

Sygn. akt IV P 103/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2022 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Lucyna Gurbin
Protokolant:	sekretarz sądowy Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 listopada 2022 roku

sprawy z powództwa M. N. (1)

przeciwko K. R.

o odszkodowanie

O R Z E K Ł:

1. Oddalić powództwo.
2. Nakazuje pobrać od powódki na rzecz pozwanej kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 103/22

UZASADNIENIE

Powódka M. N. (1) wniosła pozew przeciwko K. R. o odszkodowanie za pomówienie i psucie reputacji pracodawcy.

Pozwana pracowała na stanowisku pracownika biura podróży u powódki. W piśmie z 24.02.2022r. zamieściła obrażające godność zarzuty oraz pomówienia. Powódka wywodziła, że szkodzi to jej osobie i psuje reputację firmy i zacytowała treść z pisma: „P. przez pracodawców oraz osoby trzecie w sytuacjach intymnych”. W ocenie powódki pozwana przekazała szkalujące informacje nowej pracownicy pani B. S. i również powódka zacytowała następujące słowa: „Nie możesz tu pracować ponieważ wszędzie są kamery”. Dla powódki, powyższe informacje nie były zgodne z prawdą.

Powódka uzasadniała, że biurko mieści się w pomieszczeniu z dużą wystawą 8 metrów kwadratowych, gdzie jest obserwowana przez osoby przechodzących ulicą (...) oraz klientów czytających oferty. Zdaniem powódki nie mogło dochodzić w takim miejscu do sytuacji intymnych. W obiekcie jest tylko jedna kamera która zabezpiecza dokumenty firmy oraz stanowisko pracy przed napaścią ludzi łamiących prawo. Celem tej kamery nie było podglądanie pracownika w sytuacji intymnych. Powódka wniosła o przedstawienie dowodów na to, że pozwana była monitorowana w szatni i stołówce. Według powódki, osoba która pracuje uczciwie nie powinna mieć zastrzeżeń do jej funkcjonowania. Powódka wniosła o odszkodowanie w wysokości 3000 zł na podstawie art. 61 § 1 kp.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie zgłoszonego przez powódkę roszczenia - w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania - kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Wobec oznaczenia przez powódkę jako podstawy zgłoszonego żądania przepisu art. 61 in. 1 k.p. pozwana w pierwszej kolejności, zauważyła iż odszkodowanie przewidziane tym przepisem ma charakter ryczałtowy, determinowany jedynie dwoma czynnikami - wynagrodzeniem pracownika oraz długością okresu wypowiedzenia. Jeżeli uwzględnić, iż pozwana otrzymywała minimalne wynagrodzenie za pracę, jednocześnie zaś jej umowa miała ulec rozwiązaniu z dniem końcem miesiąca lutego 2022r., ewentualne roszczenie odszkodowawcze pracodawcy z związku z otrzymanym w dniu 24.02.2022r. oświadczeniem zamyka się sumą odpowiadającą wynagrodzeniu, które otrzymałaby pozwana wykonując pracę do końca okresu, na który umowa została zawarta.

Dla porządku pozwana zaznaczyła, iż jeżeli wolą powódki jest poszukiwanie odpowiedzialności pozwanej w rygorze innym niż wynikający z przepisu art. 61 in. 1 k.p., ją wówczas obciąża ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności na których opiera swoje roszczenie, w szczególności roszczenie o zadośćuczynienie. Tymczasem żadne dowody tego rodzaju nie zostały zaoferowane.

Pozwana zaprzeczyła, aby przekazywała komukolwiek informacje szkalujące pracodawcę, w tym innym podwładnym powódki. Pozwana w całości podtrzymuje wskazaną w wypowiedzeniu umowy okoliczność, iż miejscu jej pracy prowadzony był monitoring, którego uruchomienie i funkcjonowanie nastąpiło z naruszeniem przepisu art. 22 in. 2 k.p. i godziło w jej dobra osobiste. Co więcej, bezprawne (sprzeczne z przepisami prawa pracy) gromadzenie i przetwarzanie danych osobowych pracowników przez pracodawcę winno być kwalifikowane jako występki z art. 107 ust. 1 ustawy z dnia 10 maja 2018r. o ochronie danych osobowych. Przepis artykułu 6 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) (...) z dnia 27 kwietnia 2016r., w szczególności zaś ust. 2 w zw. z ust. 1 lit. e nakazuje traktować jako bezprawne przetwarzanie danych dokonywane bez spełnienia wymogów statuowanych przepisem krajowym - w niniejszej sprawie - art. 22 in.2 k.p. W konsekwencji istnieją podstawy ku temu, aby zachowanie powódki wobec pozwanej uznać na godzące w jej interesy przestępstwo. To powódka, wprowadzając w miejscu pracy nielegalny monitoring naruszyła dobra osobiste pozwanej. Pozwana, która fakt ten nazwała i wskazała jako podstawę swojego oświadczenia nie jest w tym układzie osobą, w stosunku do której druga strona mogłaby kierować jakiegokolwiek roszczenia finansowe. Niezależnie od powyższego pozwana wskazywała, iż obraz z monitoringu udostępniany był przez powódkę innym osobom. W szczególności niezrozumiałym jest dla pozwanej, iż obejmujące ją nagrania udostępniane były synowi powódki, niebędącym jej pracownikiem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana K. R. pismem z dnia 24.02.2022r. rozwiązała umowę o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia.

dowód: pismo pozwanej z dnia 24.02.2022 r. (k. 4)

Powódka potwierdziła, że w miejscu pracy pozwanej zamontowała monitoring.

dowód: zeznania powódki M. N. (k. 34) oraz zeznania pozwanej (k. 34v-35).

Sąd zważył co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie był bezsporny albowiem powódka przyznała, że pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia oraz że w miejscu zatrudnienia pozwanej został zainstalowany monitoring, o którym pozwana nie została poinformowana w żaden sposób. Sąd dał wiarę zeznaniom stron albowiem były spójne.

Na wstępie rozważań w niniejszej sprawie należy wskazać, że zastosowanie art. 61¹ k.p. jest dopuszczalne w sytuacji kiedy pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Zgodnie z art. 61¹ k.p. pracodawca ma prawo do roszczenia o odszkodowanie, jeżeli do nieuzasadnionego rozwiązania doszło z powodu określonego w art. 55 § 1¹ k.p., a więc dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika. Ustawodawca nie przewidział natomiast sankcji z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracownika za naruszenie przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.. O zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. decydują zaistniałe okoliczności faktyczne oraz ich zakwalifikowanie jako ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika bez względu na to, jakimi wadami formalnymi dotknięte jest jego oświadczenie rozwiązujące stosunek pracy. Zatem nie w każdym przypadku nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika pracodawca ma możliwość dochodzenia odszkodowania. W takim razie naruszenie wymogów formalnych (art. 55 § 2 k.p.) nie uzasadnia roszczeń po stronie pracodawcy. Zarówno zatem inna forma oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy niż pisemna, niepodanie przyczyny rozwiązania umowy nie uzasadnia roszczeń po stronie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, LEX nr 1678953.).

Przenosząc te uwagi ma grunt rozpoznawanej sprawy, należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione – w rozumieniu art. 61¹ k.p. - jeżeli zastało dokonane przez pracownika, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec niego. Chodzi zatem o taki scenariusz, gdy pracownik wskazuje w uzasadnieniu swojego oświadczenia woli, że pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec niego, a pracodawca temu skutecznie zaprzeczy. Brak oparcia oświadczenia woli na art. 55 § 1¹ k.p. jest równoznaczne z niepodaniem przyczyny rozwiązania umowy (art. 55 § 2 k.p.). Podstawę żądania od pracownika odszkodowania stanowi fakt nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyny określonej w art. 55 § 1¹ k.p.

W niniejszym stanie faktycznym pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę albowiem w miejscu zatrudnienia pozwanej został zainstalowany monitoring, o uruchomieniu którego pozwana nie została poinformowana w żaden sposób. Pozwana podawała, że bez jej wiedzy i zgody była podglądana przez co najmniej 3 osoby, w tym także w sytuacjach intymnych. Pozwana także wskazywała na naruszenie jej dóbr osobistych tj. godności, czci i prawa do prywatności. Jednocześnie podała 5 obowiązków, które zostały naruszone przez pracodawcę.

W kodeksie pracy kwestia instytucji monitoringu została określona w art. 22². Należy wskazać na ustawowe przesłanki, które uprawniają do zastosowania monitoringu w miejscu pracy oraz sposobu działania pracodawcy w sytuacji gdy zdecyduje się na zainstalowanie monitoringu. Przepisy art. 22² kp stanowią co następuje :

§ 1. 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).

§ 1¹. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej.

§ 2. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w § 1 i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób. Monitoring pomieszczeń sanitarnych wymaga uzyskania uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§ 3. Nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania.

§ 4. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin określony w § 3 ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 5. Po upływie okresów, o których mowa w § 3 lub 4, uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.

§ 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.

§ 7. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.

§ 8. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje, o których mowa w § 6.

§ 9. W przypadku wprowadzenia monitoringu pracodawca oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem.

§ 10. Przepis § 9 nie narusza przepisów art. 12 i art. 13 rozporządzenia 2016/679.

Należy nadmienić, że przepisy o stosowaniu monitoringu wizyjnego na terenie zakładu pracy weszły w życie 25.5.2018 r. w ramach procesu dostosowywania przepisów krajowych do (...). Stosowanie monitoringu z użyciem urządzeń rejestrujących obraz nie było wcześniej bezpośrednio uregulowane przepisami prawa (J. R., Warunki wprowadzenia monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy w świetle nowelizacji Kodeksu pracy, MoPr 2020, Nr 8, s. 34). W orzecznictwie przyjmowano, że rejestrowanie i przechowywanie nagrań z monitoringu jest przetwarzaniem danych osobowych; monitoring taki był dopuszczalny, gdy było to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (wyrok WSA z siedzibą w W. z 9.7.2014 r., (...) SA/Wa (...), L.). Uważano, że brak uprzedniego poinformowania pracowników o stosowaniu monitoringu wizyjnego jest naruszeniem ich prawa do prywatności (wyrok (...) z 9.1.2018 r., skarga Nr (...) w postępowaniu L. R. i inni przeciwko Hiszpanii). Regulacja dopuszczalności stosowania monitoringu wizyjnego łączy zatem potrzeby pracodawcy zachowania szeroko pojętego bezpieczeństwa w pracy i zabezpieczenia mienia, z poszanowaniem prawa pracowników do prywatności oraz ochroną ich danych osobowych.

Monitoring wizyjny jest formą przetwarzania danych osobowych, w szczególności wizerunków i cech szczególnych osób, a ponadto numerów identyfikacyjnych, np. numerów tablic rejestracyjnych pojazdów. Przetwarzanie danych w trakcie monitoringu wizyjnego polega w szczególności na zapisywaniu, przeglądaniu, udostępnianiu i usuwaniu nagrań zarejestrowanych zdarzeń i osób niezależnie od charakteru nośnika, w którym są przechowywane (dyski twarde systemu, nagrania zapisane w pamięci urządzenia umożliwiającego zdalny dostęp – smartfon, komputery przenośne itp.).

Pracodawca, który zamierza wprowadzić monitoring wizyjny w zakładzie pracy lub na terenie wokół zakładu powinien w pierwszej kolejności określić jego cele, zakres i sposób zastosowania. Ustalenia te powinny zostać utrwalone w przepisach wewnętrznych – układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu, jeśli pracodawca nie jest obowiązany do opracowania i wdrożenia wymienionych aktów. Jest to rozwiązanie analogiczne jak w przypadku ustalania systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych (art. 150 § 1). Modyfikując przepisy zakładowe pracodawca zobowiązany jest dochować trybu przewidzianego przepisami prawa pracy dla danego rodzaju aktu.

Pracodawca, który wprowadza monitoring wizyjny ma obowiązek uprzedniego poinformowania o tym fakcie pracowników, najpóźniej na dwa tygodnie przed jego uruchomieniem (§ 7). Informacja ta powinna zostać przekazana pracownikom w trybie zwykłym, tj. w sposób przyjęty u danego pracodawcy do komunikowania się z pracownikami (np. wywieszona na tablicy ogłoszeń, rozesłana pocztą email, itp.).

Wobec nowych pracowników pracodawca ma obowiązek indywidualnego pisemnego poinformowania o stosowaniu wideomonitoringu na terenie zakładu pracy lub w jego otoczeniu. Obowiązek ten musi być zrealizowany przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy (§ 8).

Z przeprowadzonego postępowania wynika, że pozwana bez poinformowania przez pracodawcę była nagrywana. Powódka potwierdziła, że nie poinformowała pozwanej o zainstalowaniu monitoringu (nie zdążyła). Po stronie pozwanej powstało zatem słuszne przekonanie o naruszeniu należnych jej dóbr osobistych w postaci prywatności i swobody działania. Powódka bez poinformowania pracownika o zamiarze zainstalowania monitoringu nie była upoważniona do nagrywania pozwanej. Nagrywanie kogokolwiek bez jego zgody lub przynajmniej wiedzy jest bezprawne co do zasady, nawet jeśli nie narusza norm prawa karnego, to jest sprzeczne z dobrymi obyczajami, narusza zasady współżycia społecznego i zasady moralne. Do tego brak świadomości bycia nagrywanym stawia osobę nagrywaną w zdecydowanie słabszej pozycji w stosunku do nagrywającego.

Trzeba podkreślić, że chociaż prywatność oraz wolność i tajemnica komunikowania się nie zostały wpisane wprost do katalogu dóbr osobistych ujętych w art. 23 k.c., objęcie ich ochroną z art. 24 k.c. nie budzi wątpliwości zarówno w judykaturze, jak i w piśmiennictwie, są one bowiem gwarantowane konstytucyjnie (art. 47 i art. 49 Konstytucji) i mają umocowanie w prawie międzynarodowym (art. 8 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności). Otwarty katalog dóbr osobistych pozwala na objęcie pojęciem swobody wypowiedzi nie tylko możliwości decydowania o treści wypowiedzi, ale również o tym, czy wypowiedź werbalna, albo też niewerbalna, zostanie utrwalona, w jakiej formie, w jakim celu i przez kogo. A zatem niewątpliwie w niniejszej sprawie mamy do czynienia z naruszeniem dobra osobistego powoda wzajemnego w postaci swobody wypowiedzi oraz naruszeniem sfery prywatności rozmówcy.

Uwzględniając powyższe rozważania i stanowisko judykatury, należy przyjąć że powódka naruszyła przepisy kodeksu pracy i pozwana miała podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ kp. Powódka potwierdziła, że zamontowała kamerę w jednym pomieszczeniu ale o zamontowaniu kamery nie poinformowała pozwanej. Pozwana mogła poczuć się zagrożona przy wykonywaniu swoich obowiązków, tym bardziej było to uzasadnione, że syn powódki także miał dostęp do pracy pozwanej (potwierdziła to powódka). Z tych względów naruszenie obowiązków wymienionych przez pozwaną w piśmie z dnia 24.02.2022 r. mogło mieć miejsce. Również pozwana mogła pozostawać w przekonaniu, że monitoring obejmował nie tylko pomieszczenie w którym pracowała. Z tych względów Sąd uznał, że nie ma podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania albowiem rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było zasadne.

O kosztach Sąd orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c. Powódka uiściła opłatę od pozwu. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 poz. 1800 § 9.1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 3).