnego postępowania przy wykorzystaniu i przetwarzaniu tych danych odpowiadają regulacjom prawa telekomunikacyjnego. Ustawa z dnia 16 lipca 2004 r. Prawo telekomunikacyjne (Dz.U. Nr 171 z 2004 r., poz. 1800 ze zm. – dalej, jako: „p.t.”) szczegółowo określa warunki świadczenia tych usług i warunki ochrony użytkowników tych usług nakładając na każdego operatora szczególne obowiązki związane z tajemnicą telekomunikacyjną i ochroną danych użytkowników końcowych. Pojęcie tajemnicy telekomunikacyjnej jest bardzo szerokie i zgodnie z art. 159 p.t. obejmuje między innymi dane dotyczące użytkownika, treść indywidualnych komunikatów, a nawet dane o próbach uzyskania połączenia. Powódka jako pracownik strony pozwanej została zapoznana z regulaminem pracy, podpisała wszelkie zobowiązania w zakresie tajemnicy służbowej. Znany był jej także sposób korzystania z komputera służbowego.

Raport z dnia 6 grudnia 2004 r. nie był rozpowszechniony szeroko, jak i „publicznie”. Jego treść nie godziła w dobra osobiste powódki. Był on rozpowszechniony zgodnie z wewnętrznymi procedurami i na wyłączne potrzeby pozwanej spółki. Treść merytoryczna raportu była podstawą zwolnienia dyscyplinarnego powódki. Były tam wskazane nieprawidłowości dotyczące wycieku danych. Postępowanie wyjaśniające na skutek reklamacji, a następnie sporządzony z niego raport był standardową procedurą stosowaną w tego rodzaju sprawach. Był on przekazany do ograniczonego kręgu odbiorców, tj. osób odpowiedzialnych za przestrzeganie wymogów bezpieczeństwa informacji i członków zarządu spółki. Informacje w nim zawarte były prawdziwe. Z tych przyczyn, Sąd Okręgowy oddalił powództwo o ochronę dóbr osobistych.

Niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w kodeksie pracy, wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu. Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w kodeksie cywilnym. Ponadto nawet bezprawne rozwiązanie umowy o pracę, czyli z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę nie jest od razu równoznaczne z naruszeniem dóbr osobistych pracownika. Zgodnie z art. 476 § 1 k.p.c. przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy m.in. o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane. W ocenie Sądu I instancji, dochodzone przez powódkę roszczenie odszkodowawcze należy zakwalifikować jako związane ze stosunkiem pracy. Podłożem dochodzonego roszczenia był stosunek pracy istniejący między stronami. Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 200 § 1 k.p.c. stwierdził swą niewłaściwość w zakresie żądania odszkodowania przez powódkę i sprawę w tym zakresie przekazał sądowi pracy jako właściwemu do rozpoznania sprawy.

Nadto, Sąd I instancji nie obciążył powódki nieuiszczonymi kosztami sądowymi i procesu w oparciu o art. 102 k.p.c.

W apelacji powódka zaskarżyła wyrok w części, tj. w pkt 2., zarzucając zaskarżonemu orzeczeniu:

- naruszenie przepisów postępowania, które w istotny sposób wpływają na wynik sprawy, w szczególności art. 212, 233 i 328 k.p.c. przez dokonanie istotnych ustaleń sprzecznych logicznie z treścią zebranego w sprawie materiału;
- naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 23 k.c. i art. 24 k.c. przez błędną ich wykładnię, polegającą na przyjęciu przez Sąd I instancji, że nie doszło do naruszenia przez pozwaną dobra osobistego powódki w postaci prawa do prywatności oraz prawa do ochrony czci i dobrego imienia powódki;
- całkowite zignorowanie przez Sąd Okręgowy instancji wykładni Trybunału Konstytucyjnego stanowiącego podstawę wniesionego powództwa i uchwał Sądu Najwyższego, przytaczanych dla poparcia dowodów w pismach procesowych powódki.

W konsekwencji, powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt 2. i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie wyroku w pkt 2. i ponowne rozpoznanie sprawy.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest bezzasadna, chociaż część podniesionych w niej zarzutów jest trafna.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że Sąd Apelacyjny podziela, co do zasady, ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego, szczegółowo opisane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i przyjmuje je za własne. Sąd I instancji dokonał również trafnej oceny prawnej zasadności powództwa, z którą należy się w większości zgodzić. Część argumentacji prawnej przedstawionej przez Sąd Okręgowy wymaga jednak uzupełnienia i uporządkowania.

Należy wskazać, że powódka wiązała naruszenie dóbr osobistych z trzema zdarzeniami: treścią e-maila z dnia 29 listopada 2004 r. skierowanego przez A. D. do pracowników Departamentu (...) pozwanej spółki, treścią raportu z postępowania wyjaśniającego z dnia 6 grudnia 2004 r. oraz treścią zeznań Dyrektora Departamentu (...) i Dyrektora (...) przed sądem pracy. Wynika to nie tylko ze stanu faktycznego przytoczonego w uzasadnieniu pozwu, ale także z treści samego żądania, które nawiązuje do tych trzech zdarzeń. Rolą Sądu I instancji było zatem dokonanie oceny, czy którekolwiek z tych zdarzeń uzasadnia przyjęcie, że doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki. Nie budzi więc wątpliwości, że treść żądania w powiązaniu z faktami uzasadniającymi żądanie determinuje granice przedmiotu postępowania (art. 321 § 1 k.p.c.).

Trafny jest sformułowany w apelacji zarzut naruszenia art. 24 § 1 k.c. Zgodnie z tym przepisem, ten czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Sąd Okręgowy przyjął, że treść e-maila z dnia 29 listopada 2004 r. oraz treść raportu z dnia 6 grudnia 2004 r. nie naruszała dóbr osobistych powódki. Ze stanowiskiem tym nie można się zgodzić.

Naruszenie dóbr osobistych ujmować trzeba co do zasady w kategoriach zobiektywizowanych, ponieważ polega ono na naruszeniu obiektywnych, chronionych prawem stanów rzeczy. Obiektywnymi kryteriami, które powinny być stosowane na tej płaszczyźnie są oceny społeczne, wynikające z istniejącej świadomości prawnej, zasad współżycia społecznego i zasad moralnych, a także element pewnej typowej, przeciętnej reakcji, co uzasadnia ochronę tylko typowego interesu, a nie interesu ujętego indywidualistycznie. Należy w szczególności zgodzić się z tezą, że „Odwołanie się, przy ocenie, czy doszło do naruszenia czci, godności i dobrego imienia powoda, do kryteriów obiektywnych, oznacza uwzględnienie opinii występującej w społeczeństwie, a nie reakcji społeczeństwa na konkretne zachowanie

pozwanego” (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 września 2010 r., V CSK 19/10). Inaczej rzecz ujmując, przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobrego imienia nie mają decydującego znaczenia indywidualne odczucia powódki, jej otoczenia, czy też konkretnych odbiorców danej informacji, ale miarodajne są przeciętne opinie ludzi rozsądnie i uczciwie myślących w środowisku, do którego należy osoba żądająca ochrony. Konieczne jest więc odwołanie się do abstrakcyjnego wzorca przeciętnej odbiorcy danej informacji.

W tym kontekście nie sposób nie zauważyć, że informacja o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych przez konkretnego pracownika, uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, obiektywnie stawia tego pracownika w negatywnym świetle. Na płaszczyźnie prawa pracy trudno o bardziej negatywną ocenę postępowania. Zatem rozpowszechnienie tego rodzaju informacji o pracowniku godzi bez wątpienia w jego dobre imię.

Odmiennej oceny wymaga jednak zachowanie strony pozwanej, polegające na rozesłaniu do pracowników Departamentu (...) e-maila z dnia 29 listopada 2004 r., a odmiennej – sporządzenie i przedstawienie raportu z dnia 6 grudnia 2004 r. W pierwszym przypadku informacja o zarzutach stawianych powódce, które były przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, dotarła do szerokiego kręgu adresatów – pracowników Departamentu (...), a więc do około 100 osób. Z tej przyczyny naruszenie dobrego imienia powódki nie budzi wątpliwości.

W przypadku natomiast raportu z dnia 6 grudnia 2004 r., dokument ten został przygotowany dla wąskiego kręgu osób – kierownictwa spółki. Raport ten zawierał ustalenia i wnioski wynikające z przeprowadzonej kontroli, w związku z reklamacją złożoną przez A. J.. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie można odmówić pracodawcy prawa do dokonywania oceny przestrzegania przez pracowników wewnętrznych regulacji i powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Taka ocena, jeżeli jest rzeczowa i znajduje oparcie w ustaleniach faktycznych, nie narusza dóbr osobistych pracownika, nawet jeżeli formułuje negatywne wnioski odnośnie wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. Do naruszenia dóbr osobistych mogłoby dojść, gdyby zarzuty w tego rodzaju dokumencie nie znajdowały żadnego oparcia w stanie faktycznym, były nierzeczowe (mogłoby to prowadzić do naruszenia dobrego imienia lub godności) lub treść tego raportu zostałaby udostępniona osobom trzecim (naruszenie prywatności). Żadna z tych sytuacji nie miała miejsca w niniejszej sprawie.

Z tych przyczyn trzeba przyjąć, że – wbrew stanowisku Sądu Okręgowego – przesłanie e-maila z dnia 29 listopada 2004 r. pracownikom Departamentu (...) w pozwanej spółce naruszało dobre imię powódki. Natomiast, sporządzenie raportu z dnia 6 grudnia 2004 r. i udostępnienie go kierownictwu pozwanej spółki dóbr osobistych powódki nie naruszało.

Zgodnie z art. 24 § 1 k.c. ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. Zatem osoba naruszająca dobra osobiste nie ponosi odpowiedzialności, jeżeli jej zachowanie nie było bezprawne. Wymaga więc rozważenia, czy naruszenie dobrego imienia powódki było bezprawne. Nie budzi wątpliwości, że w wypadku informacji o przyczynach rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem, przesłanej przez pracodawcę innym pracownikom, bezprawność naruszenia jest uchylona, co do zasady, w wypadku wykazania prawdziwości twierdzeń co do faktów. W ocenie Sądu Apelacyjnego, przesłanie spornego e-maila byłym współpracownikom powódki nie było bezprawne. Po pierwsze, to zachowanie pracodawcy było usprawiedliwione okolicznościami, a po drugie, e-mail ten zawierał informacje prawdziwe.

Według Sądu Apelacyjnego, pozwana spółka była uprawniona do poinformowania pracowników Działu (...) o przyczynach rozwiązania z powódką umowy o pracę. Niesporne jest, że sytuacja powódki była szeroko komentowana przez pracowników tego działu, do czego w dużej mierze przyczyniła się sama powódka oraz jej mąż rozpowszechniając wśród pracowników własny punkt widzenia co do braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę. W takiej sytuacji pracodawca jest uprawniony, dbając o właściwą atmosferę w miejscu pracy, a także własne dobre imię, przedstawić pracownikom swoje stanowisko, co do przyczyn rozwiązania umowy.

Co więcej, zawarte w e-mailu informacje o tym, że dane bilingowe osoby trzeciej zostały pozyskane w sposób nieuprawniony przy wykorzystaniu loginu i hasła powódki, co stanowiło rażące naruszenie obowiązków

pracowniczych, polegające na niewłaściwym zabezpieczeniu loginu i hasła, były prawdziwe. Znajduje to jednoznaczne potwierdzenie w wyroku sądu pracy – Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z dnia 25 kwietnia 2007 r. wydanym w sprawie o sygn. akt VII P 392/06.

Z tych przyczyn nie można uznać, że naruszenie dobrego imienia powódki przez pracodawcę było bezprawne (art. 24 § 1 zd. 1 k.c.).

Trzeba zgodzić się z tezą, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy są chronione szeroko rozumianym prawem do prywatności (art. 23 k.c.). Innymi słowy, pracownik ma prawo oczekiwać, iż okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę nie zostaną ujawnione osobom trzecim. Nie oznacza to jednak, że przesłanie e-maila z dnia 29 listopada 2004 r. naruszyło prawo do prywatności powódki. To powódka najpierw rozpowszechniała wśród współpracowników swoją wersję wydarzeń. Co za tym idzie, okoliczności związane z zwolnieniem powódki były znane pracownikom Działu (...). Pracodawca, przesyłając ww. e-maila, przedstawił w sposób rzeczowy i znajdujący oparcie w faktach swoje stanowisko w celu ochrony własnego dobrego imienia. Nie można więc przyjąć, że doszło do naruszenia prawa do prywatności powódki.

Częściowo chybione są także wywody Sądu Okręgowego dotyczące naruszenia przepisów u.o.d.o. Sąd I instancji przyjął, że „Zachowanie A. D., polegające na podaniu w wewnętrznej korespondencji, adresowanej do ograniczonego kręgu osób (zorientowanych co do przyczyn i sposobu rozwiązania umowy o pracę z powódką) imienia i nazwiska powódki nie może być uznane za naruszające przepisy u.o.d.o., bowiem A. D. jako pracownik (...) S.A. nie była administratorem odpowiedzialnym za ochronę danych osobowych, ani też nie przetworzyła tych danych osobowych w związku z własną działalnością zarobkową lub zawodową.”

Uszło jednak uwadze Sądu Okręgowego, że A. D. działała jako pracownik strony pozwanej w imieniu pracodawcy. Z kolei nie powinno budzić wątpliwości, że pozwana spółka jest administratorem danych osobowych i ma obowiązek stosować się do postanowień u.o.d.o. (art. 3 ust. 2 pkt 2 u.o.d.o.). Zatem zachowanie A. D. powinno podlegać ocenie na płaszczyźnie ewentualnego naruszenia przepisów u.o.d.o. przez pozwaną spółkę.

Rzecz jednak w tym, że w spornym e-mailu nie doszło do nieuprawnionego ujawnienia danych osobowych powódki. Po raz kolejny należy przypomnieć, iż to powódka rozpowszechniała wśród pracowników Działu (...) informacje o okolicznościach swojego zwolnienia. Tym samym, pracodawca, który w e-mailu z dnia 29 listopada 2004 r. posłużył się imieniem i nazwiskiem powódki, wskazując przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie naruszył przepisów u.o.d.o., ponieważ dane osobowe powódki (pozwalające na powiązanie jej osoby z okolicznościami rozwiązania umowy) były wszystkim adresatom tej korespondencji już znane. Jak słusznie wskazał Sąd Okręgowy „bez podania tych danych, odbiorcy przedmiotowej informacji byli w stanie zidentyfikować na podstawie własnej wiedzy, że przesłana im wiadomość dotyczy powódki i okoliczności towarzyszących rozwiązaniu z nią stosunku pracy”.

Należy natomiast w pełni zgodzić się z Sądem Okręgowym, iż pozwana spółka nie może ponosić odpowiedzialności za treść zeznań swoich pracowników składanych przed sądem pracy. Nie negując, co do zasady, możliwości naruszenia dóbr osobistych przez treść lub formę składania zeznań w postępowaniu sądowym, nie budzi wątpliwości, że odpowiedzialność za takie zachowanie ponoszą konkretne osoby, składające zeznania, a nie pracodawca zatrudniający te osoby. W tym zakresie zatem powództwo podlegało oddaleniu ze względu na brak legitymacji procesowej biernej po stronie pozwanej.

Całkowicie chybione są podniesione w apelacji zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c.

Bezspornym jest, że skuteczność zarzutu naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 233 § 1 k.p.c. uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten uchybił określonym zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego przy ocenie konkretnych dowodów, albowiem jedynie to może być przeciwstawione uprawnieniu Sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Tym samym, niewystarczające jest przekonanie skarżącej o innej niż przyjął to Sąd doniosłości poszczególnych dowodów w sprawie i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu Okręgowego.

Według Sądu Apelacyjnego, powódka w treści apelacji nie wykazała nawet w najmniejszym stopniu ww. uchybień, a zatem nie dowiodła, iż doszło do naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 233 § 1 k.p.c. Apelacja nie konkretyzuje, jakie zasady logiki lub doświadczenia życiowego zostały naruszone przy ocenie konkretnych dowodów. Nie zostało również wyjaśnione, które dowody Sąd Okręgowy ocenił wadliwie. Z tych przyczyn nie można uznać zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. za skuteczny.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, uzasadnienie zaskarżonego wyroku odpowiada wszystkim wymaganiom określonym w art. 328 § 2 k.p.c., zarówno w części dotyczącej ustaleń Sądu Okręgowego, w tym analizy przeprowadzonych dowodów, jak również w części odnoszącej się do prawnej oceny ustalonych okoliczności i wyjaśnienia podstawy prawnej zaskarżonego wyroku.

Z tych względów, należy uznać, że zaskarżony wyrok, mimo częściowo błędnego uzasadnienia, odpowiada prawu. Dlatego też, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki, jako bezzasadną.

Nadto, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.) zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 270 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny orzekł, jak w sentencji.