

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 grudnia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Andrzej Kurzych

Ławnicy Jacek Frankowski, Władysław Tatera

Protokolant st. sekr. sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2018 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **R. M.**

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda R. M. kwotę 12.014,97 zł (dwanaście tysięcy czternaście złotych dziewięćdziesiąt siedem groszy) tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 12 września 2018 r. do dnia zapłaty,

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie,

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu,

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.004,99 zł (cztery tysiące cztery złote dziewięćdziesiąt dziewięć groszy),

V. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 300,00 zł (trzysta złotych) tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 lipca 2018 r. skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w W. powód R. M. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 12.391,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w dniu 2 lipca 2018 r. otrzymał pismo, w którym pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu odmowy przyjęcia wdrożonych procedur. Wskazał, że od dnia 29 maja 2018 r. był niezdolny do pracy, w ramach którego był hospitalizowany. Powód zaprzeczył, że nie chciał podpisać dokumentów dot. RODO. Dokumenty te otrzymał i miał zamiar je podpisać i oddać pracodawcy, ale przeszkodziła mu w tym sytuacja zdrowotna. Ponadto podpisane dokumenty przesłał na adres poczty elektronicznej pracodawcy w dniu 28 czerwca 2018 r.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu. Pozwana zgłosiła zarzut wniesienia pozwu z naruszenia art. 264 k.p. Niezależnie od tego zarzutu pozwana podniosła, że jako autoryzowany dealer marki F. podlega wszystkim procedurom narzuconym przez działającego w Polsce importera marki .. (...) związku z wejściem w życie przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679

z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz.U.UE.L.2016.119.1; dalej jako rozporządzenie RODO) spółka (...) nakazała wszystkim autoryzowanym dealerom wdrożenie przygotowanych w związku z tym procedur. Ich wprowadzenie wynikało także z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa a także obostrzone sankcją w kwocie do 20 mln euro.

Wszyscy pracownicy podpisali przekazane im w związku z RODO dokumenty. Jedynie powód, z niewiadomych przyczyn, odmówił podpisania dokumentów, choć miał świadomość, że stosowne przepisy wchodzą w życie w dniu 25 maja 2018 r. Nie ma znaczenie, że powód zachorował, gdyż miał to miejsce po wejściu rozporządzenia RODO w życie. Podobnie, bez znaczenia był fakt późniejszego przesłania podpisanych dokumentów, gdyż nastąpiło to już po rozwiązaniu umowy o pracę.

Powód jako pracownik nie miał prawa podważać czy lekceważyć wdrażanych procedur tym bardziej, że pozwany podlega sformalizowanym wymaganiom ze strony importera marki i wszelkie odchylenia w tym zakresie mogą skutkować utratą autoryzacji, co wiąże się z olbrzymimi konsekwencjami finansowymi. Powód świadomie to zlekceważył, a zatem konieczne było rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Sprawa była rozpoznawana w postępowaniu uproszczonym.

Sąd ustalił, co następuje :

Powód R. M. podjął pracę w Z (...) Z. S-ka. sp. j. w T. w dniu 10 września 2003 r. na stanowisku sprzedawcy samochodów (od 1 stycznia 2005 r. Z (...) sp. z o.o. w T.).

Z dniem 1 stycznia 2014 r. pracodawcą powoda w trybie art. 23¹ k.p. została (...) sp. z o.o. w W.. Pozwana spółka jest autoryzowanym dealerem marki F.. W związku z tym podlega wszystkim procedurom ustalonym przez importera marki, który w Polsce działa przez spółkę (...).

Pozwana spółka prowadzi trzy salony sprzedaży samochodów: w T., I. i W.. Powód wykonywał pracę w salonie w T.. Siedziba operacyjna spółki mieściła się w I.. Spółka zatrudniała łącznie około 100 osób.

Bieżącą działalnością spółki kierowała K. P. (1), która zajmowała stanowisko dyrektora zarządzającego. Działalność zarządcza należała do prezesa zarządu J. S. (1), który w tym zakresie współpracował z K. P. (1).

Salonem w T. od 2017 r. kierował T. W. (1). Umowa z nim została rozwiązana w dniu 20 czerwca 2018 r.

(dowody:

- zeznania świadka K. P. – protokół elektroniczny z 17.12.2018 r., k. 86v. akt,
- zeznania świadka T. W. – protokół elektroniczny z 17.12.2018 r., k. 88 akt,
- przesłuchanie J. S. – protokół elektroniczny z 17.12.2018 r., k. 89v.-90 akt,
- umowa o pracę – k. 8 akt osobowych,
- pismo z 26.11.2014 r. – k. 18 akt osobowych,
- pismo z 26.11.2013 r. – k. 33 akt osobowych,
- pismo z 01.01.2014 r. – k. 34 akt osobowych)

W dniu 25 maja 2018 r. wchodziło w życie rozporządzenie RODO. Spółka (...) przygotowała procedury z tym związane i zaleciła ich wdrożenie dealerom. Zażądała także sprawozdania z realizacji tego zalecenia. W ramach przygotowania

do wdrożenia rozporządzenia w poszczególnych salonach było też przeprowadzone szkolenie. W salonie w T. również ono się odbyło, lecz brali w nim udział wyłącznie kierownicy działów. Powód zajmował stanowisko sprzedawcy, a więc w szkoleniu nie uczestniczył.

W dniu 18 maja 2018 r. (piątek) M. S. (1) – pracownik administracyjny salonu w T., otrzymała w drodze elektronicznej komplet dokumentów związanych z RODO. W poniedziałek M. S. (1) dokumenty te wydrukowała i każdemu pracownikowi salonu przedłożyła do podpisu. Informowała jednocześnie, że dokumenty muszą być podpisane i oddane do końca tygodnia.

Przedłożone dokumenty zawierały:

- oświadczenie o przestrzeganiu zasad i przepisów ochrony danych osobowych i o zachowaniu tajemnicy danych osobowych, zawierające oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami ochrony danych osobowych, zasadami przetwarzania i ochrony danych osobowych opisanych w Kodeksie/Instrukcji zarządzenia systemem informatycznym służącym do przetwarzania danych osobowych wdrożonymi do stosowania u administratora danych) oraz zobowiązanie do przestrzegania zasad i przepisów z zakresu ochrony danych osobowych oraz informacji objętych prawem tajemnicy przedsiębiorstwa podczas wykonywania obowiązków służbowych,
- oświadczenie o zgodzie na przetwarzania danych osobowych,
- oświadczenie o zgodzie na funkcjonowanie w miejscu pracy monitoringu, utrwalanie wizerunku pracownika w miejscu pracy, przetwarzaniu danych osobowych w tym zakresie,
- oświadczenie o przyjęciu do wiadomości i stosowania zasad dotyczących bezpieczeństwa danych osobowych w firmie.

Powód, bez dokładnego zapoznania się z dokumentami oświadczył, że ich nie podpisze. Spojrzał tylko na wydruk i następnie schował go do szuflady. O odmowie podpisania dokumentów przez powoda M. S. (1) poinformowała K. P. (1). Około 23 maja 2018 r. M. S. (1) i T. W. (1) przypomnieli powodowi o obowiązku podpisania dokumentów. Do 25 maja powód dokumentów nie podpisał. Nie podał też powodów odmowy.

W dniu 25 maja 2018 r. M. S. (1) wysłała e-maila do K. P. (1), w którym wskazała, że zabrała podpisy od 28 osób. Dokumentów nie podpisały 2 osoby: powód oraz pracownik przebywający na urlopie, który zobowiązał się do podpisu po zakończeniu urlopu. Podała także, że powód odmówił podpisania dokumentów, wskazał wprost, że nie zawsze musi być tak, jak I. chce i powiedział: „przekaż, że nie bo nie”. W związku z odmową podpisania dokumentów przez powoda notatkę służbową sporządziła również K. P. (1).

W dniu 28 maja 2018 r. powód był w pracy, lecz czuł się już chory. Miał wysoką temperaturę, lecz przyszedł do pracy, aby zakończyć zadania, która wiążą się z zamknięciem miesiąca. W okresie od 29 maja do 7 czerwca 2018 r. był hospitalizowany z powodu zapalenia płuc wywołanego przez paciorkowce i podejrzenia astmy oskrzelowej. Następnie korzystał ze zwolnienia lekarskiego aż do końca czerwca 2018 r.

W dniu 29 maja 2018 r. K. P. (1) przygotowała skierowane do powoda pismo, w którym wskazała, że w związku z wejście w życie rozporządzenia RODO na podmioty przetwarzające dane osobowe zostały nałożone oznaczone obowiązki pod sankcją kary w wysokości 20 milionów euro. Odmowa podpisania przygotowanych w związku z tym dokumentów uniemożliwia pozwanej realizację obowiązków ustawowych i co gorsza powoduje narażenie na nałożenie sankcji finansowych w znacznej wysokości. Taka odmowa w związku z tym będzie traktowana jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W związku z tym powód został wezwany do podpisania przedłożonej dokumentacji, ewentualnie w przypadku odmowy o złożenie pisemnych wyjaśnień ze wskazaniem motywów odmowy. Przesyłka została skierowana na adres powoda wskazany w aktach osobowych, który był już nieaktualny. Przesyłka po awizowaniu została zwrócona.

(dowody:

- zeznania świadka K. P. – protokół elektroniczny z 17.12.2018 r., k. 86v.-87 akt,
- zeznania świadka T. W. – protokół elektroniczny z 17.12.2018 r., k. 88-88v akt,
- zeznania świadka M. S. – protokół elektroniczny z 17.12.2018 r., k. 87v.-88 akt,
- przesłuchanie M. S. – protokół elektroniczny z 17.12.2018 r., k. 89v.-90 akt,
- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z 17.12.2018 r., k. 89-89v. akt,
- oświadczenia – akta osobowe,
- e-mail z 25.05.2018 r. – akta osobowe,
- notatka z 21.05.2018 r./winno być 25.05.2018 r./ - akta osobowe,
- pismo z 29.05.2018 r. – akta osobowe)

Pismem z 18 czerwca 2018 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano odmowę przyjęcia przez powoda wdrożonych przez pracodawcę w całym zakładzie pracy oraz wobec wszystkich pracowników procedur w związku z ustawowo nałożonym obowiązkiem w zakresie przepisów związanych z przestrzeganiem i ochroną danych osobowych na podstawie rozporządzenia RODO. Odmowa przyjęcia przez powoda wdrożonych procedur, w tym w szczególności odmowa podpisania przedłożonej dokumentacji z tym związanej została potwierdzona notatką z dnia 21 maja 2018 r.

Ponadto wskazano, że odmawiając podpisania sporządzonej dokumentacji po pierwsze, powód uniemożliwił wykonanie pracodawcy nałożonego na niego przez prawo obowiązku, za którego niewykonanie rozporządzenie RODO przewiduje surowe sankcje finansowe, po wtóre, odmawiając podpisu powód uniemożliwił nadanie mu dostępu do danych osobowych klientów, co czyni niemożliwym wykonywanie przez powoda obowiązków wynikających ze stosunku pracy na zajmowanym stanowisku.

Taki stan rzeczy uniemożliwia świadczenie przez powoda pracy oraz stanowi świadome narażanie pracodawcy na sankcje finansowe znacznej wartości, co przekłada się także na utratę zaufania pracodawcy do powoda jako pracownika, co uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pismo zostało wysłane w dniu 18 czerwca 2018 r., a doręczone w dniu 2 lipca 2018 r.

Przed odbiorem pisma, w dniu 28 czerwca 2018 r., powód skontaktował się e-mailowo z K. P. (1) w sprawie urlopu wypoczynkowego. Uzyskał odpowiedź, że zostało zwolniony z pracy, a pismo w tym przedmiocie oczekuje do odbioru na poczcie. W tym samym dniu powód wysłał do M. S. (1) pocztą elektroniczną skany podpisanych przez siebie oświadczeń, która przekazała je następnie K. P. (1). Wysłał je też pocztą zwykłą. Dotarły one do pozwanego w dniu 5 lipca 2018 r.

(dowody:

- zeznania świadka K. P. – protokół elektroniczny z 17.12.2018 r., k. 86v.-87 akt,
- zeznania świadka M. S. – protokół elektroniczny z 17.12.2018 r., k. 87v.-88 akt,
- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z 17.12.2018 r., k. 89-89v. akt,
- pismo z 18.06.2018 r. wraz z zpo – akta osobowe,

- kopia książki nadawczej – akta osobowe)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak przy ekwiwalencji za urlop wynosiło 4.004,99 zł.

(dowody: zaświadczenie – k. 42 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie został ustalony na podstawie zeznań świadków K. P. (1), M. S. (1) i T. W. (1), a także w oparciu o przesłuchanie powoda oraz zeznającego za stronę pozwaną prezesa zarządu J. S. (1).

Podstawą ustaleń faktycznych były również dokumenty, których prawdziwości i rzetelności nie kwestionowała żadna ze stron. Nie budziły one też wątpliwości Sądu.

Gdy chodzi o ocenę mocy dowodowej zeznań świadków i stron postępowania wskazać należy, że w zasadzie wynikał z nich klarowny obraz wydarzeń. Kilka kwestii budziło jednak wątpliwości i dlatego wymaga wyjaśnienia.

Po pierwsze, nie było jasne, jaki był zakres akcji szkoleniowej poprzedzającej wdrożenie procedur związanych z RODO. Ostatecznie Sąd uznał, na podstawie zeznań świadka T. W. (1) – kierownika salonu i powoda, że odnosiła się ona tylko do kierowników działów, a więc nie brał w niej udziału powód, który zajmował stanowisko szeregowy. Takie ustalenie faktyczne wynikało stąd, iż odmienne zeznania pozostałych świadków pozbawione były w tym zakresie niezbędnej stanowczości, a ponadto T. W. (1), jako kierownik salonu, miał w tej kwestii najlepszą wiedzę.

Po drugie, rozbieżności ujawniły się także co do tego, czy M. S. (1) – pracownik administracyjny salonu w T. wyraźnie zakomunikowała powodowi jaki jest termin na podpisanie dokumentów. Powód twierdził, że termin ten nie został zakreślony. W konsekwencji wywodził, że odmowa podpisania przez niego dokumentów odnosiła się tylko do ich podpisania w trybie niezwłocznym.

Świadkowie K. P. (1) i M. S. (1) zeznały, że został ustalony termin 5 dni na złożenie przez pracowników podpisanych dokumentów, który wynikał także z daty wejścia w życie rozporządzenia RODO (25 maja 2018 r.).

Nie budzi wątpliwości, że M. S. (1) przedstawiając pracownikom, w tym powodowi, dokumenty do zapoznania się i podpisania określiła końcowy termin ich zwrotu. Wynika to w sposób oczywisty ze zwykłych reguł administrowania, a także z konieczności zgromadzenia dokumentacji przed wejściem w życie rozporządzenia (...). Ponadto trudno uznać, że termin ten wobec powoda nie został określony, skoro wszyscy pracownicy zdołali przed jego upływem złożyć podpisane dokumenty, co oznacza, że termin ten był im po prostu znany.

Gdyby nawet przyjąć, że M. S. (1) nie określiła terminu wprost, to dla powoda winno być oczywiste, że powinien z dokumentacją zapoznać się niezwłocznie. Skoro dokumenty zostały przedłożone pracownikom w dniu 21 maja 2018 r., a w dniu 25 maja 2018 r. wchodziło w życie rozporządzenie RODO, o czym powód, jak sam przyznał wiedział, to musiał zdawać sobie sprawę z tego, że do dnia 25 maja 2018 r. powinna być zakończona procedura związana z uzyskaniem od pracowników stosownych zgód i oświadczeń. Jeżeli mimo to nie miał takiej świadomości w dniu 21 maja 2018 r., choć Sąd uważa, że tak nie było, to wszelkie jego wątpliwości w tej mierze powinny rozwiać przypomnienia, które do niego kierowała M. S. (1) i T. W. (1). Powód sam przyznał, że około 23 maja 2018 r. osoby te przypominały mu o konieczności zwrotu podpisanych dokumentów. Taki tryb działania jasno wskazuje na to, że sprawa ta była pilna i wymagała niezwłocznego działania powoda.

W tym stanie rzeczy trudno twierdzić, że nie został zakreślony termin złożenia podpisanej dokumentacji. Jeżeli nawet nie przybrało to formy podania konkretnego okresu lub daty, jak twierdził powód, to wszystkie okoliczności jasno sugerowały konieczność niezwłocznego zajęcia się tą sprawą przez powoda. Nie jest przy tym możliwe, aby powód tych sugestii nie dostrzegł i nie rozumiał.

Powód podnosił także, że przyjęcie innego niż prezentowanego przez niego zapatrywania, świadczyłoby o jego nieracjonalności, skoro nie było względów, które mogłyby go skłonić do odmowy podpisania dokumentów. Oczywiście można rozważać, jakie racje legły u podstaw działania powoda. Sąd nie był jednak w stanie ich przeniknąć, bo zachowanie powoda wymyka się spod racjonalnych ocen. Być może wynikało to ze skłonności do pewnej kontestacji podejmowanej bez względu na okoliczności. Ocena ta nie mieści się jednak w płaszczyźnie, która jest dostępna dla ocen sądowych, przynajmniej na gruncie niniejszej sprawy. Abstrahując od motywów działania powoda, jasne jest, że powód od dnia 21 maja 2018 r. wiedział, że powinien zapoznać się z dokumentami i je zwrócić po złożeniu podpisu nie później niż 25 maja 2018 r., a jeżeli nawet nie zdawał sobie sprawy z zakreszenia przez pracodawcę końcowej daty, to powinien to uczynić niezwłocznie, co wynikało z przypomnienia M. S. (1) i T. W. (1).

Przedstawiony stan faktyczny, oceniany z perspektywy art. 52 § 1 pkt 1 k.p., uzasadniał jednak uznanie czynności pracodawcy polegającej na rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym za naruszającą prawo.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to:

- 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego);
- 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy;
- 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie.

Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika (wyrok SN z 18.10.2016 r., I PK 242/15, LEX nr 2174066). Zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę na podstawie wskazanego przepisy wymaga zatem łącznego wystąpienia wskazanych trzech przesłanek.

Odnosząc się do pierwszej z nich zauważyć należy, że Sąd Najwyższy w bogatym orzecznictwie wyrażał niezmiennie pogląd, że zakres podstawowych obowiązków związany jest z rodzajem świadczonej pracy (por. wyrok z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 3). Ustawodawca nie wartościuje bowiem obowiązków podstawowych. Wszystkie one (każdy z nich) mają na gruncie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. takie samo (jednakowe) znaczenie. Normatywnie do obowiązków podstawowych pracownika zaliczony został *expressis verbis* jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 211 k.p.). Tym samym zakres podstawowych obowiązków jest kategoryalnie zróżnicowany wedle kryterium branżowego (resortowego, zawodowego) i zakładowego, a nadto (a może przede wszystkim) zindywidualizowany przez rodzaj świadczonej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005 Nr 21, poz. 337 z glosą M. Zielenieckiego, GSP-Przegląd Orzecznictwa 2006 nr 2, s. 183-192). Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jest natomiast warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999/23/752 czy z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008/7-8/100).

W przedmiotowej sprawie, jak wynika z oświadczenia z dnia 18 czerwca 2018 r., pracodawca uznał odmowę przyjęcia przez powoda wdrożonych przez pracodawcę procedur wynikających z rozporządzenia RODO. W ten sposób, w ocenie pozwanego, powód uniemożliwił wykonanie pracodawcy nałożonego na niego przez prawo obowiązku, za którego niewykonanie rozporządzenie RODO przewiduje surowe sankcje finansowe, a ponadto utracił możliwość dostępu do danych osobowych klientów, co czyniło niemożliwym wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych.

Pozwany poczytywał zatem przyjęcie przez powoda wdrożonych przez pracodawcę procedur wynikających z rozporządzenia RODO jako podstawowy obowiązek pracowniczy, skoro właśnie z tego powodu rozwiązał z nim umowę o pracę. Dalsze wyjaśnienia zamieszczone w piśmie z 18 czerwca 2018 r. zmierzały do wykazania rangi tego obowiązku i skutków uchylania się powoda od jego wykonania. Pozostaje zatem rozważyć, czy wyrażenie przez powoda zgody na procedury, które zamierzał wdrożyć pracodawca, można postrzegać jako naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego.

Sąd nie podziela tego poglądu. Aby wyjaśnić to zapatrywanie, w pierwszej kolejności analizie należy poddać dokumenty, które zostały przedłożone powodowi do podpisu.

1. Oświadczenie o zgodzie na przetwarzania danych osobowych.

Z oświadczenia wynika, że zgoda odnosiła się do przetwarzania danych osobowych zawartych w aktach osobowych pracownika i w innych dokumentach pracowniczych i danych zawartych w programie kadrowo/płacowym/zusowskim w celu prowadzenia polityki kadrowo-płacowej przedsiębiorstwa.

Oczywiste przy tym jest, że zgoda ta mogła odnosić się tylko do tych danych osobowych, których pracownik nie miał obowiązku udostępnienia pracodawcy. Bezprzedmiotowe jest bowiem oczekiwanie zgody w odniesieniu do tych danych, które pracownik jest obowiązany przekazać pracodawcy na podstawie obowiązujących przepisów prawa (np. dane wymienione w art. 22¹ k.p.).

Zgoda jest wyrażana w trybie art. 6 ust. 1 lit. a rozporządzenia RODO, który stanowi, że przetwarzanie jest zgodne z prawem m.in. w przypadkach, gdy osoba, której dane dotyczą wyraziła zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych w jednym lub większej liczbie określonych celów.

Definicję zgody zawiera natomiast art. 4 pkt 11 rozporządzenia, który stanowi, że „zgoda” osoby, której dane dotyczą oznacza dobrowolne, konkretne, świadome i jednoznaczne okazanie woli, którym osoba, której dane dotyczą, w formie oświadczenia lub wyraźnego działania potwierdzającego, przyzwala na przetwarzanie dotyczących jej danych osobowych.

Istotne znaczenie mają także postanowienia preambuły rozporządzenia. W punkcie 43 stanowi ona, że aby zapewnić dobrowolność, zgoda nie powinna stanowić ważnej podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych w szczególnej sytuacji, w której istnieje wyraźny brak równowagi między osobą, której dane dotyczą, a administratorem, w szczególności gdy administrator jest organem publicznym i dlatego jest mało prawdopodobne, by w tej konkretnej sytuacji zgodę wyrażono dobrowolnie we wszystkich przypadkach. Zgody nie uważa się za dobrowolną, jeżeli nie można jej wyrazić z osobna na różne operacje przetwarzania danych osobowych, mimo że w danym przypadku byłoby to stosowne, lub jeżeli od zgody uzależnione jest wykonanie umowy - w tym świadczenie usługi - mimo że do jej wykonania zgoda nie jest niezbędna.

Z cytowanych przepisów wynika, że dobrowolność zgody ma zasadnicze znaczenie, a w przypadku wątpliwości w tym zakresie należy przyjąć, że nie doszło do jej wyrażenia. W konsekwencji w takiej sytuacji przetwarzanie danych osobowych odbywa się bez podstawy prawnej.

W tym stanie rzeczy rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, z uwagi na brak wyrażenia zgody na przetwarzanie danych osobowych, jest działaniem oczywiście sprzecznym z prawem. Skoro wyrażenie zgody jest dobrowolne, to odmowa tej zgody nie może być traktowana jako naruszenie obowiązku pracowniczego. Jak się wydaje, autor analizowanego oświadczenia z tych uwarunkowań prawnych zdawał sobie sprawę, skoro wskazał w nim, że zgoda może być w każdym czasie zmieniona lub odwołana. Nie łączyła się jednak z tym po stronie pracodawcy właściwa refleksja w odniesieniu do etapu wyrażania zgody.

2. Oświadczenie o zgodzie na funkcjonowanie w miejscu pracy monitoringu, utrwalanie wizerunku pracownika w miejscu pracy i przetwarzaniu danych osobowych w tym zakresie.

Aktualnie kwestia monitoringu wizyjnego uregulowana została w art. 22² k.p., który wszedł w życie w dniu 25 maja 2018 r.

W § 1 przepis ten stanowi, że jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).

W myśl § 6 cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem, co z kolei wynika z § 7. Stosowanie zaś do § 8 pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje, o których mowa w § 6.

Oświadczenie, którego podpisania przez powoda oczekiwał pozwany pracodawca, miało na celu realizację tych przepisów. Tymczasem jasno wynika z nich, że pracownik jest tylko informowany o wprowadzeniu monitoringu oraz o celu, zakresie oraz sposobie jego zastosowania. Wprowadzenie monitoringu nie jest więc uzależnione od zgody pracownika.

Oczekiwanie od powoda zgody nie miało zatem żadnego uzasadnienia. Było działaniem nadmiernym, pozostającym w opozycji do przepisów, które weszły w życie w dniu 25 maja 2018 r. Skoro zgoda powoda na stosowanie monitoringu nie była potrzebna, to brak tej zgody nie może uzasadniać rozwiązania z nim umowy o pracę.

3. Oświadczenie o przestrzeganiu zasad i przepisów ochrony danych osobowych i o zachowaniu tajemnicy danych osobowych zawierające oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami ochrony danych osobowych, zasadami przetwarzania i ochrony danych osobowych i zobowiązanie do przestrzegania zasad i przepisów z zakresu ochrony danych osobowych oraz informacji objętych prawem tajemnicy przedsiębiorstwa podczas wykonywania obowiązków służbowych oraz oświadczenie o przyjęciu do wiadomości i stosowania zasad dotyczących bezpieczeństwa danych osobowych w firmie.

Charakter wymienionych oświadczeń uzasadnia ich łączną analizę. Wynika z nich po pierwsze, że pracownika deklaruje posiadanie określonej wiedzy na temat ochrony danych osobowych oraz zasad ich przetwarzania i ochrony, a po drugie, zobowiązuje się do przestrzegania zasad i przepisów z zakresu ochrony danych osobowych i informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, a także do podejmowania działań mających zapewnić bezpieczeństwo danych osobowych w firmie.

Odmowa podpisania oświadczeń przez pracownika oznacza zatem, że istnieje z jego strony zagrożenie, że nie posiada on stosownej wiedzy w tym przedmiocie, ewentualnie, że choć posiada niezbędny zasób wiedzy, to jednak nie będzie czynił z niej praktycznego użytku. Z pewnością taki stan rzeczy uzasadnia niezwłoczne odsunięcie pracownika od pracy (bez zachowania prawa do wynagrodzenia wobec nieświadczenia z jego winy pracy), a nawet wypowiedzenie umowy o pracę. Jego zachowanie rodzi bowiem obawę, czy pracownik będzie w swej pracy postępował zgodnie z zasadą dbałości o dobro zakładu pracy (por. art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). W niniejszej sprawie takie działanie byłoby jak najbardziej uzasadnione, skoro powód odmówił podpisania oświadczeń w zasadzie bez jakiegokolwiek przyczyny, a w konsekwencji nie można było racjonalnie oczekiwać, że będzie przestrzegał wprowadzonych procedur.

Zachowanie powoda nie może być jednak potraktowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W tym zakresie rozróżnić należy dwa zagadnienia. Otóż odrębną kwestią jest uzyskanie od pracownika formalnego

potwierdzenia posiadania określonego zasobu wiedzy i przestrzegania wprowadzonych procedur od naruszeń związanych z ich niestosowaniem. W ocenie Sądu, odmowa podpisania dokumentów nie jest naruszeniem obowiązku pracowniczego, skoro chodzi tu tylko o wyrażenie pewnej deklaracji przez pracownika. Jest to wprawdzie deklaracja o doniosłym charakterze i ważnych skutkach, także sytuujących się w zakresie kontynuowania stosunku pracy, której w normalnych toku rzeczy pracodawca może oczekiwać od pracownika, lecz jej złożenie samo w sobie obowiązkiem pracownika nie jest. W innym przypadku bezprzedmiotowe byłoby występowanie do pracownika o jej złożenie. Z pewnością naruszeniem obowiązków pracowniczych, często niewątpliwie obciążonym znamieniem ciężkości, będzie natomiast naruszenie obowiązujących procedur w zakresie ochrony danych osobowych.

W świetle poczynionych dystynkcji niezrozumiałe było zamieszczone w piśmie z 18 czerwca 2018 r. stwierdzenie, że powód swym zachowaniem uniemożliwił wykonanie pracodawcy nałożonego na niego przez prawo obowiązku, za którego niewykonanie rozporządzenie RODO przewiduje surowe sankcje finansowe. Zachowanie powoda nie podlega takiej kwalifikacji prawnej, skoro nie skutkuje ono naruszeniem jakichkolwiek procedur, a jedynie wywołuje obiektywnie co do ich przestrzegania przez powoda w przyszłości. Można wręcz stwierdzić, że poprzez rozwiązanie umowy o pracę z powodem, to pozwany dopuścił się naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych, skoro uznał, że brak zgody na przetwarzanie danych osobowych można sankcjonować zwolnieniem dyscyplinarnym z pracy, co pozostaje w jednoznacznej sprzeczności z ideą dobrowolności takiej zgody.

Pewną analogię w tym zakresie można dostrzec do sposobu postrzegania w orzecznictwie Sądu Najwyższego kwestii odmowy zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Nie budzi wątpliwości, że prowadzenie działalności konkurencyjnej przez pracownika może uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, bez względu na to, czy została zawarta umowy o zakazie konkurencji. Takie stanowisko zostało wyrażone np. w wyroku Sądu Najwyższego z 8 marca 2013 r. (I PK 194/12, M.P.Pr. 2013/10/506) i z dnia 22 kwietnia 2015 r. (II PK 158/14, LEX nr 1681881). Przyjmuje się jednak, że odmowa podpisania przez pracownika umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101⁽¹⁾ k.p.) może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004/18/316 i wyrok z dnia 12 lutego 2013 r., II PK 165/12, M.P.Pr. 2013/6/310-313). Jako argument wskazuje się, iż pracodawca ma w takim wypadku prawo powołać się np. na utratę zaufania do podwładnego, gdyż nie ma pewności, iż będzie on kierował się wyrażoną właśnie w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. zasadą dbałości o dobro zakładu pracy.

Oczywiście Sąd dostrzega odmienną sytuację prawną i faktyczną zaistniałą w niniejszej sprawie i w sprawach, w których tłem były zagadnienia dotyczące działalności konkurencyjnej (różnica zasadza się głównie na umowności zakazu konkurencji). W obu przypadkach wspólne jest jednak to, że zachowanie pracownika niesie za sobą ryzyko zachowań nieakceptowalnych dla pracodawcy, lecz samo w sobie nie urzeczywistnia tego ryzyka. Ryzyko to nie można więc traktować jako naruszenia obowiązków pracowniczych, zwłaszcza ciężkiego, lecz można je postrzegać jako wystarczające uzasadnienie do wypowiedzenia umowy o pracę, połączonego nawet z odsunięciem pracownika od świadczenia pracy.

Przedstawione rozważania uzasadniają twierdzenie, że powód odmawiając złożenia podpisu na przedłożonych mu dokumentach nie dopuścił się naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, co czyniło wręczone mu zwolnienie dyscyplinarne działaniem sprzecznym z prawem.

Dodatkowo wskazać jeszcze należy, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika może wchodzić w grę tylko wtedy, gdy zachowanie pracownika jest szczególnie naganne, gdy stanowi rażące i drastyczne złamanie reguł postępowania. Chodzi więc o sytuację wyjątkową, a jednocześnie niewątpliwą, pozwalającą na jednoznaczne jej zakwalifikowanie w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

W ocenie Sądu, działania pracodawcy w niniejszej sprawie nie były zgodne z tymi wymaganiami. Pracodawca nie podjął żadnych działań edukacyjnych wobec szeregowych pracowników, w tym wobec powoda, w związku z wdrożeniem procedur wynikających z rozporządzenia RODO. Te, które były przedsięwzięte skierowane były do kadry

zarządzającej. Działania te były niewystarczające, zwłaszcza w kontekście późniejszego zwolnienia dyscyplinarnego. Jak się wydaje, u pracodawcy pojawiła się w tym przedmiocie stosowna refleksja, o czym świadczy wystosowane do powoda pismo z 29 maja 2018 r. Nie przełożyło się to jednak na dalsze działania, zwłaszcza że pismo do powoda nie dotarło. Powód opierał się więc tylko na potocznej wiedzy o rozporządzeniu RODO. Zauważyć też należy, że powód od 29 maja 2018 r. był nieobecny w pracy z powodu ciężkiej choroby, co oznaczało, że do czasu powrotu do pracy nie istniało z jego strony żadne zagrożenie naruszenia obowiązujących procedur. W świetle tych okoliczności, w ocenie Sądu, działania pracodawcy były nadmierne i także z tych względów nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę w nadzwyczajnym przeciw trybie określonym art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę powód domagał się w niniejszej sprawie zasądzenia od pozwanego odszkodowania. W myśl art. 56 § 1 k.p. 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 o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Stosownie zaś z art. 58 k.p. odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z winy pracownika przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powód domagał się tytułem odszkodowania kwoty 12.391,00 zł. Nie wskazywał przy tym, w jaki sposób wyliczył kwotę żądanego odszkodowania. W związku z tym, Sąd, obliczając kwotę odszkodowania, przyjął jako podstawę wysokość wynagrodzenia wyliczoną przez pracodawcę w zaświadczeniu z 20 września 2018 r. (k. 42 akt), tj. kwotę 4.004,99 zł. Kwota ta nie była kwestionowana przez powoda, choć był reprezentowany przez fachowego pełnomocnika. W pozostałym zakresie, tj. ponad kwotę 12.014,97 zł powództwo na podstawie art. 58 k.p. stosowanego a contrario podlegało oddaleniu.

O odsetkach ustawowych (zgodnie z żądaniem pozwu) orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Jako początkową datę odsetek Sąd przyjął datę doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, jako że wtedy doszło do doręczenia pozwanemu wezwania do zapłaty w rozumieniu art. 455 k.c. (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 24/12, LEX nr 1232773; odmiennie, ale nietrafnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 marca 2017 r., II PK 5/16, LEX nr 2284186). Odpis pozwu został doręczony pozwanemu w dniu 12 września 2018 r. (k. 23 akt). Powództwo odsetkowe za okres poprzedzający tą datę zostało zatem oddalone.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę orzeczono w oparciu o art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu oraz w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265), zaś o kosztach należnych Skarbowi Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 28 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.).

SSR Andrzej Kurzych