

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2021 r.

**Sąd Okręgowy w Warszawie, XIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	<b>Sędzia (del.) Edyta Dzielińska</b>

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 11 października 2021 r. w Warszawie

sprawy z powództwa **K. I.**

przeciwko (...) **Bank S.A.**

o zadośćuczynienie

na skutek apelacji wniesionej przez pełnomocnika pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Zoliborza w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 24 kwietnia 2018 roku, sygn. akt VII P 340/16

I. oddała apelację;

II. zasądza od (...) Bank S.A. z siedzibą w W. na rzecz K. I. kwotę 1 350,00 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sędzia del. Edyta Dzielińska

**Sygn. akt: XIII Pa 79/21**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 września 2015 roku powódka K. I. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) Bank S.A. w W. kwoty 10 000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie jej dóbr osobistych w postaci czci, dobrego imienia, poczucia bezpieczeństwa oraz prawa do ochrony danych osobowych w związku z bezprawnym ich przetworzeniem.

W uzasadnieniu powódka podniosła, że w ramach wewnętrznej procedury tzw. (...) zgłosiła pozwanemu nieprawidłowości w postaci praktyk o charakterze mobbingowym, ofiarą których się stała. Powódka poinformowała pozwanego w szczególności o tym, że została skierowana do lekarza psychiatry z objawami nerwicy i depresji.

Powódka wyjaśniła, że po około miesiącu od zgłoszenia poinformowano ją o przekazaniu sprawy w celu wyjaśnienia zewnętrznemu konsultantowi A. K.. Jednocześnie poproszono powódkę o spotkanie się z wymienioną osobą w celu przekazania szczegółów sprawy. A. K. następnie sama skontaktowała się z powódką za pomocą wiadomości tekstowej

sms, proponując spotkanie. Poinformowała również powódkę, że przekazano jej pismo wysłane w ramach procedury alertu.

Powyższe powódka oceniła jako naruszenie jej dóbr osobistych. Wskazała, że nie upoważniała pozwanego do informowania osób trzecich ani o swojej sytuacji zawodowej, ani o swoim stanie zdrowia. Przekazanie treści alertu zewnętrznemu podmiotowi stanowiło naruszenie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.

Powódka zauważyła, że pozwany był administratorem jej danych osobowych, a co za tym idzie zobowiązany był stosować przepisy ustawy o ochronie danych osobowych. Mając dostęp do pozyskanych danych osobowych, pracodawca powinien zadbać o ich ochronę w zgodzie z normami prawnymi. Zdaniem powódki, ujawnienie jej danych ze sfery intymności wbrew jej woli prowadziło do naruszenia prywatności oraz dobrego imienia. Tym powódka uzasadniła żądanie zapłaty kwoty 10 000 zł tytułem zadośćuczynienia.

Do pozwu powódka załączyła przedmiotowy alert oraz wiadomość e-mail otrzymaną od A. K..

W odpowiedzi na pozew datowanej na 15 lipca 2016 roku pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. Jako bezsporne fakty pozwany wskazał, że powódka była u niego zatrudniona i złożyła w ramach procedury alertowej załączoną przez nią do pozwu skargę. Pozwany potwierdził również, że w celu wyjaśnienia sprawy nawiązał współpracę z A. K.. Wskazał bowiem, że ciężar gatunkowy zarzutów podnoszonych przez powódkę wymaga uczestnictwa w postępowaniu wyjaśniającym osoby posiadającej wiedzę i wykształcenie z zakresu psychologii, a także doświadczenie w badaniu okoliczności związanych z mobbingiem.

Pozwany wskazał, że na podstawie załączonego do odpowiedzi na pozew upoważnienia własnego w sprawie przetwarzania danych osobowych oraz na podstawie umowy zlecenia przekazał A. K. informacje dotyczące skargi powódki.

Pozwany zaprzeczył, aby w związku z tym doszło do naruszenia przepisów prawa. Zauważył, że był jako pracodawca zobowiązany do rozpatrzenia skargi i zbadania wszelkich wskazanych w niej okoliczności. Aby jak najdokładniej zbadać przedmiotową kwestię uznał, że celowym będzie zaangażowanie konsultanta zewnętrznego. Zdaniem pozwanego takie działanie było usprawiedliwione treścią art. 94<sup>3</sup> §1 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi, a także art. 23 ust. 1 pkt 2 i 5 oraz art. 27 ust. 6 ustawy o ochronie danych osobowych. Samą podstawę przetwarzania danych miał stanowić art. 37 i 39 tej ustawy.

W odpowiedzi na powyższe powódka złożyła pismo przygotowawcze datowane na 26 sierpnia 2016 roku, w którym to przedstawiła wywód prawny w kontrze do wyводу zaprezentowanego w odpowiedzi na pozew. Wskazała przede wszystkim, że przetworzenie jej danych osobowych nie było usprawiedliwione art. 94<sup>3</sup> §1 k.p., gdyż wykroczało poza potrzeby pracodawcy związane z jego obowiązkiem przeciwdziałania mobbingowi. Powódka zauważyła, że zakres danych osobowych, do których przetwarzania pracodawca ma upoważnienie ustawowe ograniczony jest przez art. 22<sup>1</sup> k.p.

Powódka ponadto wskazała, że w samych dokumentach dotyczących procedury Alertu Etycznego nie przewidziano w ogóle udziału osób trzecich w postępowaniu wyjaśniającym. Zgodnie z regulacjami wewnętrznymi takie postępowanie prowadzi wyznaczony pracownik banku, co miało gwarantować osobie zgłaszającej zachowanie poufności przekazywanych informacji.

Powódka zanegowała również skuteczność upoważnienia do przetwarzania danych osobowych, którego udzielono A. K. na podstawie art. 37 i 39 ustawy o ochronie danych osobowych. Wskazała także, że z podmiotem zewnętrznym należało zawrzeć umowę powierzenia przetwarzania danych osobowych, o której mowa w art. 31 ust. 1 ustawy.

Dodatkowo powódka załączyła do akt sprawy wydaną w przedmiotowym stanie faktycznym decyzję Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z dnia 30 czerwca 2017 roku, którą co prawda odmówiono uwzględnienia skargi, natomiast wskazano, że doszło do bezprawnego przetwarzania danych osobowych powódki.

**Wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2018 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie (VII P 340/16) uwzględnił powództwa i zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 10 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 6 lipca 2016 roku do dnia zapłaty, a także 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.**

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w całości podziela i uznaje za własne. Ustalenia te nie były uzupełniane w postępowaniu drugoinstancyjnym.

W świetle tej okoliczności i w związku z treścią art. 387 §2<sup>1</sup> pkt 1 k.p.c. nie ma zatem potrzeby przytaczania tych ustaleń w niniejszym uzasadnieniu.

Ponadto należy zwrócić uwagę, że stan faktyczny sprawy nie był między stronami sporny. W szczególności pozwany przyznał, że otrzymał zgłoszenie w ramach procedury Alertu Etycznego i przekazał je wraz ze zleceniem przeprowadzenia zewnętrznego postępowania wyjaśniającego A. K.. Istotą problemu było rozważenie, czy takie działanie pracodawcy stanowiło naruszenie norm prawnych chroniących dane osobowe pracownika, a co za tym idzie, czy doszło do bezprawnego ugodzenia w dobra osobiste powódki.

Sąd I instancji zważył, że zakres danych osobowych powódki udostępnionych A. K. wykraczał poza potrzeby związane z wykonywaniem obowiązku przeciwdziałania mobbingowi. Zauważył przede wszystkim, że informacje odnoszące się do stanu zdrowia należą do szczególnej kategorii informacji o osobie, tj. do danych wrażliwych. Przekazanie ich było nieproporcjonalne do uzyskania określonego celu, tj. nie było potrzebne do wyjaśnienia skargi i zweryfikowania zarzutów podniesionych przez powódkę.

Zwrócono uwagę na treść procedury „(...)”, w której jednoznacznie określono cel postępowania wyjaśniającego oraz podmioty, którym mogą być przekazane dane zgłaszających. Zgodnie z §6 ust. 4 i 5 dokumentu, tożsamość pracownika miała być znana jedynie Dyrektorowi (...). Poufność mogła być zniesiona jedynie za dobrowolną zgodą zainteresowanej osoby. Ponadto, procedura jasno stanowiła, że zgłoszenie mogło być przekazane do wyjaśnienia jedynie pracownikowi banku, a przekazano je osobie trzeciej.

W konsekwencji powyższego doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki. Oceniając wymiar należnego powódce zadośćuczynienia w świetle art. 448 k.c. uznano, że kwota 10 000 zł jest adekwatna do doznanej przez powódkę krzywdy.

O kosztach procesu orzeczono biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik sprawy, o której mowa w art. 98 §1 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono na podstawie §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.

**Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożył pozwany.** Zarzucił on naruszenie art. 23 ust. 1 pkt 5 oraz art. 27 ust. 2 pkt 6 ustawy o ochronie danych osobowych poprzez błędne przyjęcie, iż działanie pozwanego było nieuzasadnione oraz zagrażało prywatności i dobremu imieniu powódki oraz stanowiło naruszenie jej dóbr osobistych, a w konsekwencji skutkowało zasądzeniem na rzecz powódki zadośćuczynienia w kwocie 10 000 zł.

Ze względu na powyższe, pozwany wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I instancję,
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za II instancję.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że Sąd I instancji błędnie nie zakwalifikował działania pozwanego na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych, który to przepis dopuszcza przetwarzanie danych osobowych wtedy, gdy jest to niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratora danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą. Jeśli chodzi o dane wrażliwe, tj. te dotyczące zdrowia powódki, mogły być one przetwarzane na podstawie art. 27 ust. 2 pkt 6 tejże ustawy.

W ocenie pozwanego środki przez niego podjęte były konieczne w świetle art. 94<sup>3</sup> k.p. Wskazał on, że osoba wyznaczona w treści procedury alertu etycznego nie posiadała doświadczenia w rozwiązywaniu tak skomplikowanych sytuacji, jakie w swoim zgłoszeniu wskazała powódka. Stąd konieczne było przyzwanie do pomocy osoby trzeciej, posiadającej wiedzę fachową.

Pozwany zauważył także, iż według art. 27 ust. 2 pkt 6 ustawy o ochronie danych osobowych przetwarzanie danych osobowych wrażliwych powinno odbywać się w zakresie wskazanym w ustawie. Jako że takiego zakresu nie ustalono jednoznacznie w art. 94<sup>3</sup> k.p., to pozwany – jego zdaniem – mógł wybrać dane, które wykorzysta do realizacji ustawowego obowiązku przetwarzania danych osobowych.

**W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie** i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

**Wyrokiem z dnia 30 stycznia 2019 roku Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy (XXI Pa 422/18) na skutek apelacji pozwanego:**

- 1. zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 i 3 w ten sposób, że powództwo oddalił i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego**
- 2. zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 30 zł tytułem opłaty od apelacji**

Sąd II instancji nie dokonał ingerencji w ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i od razu przeszedł do przedstawienia własnych rozważań prawnych.

W pierwszej kolejności rację przyznano Sądowi I instancji, że część danych przetworzonych w związku z przekazaniem alertu osobie trzeciej ma charakter wrażliwy w rozumieniu art. 27 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Zgodnie z kolei z ust. 2 pkt 6 tego przepisu, przetwarzanie danych osobowych wrażliwych jest dopuszczalne, jeśli jest ono niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzania danych jest określony w ustawie. W ocenie Sądu Okręgowego, z punktu widzenia przepisów prawa, pracodawca był upoważniony do przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia powódki w takim zakresie, w jakim było to niezbędne do wyjaśnienia sprawy zarzutu mobbingu.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy przeszedł do omawiania „(...)”. Zwrócił uwagę, że zgodnie z jego §7 ust. 3, dane zgłaszającego nie mogą być ujawnione z wyłączeniem sytuacji opisanych w samej procedurze oraz wynikających z przepisów prawa. Zdaniem Sądu Odwoławczego takim przepisem prawa w niniejszym przypadku był wspomniany art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych. Prawo do przekazania danych na zewnątrz miało wynikać z kolei z §3 ust. 5 dokumentu wewnętrznego, zgodnie z którym procedura może być przeprowadzona w razie potrzeby przez inne niż (...) osoby i jednostki organizacyjne.

Zdaniem Sądu Okręgowego, interpretacja rzeczony procedury była zbyt wąska i nie uwzględniała zawartych w niej przypadków, które gwarantowały pracodawcy nieskrępowane przeprowadzenie postępowania w celu oceny okoliczności zgłoszonych w zgłoszeniu. W ocenie Sądu apelant dołożył należytej staranności w wyborze profesjonalnego podmiotu, zajmującego się tego typu sprawami.

Sąd Okręgowy nie zgodził się ponadto z Sądem Rejonowym co do braku proporcjonalności zachowania pozwanego co do określonego celu – wyjaśnienia skargi i zweryfikowania zarzutów. Według Sądu Odwoławczego były to informacje ogólne i przekazane zostały podmiotowi, który zachował wszystkie standardy właściwe dla tego rodzaju sytuacji.

**Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną złożyła powódka.** Zarzuciła w niej:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 94<sup>3</sup> §1 i 2 k.p. w zw. z art. 26 ust. 1 pkt 1-4 i art. 27 ust. 1 i 2 pkt 1 i 6 ustawy o ochronie danych osobowych – poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wobec przyjęcia przez Sąd Okręgowy w Warszawie, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi stanowi podstawę do przetwarzania danych osobowych pracownika bez jego zgody bez żadnych ograniczeń, w tym danych wrażliwych, a w konsekwencji błędne przyjęcie, że przetwarzanie danych osobowych w postępowaniu wyjaśniającym nie narusza zasady proporcjonalności;
2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 9 k.p. i art. 27 ust. 1 i 2 pkt 6 ustawy o ochronie danych osobowych – poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wobec przyjęcia przez Sąd Okręgowy w Warszawie, że przepisem ustawy upoważniającym pracodawcę do przetwarzania danych wrażliwych są regulacje wewnątrzzakładowe, w szczególności postanowienia uchwały zarządu spółki prawa handlowego;
3. naruszenie prawa materialnego, a to art. 31 oraz 37 i 39 w zw. z art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych – poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wobec przyjęcia przez Sąd Okręgowy w Warszawie, że pozwany pracodawca udostępniając A. K. bez umowy powierzania przetwarzania danych oraz na podstawie upoważnienia do przetwarzania danych osobowych, w którym nie określono ani zakresu ani celu przetwarzania danych działał zgodnie z prawem i nie naruszył swoich obowiązków administratora danych osobowych;
4. naruszenie prawa materialnego, tj. przepisów art. 23 i 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i §3 ust. 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 roku w zw. z art. 229 k.p. – poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wobec przyjęcia, że nie narusza dóbr osobistych skarżącej próba przeprowadzenia przez psychologa wywiadu z pracownikiem i uzyskania opinii psychologicznej bez jego zgody;
5. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 23 i 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych i §6 ust. 4 Procedury (...) w zw. z art. 94<sup>(3)</sup> §1 i 2 k.p. – poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wobec przyjęcia przez Sąd Okręgowy w Warszawie, że pozwany działał zgodnie z prawem ujawniając tożsamość skarżącej jako sygnalisty nieetycznych działań A. K. oraz dyrektorowi (...), mimo braku zgody skarżącej na uchylenie poufności zgłoszenia w tym zakresie;
6. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 23 i 24 k.c. w zw. z art. 448 k.c. w zw. z art. 27 ust. 1 i art. 26 ust. 1 pkt 1-4 ustawy o ochronie danych osobowych – poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wobec oddalenia przez Sąd Okręgowy w Warszawie żądania skarżącej o zapłatę zadośćuczynienia, mimo udostępnienia przez pozwanego A. K. bez zgody skarżącej danych wrażliwych dotyczących sfery prywatności skarżącej i ujawnienia jej tożsamości jako sygnalisty.

**Wyrokiem z dnia 4 lutego 2021 roku Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego (II PSKP 7/21).**

W ocenie Sądu Najwyższego prawo do ochrony danych osobowych, ujęte w art. 51 Konstytucji, wiąże się ściśle ze sferą poszanowania prywatności, swobody i integralności człowieka. Dane osobowe nie są tożsame z dobrami osobistymi, chociaż pewne ich rodzaje mogą złożyć się na elementy tożsamości i prywatności. Prawo do ochrony danych osobowych jest wywodzone w piśmiennictwie z takich dóbr osobistych, jak godność człowieka oraz prawo do prywatności. W ten sam sposób kwalifikuje je Trybunał Konstytucyjny.

Realizację prawa do ochrony danych osobowych zapewniać powinno wykonywani nałożonego na podmioty przetwarzające owe dane w art. 26 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych obowiązku dołożenia szczególnej

staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą. Dane mogą być gromadzone i przetwarzane jedynie zgodnie z prawem. Jeżeli w wyniku nienależytej dbałości o interesy osoby, które dane osobowe są gromadzone i przetwarzane, nastąpiło wkroczenie w sferę wartości o charakterze niemajątkowym, związanych z prawami i wolnościami człowieka, to poza środkami administracyjnymi pokrzywdzony może sięgnąć również po możliwości obrony przewidziane w art. 24 k.c.

Dalej Sąd Najwyższy przedstawił obszerny wywód prawny dotyczący wykładni przepisów o ochronie dóbr osobistych oraz omówił koncepcję badania naruszeń w świetle kryteriów obiektywnych. Zauważył, że w procesie w tym przedmiocie należy rozważać, czy typowa, przeciętna osoba na miejscu pokrzywdzonego uznałaby określone zachowanie za naruszenie dobra osobistego oraz czy w odczuciu społecznym określone działanie może być zakwalifikowane jako naruszenie dobra osobistego. Kryterium oceny, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, stanowią przy tym przeciętne opinie ludzi rozsądnie i uczciwie myślących.

W świetle art. 24 §1 k.c. ochrona z tytułu naruszenia dobra osobistego przysługuje – w jednoznacznej ocenie Sądu Najwyższego – dopiero wówczas, gdy zachowaniu sprawcy naruszenia ocenianego obiektywnie można przypisać przymiot bezprawności. Bezprawne jest zachowanie sprzeczne z szeroko rozumianym porządkiem prawnym, a więc z normami prawnymi lub regułami postępowania wynikającymi z zasady współżycia społecznego. Bezprawność przy tym jest tutaj wyrażona w formie domniemania prawnego. Pokrzywdzony nie musi udowadniać, że zachowanie sprawcy naruszenia dobra osobistego było niezgodne z prawem lub zasadami współżycia społecznego. To sprawca – w celu zwolnienia się z odpowiedzialności – musi udowodnić, że jego zachowanie nie nosiło cech bezprawności.

Jedną z okoliczności wyłączających bezprawność zachowania sprawcy naruszenia dobra osobistego jest działanie w ramach porządku prawnego. Ustalenie tej okoliczności wymaga stwierdzenia, że obowiązuje norma prawna upoważniająca do naruszenia dobra osobistego.

Dokonana przez Sąd Najwyższy analiza orzecznictwa doprowadziła do postawienia tezy, że działanie w ramach porządku prawnego wyłącza bezprawność naruszenia dobra osobistego, ale pod pewnymi warunkami. W ogólności bezprawność oznacza bowiem zachowanie niezgodne z prawem. Jeżeli więc obowiązujące przepisy przewidują określone procedury, to działanie w ich ramach (często wkraczające w sferę prawnie chronionych dóbr osobistych) z reguły nie jest bezprawne. Jeżeli jednak w toku takich prawnie uregulowanych procedur dochodzi do wyraźnego, poważnego naruszenia przepisów, zwłaszcza w sposób powodujący wykroczenie poza cel i niezbędność postępowania, to nie jest wykluczone uznanie bezprawności takiego działania. Inaczej mówiąc, nie każde naruszenie przepisów regulujących przebieg określonych postępowań w ramach obowiązującego porządku prawnego oznacza bezprawność działania, ale jeżeli wkroczenie w sferę prawnie chronionych dóbr osobistych nastąpiło w toku tychże procedur, może – przy spełnieniu powyższych przesłanek – zostać uznane za bezprawne. ***Działanie w ramach porządku prawnego, by wyłączać bezprawność, musi być zatem dokonane w granicach określonych tym porządkiem prawnym, to jest pozostawać w zgodzie z obowiązującymi przepisami, a nadto powinno być rzeczowe, obiektywne, podjęte z należytą ostrożnością i przez osobę uprawnioną. Nie może też wykraczać poza niezbędną dla określonych prawem celów potrzebę.***

Sąd Najwyższy zauważył, że w przedmiotowej sprawie pozwany, broniąc się przed zarzutem naruszenia dóbr osobistych, stał na stanowisku, iż jego działanie odbyło się w granicach prawa, a ściślej mówiąc – w przepisów ustawy o ochronie danych osobowych oraz kodeksowych i zakładowych przepisów antymobbingowych.

W tej materii wskazano, że gromadzone przez pozwanego dane osobowe pracowników stanowią zbiór danych w rozumieniu art. 7 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Pracodawca, będący zgodnie z art. 7 pkt 4 administratorem danych osobowych, ma rozległe obowiązki informacyjne w stosunku do tych, których dotyczą zbierane i przetwarzane dane osobowe, a także obowiązek dbania o legalność i rzetelność przetwarzania danych osobowych, obowiązek dbania o zachowanie danych w poufności, czy obowiązek zabezpieczenia zbioru danych osobowych.

Zauważono dalej, że pojęcia danych osobowych nie ma jednorodnego charakteru. Wyróżniono bowiem dane o szczególnym charakterze, tzw. dane wrażliwe (delikatne, sensytywne), przeciwstawiane niekiedy tzw. danym zwykłym (pospolitym). Te pierwsze skatalogowane są w art. 27 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych, gdzie chociażby mowa jest o danych dotyczących stanu zdrowia. Kryterium wyróżnienia danych wrażliwych stanowi to, że dotyczą one bezpośrednio sfer należących do prywatności czy nawet intymności osoby fizycznej. W przypadku danych pospolitych ingerencja w prywatność zaś albo w ogóle nie zachodzi albo zachodzi jedynie w określonych kontekstach.

Przesłanki przetwarzania danych osobowych określone są w art. 23 (w przypadku danych zwykłych) oraz w art. 27 (w przypadku danych wrażliwych) omawianej ustawy. Obydwa przepisy zawierają katalog sytuacji, w których przetwarzanie danych ma legalny charakter. Co warto podkreślić, art. 27 ma charakter przepisu szczególnego względem art. 23 ustawy. Oznacza to, że przesłanki określone w tym pierwszym przepisie, a uchylające zakaz przetwarzania danych osobowych, stosuje się nie tylko do danych wrażliwych, ale również do danych pospolitych.

Sąd Najwyższy rozwijając powyższe pochylił się nad przesłanką upoważniającą do przetwarzania danych wrażliwych, jeśli to przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudniania pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie (art. 27 ust. 2 pkt 6 ustawy). Na podstawie tego przepisu administrator danych zatrudniający inne osoby może przetwarzać takie dane sensytywne, które są dla niego niezbędne do wykonywania zadań odnoszących się do zatrudnienia, do wykonywania praw i obowiązków wynikających z faktu zatrudniania innych osób, a mających swoje źródło w przepisach prawa, umowie zbiorowej czy umowie indywidualnej. Zakres przetwarzania danych osobowych musi być jednak określony w ustawie.

Na gruncie pracowniczych stosunków zatrudnienia zakres danych osobowych, których może żądać pracodawca został wyznaczony przez art. 22<sup>1</sup> k.p. Przepis ten w ust. 1 zawiera katalog informacji o pracownikach dostępnych pracodawcy. Mowa tam o imieniu i nazwisku, imionach rodziców, dacie urodzenia, miejscu zamieszkania, wykształceniu, czy przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Brak jest natomiast tutaj jakiegokolwiek danej wrażliwej. Jednakże, na podstawie art. 22<sup>1</sup> §4 k.p., pracodawca może zażądać od pracownika podania innych danych niż określone powyżej, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

W ocenie Sądu Najwyższego, przez wykonywanie zadań związanych z zatrudnieniem w rozumieniu art. 27 ust. 2 pkt 6 ustawy o ochronie danych osobowych, rozumieć można w niektórych przypadkach nawet zbieranie danych dotyczących zdrowia, jeśli jest to istotne dla zatrudnienia na określonym stanowisku lub uzyskania pewnych przywilejów w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Zasadniczo jednak pracodawca nie ma podstaw do domagania się udzielenia informacji o stanie zdrowia pracownika, o przebytych chorobach czy prowadzonym aktualnie leczeniu.

Wprawdzie zadania związane z zatrudnieniem mogą być nakładane na pracodawcę na podstawie przepisów autonomicznych źródeł prawa pracy, jednak w myśl omawianego art. 27 ust. 2 pkt 6 ustawy o ochronie danych osobowych, zakres przetwarzanych danych musi być określony w ustawie. Dlatego też nawet wtedy, gdy przepisy rozporządzenia albo postanowienia autonomicznych źródeł prawa nakładają na pracodawcę określone zadania, nie jest to wystarczające do legalnego przetwarzania danych osobowych.

Tymczasem, pozwany w niniejszej sprawie powoływał się na przepisy wewnątrzzakładowe dotyczące mobbingu jako określające upoważnienie czy tworzące zakres danych osobowych możliwych do przetwarzania.

W tym miejscu Sąd Najwyższy przypomniał, że art. 94<sup>3</sup> k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i uprawnia pracownika, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia do dochodzenia od pracodawcy – między innymi - odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi można rozpatrywać na trzech płaszczyznach. Po pierwsze, chodzi tutaj o zakaz mobbingu bezpośrednio ze strony pracodawcy czy osób podejmujących za pracodawcę czynności z zakresu prawa

pracy. Po drugie, mowa tutaj o obowiązku pracodawcy eliminowania mobbingu w przypadku jego wystąpienia. Po trzecie zaś, ustawodawca nakazuje zapobiegać mobbingowi, czyli podejmować działania prewencyjne.

Pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi w szczególności szkoląc pracowników czy stosując procedury, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska. W celu wykonania obowiązku przeciwdziałania mobbingowi pracodawca może używać środków organizacyjnych i perswazyjnych, a gdy są one nieskuteczne, może stosować sankcje przewidziane w prawie pracy. W ramach przeciwdziałania mobbingowi ze strony jednych pracowników przeciwko innym pracownikom pracodawca powinien stosować wszelkie prawnie dostępne środki, takie jak kary porządkowe, przeniesienie na inne stanowisko, wypowiedzenie stosunku pracy, także rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd Najwyższy zauważył, że w przedmiotowej sprawie pozwany realizując swoje obowiązki wynikające z ustawowych unormowań uchwałą nr (...) Zarządu(...) Bank S.A. z dnia 24 marca 2014 roku ustanowił procedurę (...). Stosownie do §6 ust. 3 tej procedury, w przypadku wysyłania zgłoszenia pocztą, koperta, zawierająca zgłoszenie, musiała być oznaczona napisem „poufne” i winna być zaadresowana do dyrektora departamentu (...), który jest wyłącznie uprawniony do zapoznania się z informacją, w tym z tożsamością osoby zgłaszającej. Samo zaś zgłoszenie zawierać powinno wszelkie informacje mające związek ze zgłoszeniem, w tym dokumenty potwierdzający opisywaną sytuację (§6 ust. 2-4). Zgodnie z kolei z §7 ust. 3 procedury stanowi, że dane zgłaszającego nie mogą być ujawnione, z wyłączeniem sytuacji opisanych w samej procedurze oraz wynikających z przepisów prawa.

W ocenie Sądu Najwyższego celem ustanowienia procedury było ujawnienie i wyeliminowanie bezprawnych zachowań mobbingowych. Aby zachęcić pracowników do informowania o tego rodzaju zachowaniach, ustanowiona procedura zapewniała im poufność. Chodzi wszak o nienarażanie osób sygnalizujących owe nieprawidłowości na szykany ze strony mobberów. Wbrew stanowisku Sądu II instancji, gwarancja nieujawniania danych osobowych pracowników rozciąga się na całe postępowanie alertowe i mogła ją uchylić jedynie zgoda zainteresowanego. W tym zakresie postanowienia procedury korespondują z unormowaniami art. 23 ust. 1 pkt 1 oraz art. 27 ust. 2 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych.

Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że rację ma skarżąca mówiąc o braku możliwości uchylenia obowiązku wynikającego z ustawy o ochronie danych osobowych przez przepisy wewnątrzzakładowe należące do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Wszak ujawnienie danych wrażliwych bez zgody zainteresowanego mogło nastąpić jedynie na podstawie przepisów ustawy (vide art. 27 ust. 2 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych). Tymczasem, Kodeks pracy takich przepisów nie zawiera.

Dalej Sąd Najwyższy zauważył, że Sąd II instancji błędnie upatrywał legalności ujawnienia danych wrażliwych dotyczących powódki w unormowaniu art. 27 ust. 2 pkt 7 ustawy o ochronie danych osobowych oraz szczegółowych regulacjach obowiązującej u pozwanego procedury alertowej, twierdząc, że było to niezbędne dla realizacji ciężącego na pracodawcy obowiązku odnoszącego się do zatrudniania pracowników, a ściślej – do obowiązku przeciwdziałania mobbingowi.

Zdaniem Sądu Najwyższego w świetle postanowień procedury alertu, dopuszczalne było scedowanie przez dyrektora departamentu (...) przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego i sporządzenia projektu raportu w sprawie zgłoszenia na inne osoby, w tym na podmioty zewnętrzne trudniące się zawodowo problematyką antymobbingową. Scedowaniu nie podlegały jednak wszystkie czynności, o czym przesądza cel postępowania antymobbingowego, którym było ujawnienie zachowań mobbingowych i wyeliminowanie tego typu praktyk z zakładu pracy.

Przedmiotem prowadzących postępowanie powinny być więc okoliczności faktyczne dotyczące samego zdarzenia mającego znamiona mobbingu. Rola pracodawcy polegała tutaj na stwierdzeniu faktu mobbingu oraz zdemaskowaniu sprawców. Tymczasem, z poczynionych przez Sądy ustaleń wynika, że A. K. nie kontaktowała się ze wskazanymi w skardze powódki osobami mającymi potwierdzić stawiane zarzuty dotyczące mobbingu, natomiast głównym jej obiektem zainteresowania stała się sama skarżąca, którą specjalistka zamierzała poddać badaniu psychologicznemu.



A zatem nie fakt mobbingu stał się wiodącym tematem postępowania wyjaśniającego, lecz stan zdrowia psychicznego ofiary tego procederu.

Zdaniem Sądu Najwyższego, dla potwierdzenia samego faktu zaistnienia zdarzenia o znamionach mobbingu wystarczające byłoby przekazanie A. K. zgłoszenia powódki w pewnym stopniu zanonimizowanego, tj. pozbawionego informacji chociażby o jej stanie zdrowia.

Nawet jeśli zamiarem pracodawcy było zniwelowanie skutków stosowanych wobec powódki praktyk, powinien on wystąpić do niej o zgodę na kontakt z psychologiem i przedstawienie mu danych wrażliwych. Udostępnienie A. K. zawartych w zgłoszeniu alertowym informacji o stanie zdrowia powódki nie tylko nie było konieczne dla przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego odnośnie do zgłoszonych przez nią praktyk, ale zapoczątkowało działania pracodawcy, które stało się dla skarżącej źródłem dodatkowej udręki. Pozostawała bowiem niepewność, czy jej dane osobowe, jako sygnalisty zachowań mobbingowych, nie zostały ujawnione innym osobom, w tym samym mobberom. Ponadto, powódka znalazła się w sytuacji dla niej krępującej i rodzącej obawy o jej dalszą pozycję zawodową.

Na zakończenie Sąd Najwyższy przyznał również racje skarżącej w zakresie zarzutu wadliwego powierzenia przetwarzania danych osobowych A. K. przez pozwanego. Mianowicie, mając na względzie art. 31 ustawy o ochronie danych osobowych, konieczne było zawarcie z wymienioną osobą umowy zawartej na piśmie i mającej za przedmiot właśnie przetwarzanie danych osobowych. W umowie tej powinien zostać zawarty cel i zakres, w jakim dane osobowe będą przetwarzane. Do operacji na danych nie jest wystarczające upoważnienie wynikające ze stosunku prawnego łączącego daną osobę z administratorem danych, na przykład w związku z zawarciem umowy zlecenia.

Na skutek przekazania przez Sąd Najwyższy sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy, zadaniem składu orzekającego w sprawie niniejszej stało się rozstrzygnięcie o apelacji strony pozwanej.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja była bezpodstawna i podlegała oddaleniu. Sąd drugiej instancji co do zasady podziela argumentację Sądu Rejonowego i złożoną w odpowiedzi na apelację.

Na wstępie należy podkreślić, że postępowanie apelacyjne ma charakter merytoryczny, w związku z czym Sąd II instancji nie może ograniczać się do oceny zarzutów apelacyjnych, lecz musi – niezależnie od ich treści – dokonać ponownych własnych ustaleń, a następnie poddać je ocenie pod kątem prawa materialnego (uchwał SN z 31.01.2008r., III CZP 49/07). Może także przeprowadzić ponowną ocenę dowodów zgromadzonych w pierwszej instancji. Sąd II instancji musi więc samodzielnie dokonać jurydycznej oceny dochodzonego żądania i skonfrontować je z zaskarżonym orzeczeniem oraz stojącymi za nim motywami. Zarzuty mają zaś charakter pomocniczy i nie ograniczają swobody sądu (wyrok SN z 4.06.2008, II PK 323/07).

Skoro sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym sprawę a nie apelację (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne od postępowania kasacyjnego), to jego obowiązkiem jest po pierwsze, rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 KPC), po drugie, **wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu** (art. 382 KPC) i po trzecie, **danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku** (art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 KPC). Dopiero łączne spełnienie tych warunków pozwala na stwierdzenie, że postępowanie apelacyjne w sprawie toczyło się prawidłowo (wyrok SN z 16.05.2019r., II PK 95/18).

Zakres stosowania art. 328 § 2 KPC przez odesłanie unormowane w art. 391 § 1 KPC

w postępowaniu przed sądem drugiej instancji jest uzależniony od treści wydanego orzeczenia, przebiegu postępowania apelacyjnego, a także od działań procesowych podjętych przez sąd odwoławczy, dyktowanych rodzajem zarzutów apelacyjnych oraz limitowanych granicami wniosków apelacji. W przypadku zmiany zaskarżonego orzeczenia, wydanego na podstawie materiału zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, sąd odwoławczy

zobowiązany jest poczynić własne ustalenia faktyczne oraz wskazać, na jakich dowodach się oparł, z jakich przyczyn innym dowodom odmówił wiarygodności (wyrok SN z 20.01.2015r., I PK 137/14). A *contratio*, w przypadku oddalenia apelacji, czynienie własnych ustaleń faktycznych nie jest konieczne. Obowiązkowa jest natomiast **ocena zarzutów zgłoszonych w apelacji oraz przytoczenie podstawy prawnej wyroku ze wskazaniem przepisów prawa materialnego i formalnego**. Przy czym wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa nie spełnia ogólnikowe powołanie się na poglądy doktryny i orzecznictwa.

Jako że Sąd Okręgowy wydaje wyrok rozpoznając sprawę ponownie w związku z uznaniem skargi kasacyjnej powódki za zasadną, konieczne jest także poczynienie ogólnych uwag proceduralnych na temat skutków wyrokowania przez Sąd Najwyższy dla dalszego przebiegu postępowania.

Zgodnie z art. 398<sup>15</sup> §1 in principio k.p.c., Sąd Najwyższy w razie uwzględnienia skargi kasacyjnej uchyla zaskarżone orzeczenie w całości lub w części i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał orzeczenie, lub innemu sądowi równorzędnemu. Na mocy z kolei art. 398<sup>20</sup> k.p.c., Sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy sąd kieruje się ogólnymi zasadami postępowania odwoławczego. Powinien wziąć pod uwagę podstawy skargi kasacyjnej, których uwzględnienie spowodowało wydanie orzeczenia kasatoryjnego (P. Ryłski [red.], T. Zembruski, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, wyd. 1, Legalis 2021).

Sąd, któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania, jest **związany wykładnią prawa** dokonaną przez Sąd Najwyższy. Sąd II instancji może jednak odstąpić od zaprezentowanej wykładni prawa w razie zasadniczej zmiany stanu faktycznego w wyniku ponownego rozpoznania sprawy. Na gruncie art. 398<sup>(20)</sup> KPC pojęcie **„wykładnia prawa” powinno być rozumiane wąsko, jako ustalenie znaczenia przepisów prawa, pojmowanie norm prawnych**. Związanie sądu wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy nie obejmuje ocen dotyczących stanu faktycznego sprawy; argumentacja w tym zakresie nie ma cech wykładni prawa, lecz polega na ocenie prawnej ustalonych faktów, więc należy do sfery stosowania prawa, o której art. 398<sup>(20)</sup> KPC nie stanowi. Jeżeli by w orzeczeniu Sądu Najwyższego znalazły się wskazania co do dalszego postępowania, to wskazania takie nie wiążą sądu, któremu sprawa została przekazana (wyrok Sądu Najwyższego – Izby Pracy z 27.02.2019r., II UK 516/7; Wyrok Sądu Najwyższego – Izby Cywilnej z 23.01.2019r., I CSK 746/17). Zasada związania obejmuje jedynie wykładnię tych przepisów prawa, które były rozpatrywane przez Sąd Najwyższy w ramach oceny zarzutów kasacyjnych, w tym przede wszystkim zarzutów, które stanowiły podstawę uchylecia zaskarżonego orzeczenia. Związanie to nie obejmuje poglądów prawnych, które Sąd Najwyższy wyraził nie rozpatrując zarzutów kasacyjnych (postanowienie SN – Izba Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych z 19.12.2018r., I NSK 23/18).

Sąd Okręgowy musi więc zastosować się do uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego w tym zakresie, w którym mowa jest o rozumieniu konkretnych przepisów prawa powszechnie obowiązującego w oderwaniu od stanu faktycznego sprawy. Wykładnia prawa ma bowiem charakter ogólny i nie odnosi się do konkretnego problemu. Prawo powinno być bowiem interpretowane w sposób jednolity, niezależnie od tego czego dotyczy dany spór.

W niniejszym przypadku duża część uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2021 roku poświęcona jest właśnie ogólnym uwagom dotyczącym wykładni przepisów odnoszących się do dóbr osobistych, czy też ochrony danych osobowych. Wszystko to, co Sąd Najwyższy zważył bez powoływania się na stan faktyczny sprawy i przy rozpatrywaniu zarzutów kasacyjnych, musiało zostać uwzględnione przy wydawaniu uzasadnianego wyroku. Stąd poniżej znajdują się odniesienia do oceny prawnej dokonanej w sprawie II PSKP 7/21.

Złożona przez pozwanego apelacja zawierała jeden tylko zarzut naruszenia prawa materialnego, a to art. 23 ust. 1 pkt 5 oraz art. 27 ust. 2 pkt 6 ustawy o ochronie danych osobowych poprzez błędne przyjęcie, iż działanie pozwanego było

nieuzasadnione oraz zagrażało prywatności i dobremu imieniu powódki oraz stanowiło naruszenie jej dóbr osobistych, a w konsekwencji skutkowało zasądzeniem na rzecz powódki zadośćuczynienia w kwocie 10 000 zł.

Przedmiotem niniejszego postępowania jest roszczenie o ochronę dóbr osobistych, sformułowane co prawda w stanie faktycznym związanym ze stosunkiem zatrudnienia, natomiast oparte na prawie cywilnym, a konkretnie na art. 24 w zw. z art. 448 k.c. Zgodnie z pierwszym z wymienionych przepisów, 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 również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Jak wiążąco dla niniejszej sprawy wyłożył ten przepis Sąd Najwyższy, ustawodawca przewidział na gruncie ochrony dóbr osobistych zasadę domniemania bezprawności. Oznacza to, że rolą procesową poszkodowanego jest wykazanie, że do naruszenia dóbr osobistych doszło. Jeśli natomiast sprawca chce uwolnić się od odpowiedzialności co do zasady, musi wykazać, że jego działanie nie było bezprawne.

Powódka swoją rolę procesową wypełniła. Wykazała, że zachowanie pozwanego ugodziło w jej prawo do prywatności, godności oraz dobrego imienia. Jak również wiążąco ocenił to Sąd Najwyższy, orzecznictwo SN, począwszy od lat 70. XX w., konsekwentnie opowiada się za koncepcją badania naruszenia dóbr osobistych w świetle kryteriów obiektywnych (liczne przykłady podaje A. Szpunar, Ochrona dóbr osobistych, s. 108 i n.). W uzasadnieniu uchw. SN(7) z 28.5.1971 r. (III PZP 33/70, OSNCP 1971, Nr 11, poz. 188) stwierdzono, że naruszeniem czci jest sformułowanie uwłaczające czci każdego człowieka, w granicach przeciętnych ocen aktualnie stosowanych w społeczeństwie, a nie w indywidualnym odczuciu osoby, która domaga się ochrony prawnej. Według wyr. SN z 16.1.1976 r. (II CR 692/75, OSNCP 1976, Nr 11, poz. 251, z glosą J.S. Piątowskiego, NP 1977, Nr 7–8, s. 1144), przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobrego imienia, należy mieć na uwadze nie tylko subiektywne odczucia osoby żądającej ochrony, lecz także obiektywną reakcję opinii społeczeństwa.

W wyr. SN z 11.3.1997 r. (III CKN 33/97, OSNC 1997, Nr 6–7, poz. 93) zaznaczono, że ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, jakim jest stan uczuć, godność osobista i nietykalność cielesna, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego, ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobnicze, uwarunkowania chorobowe. Kryteria oceny muszą być poddane obiektywizacji, przez uwzględnienie odczucia szerszego grona uczestników zdarzenia i powszechnie przyjmowanych, a zasługujących na akceptację norm postępowania, w tym obyczajowych, wynikających z tradycji.

Należy podkreślić, że odwołanie się do ocen i opinii panujących w społeczeństwie nie oznacza konieczności prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego w celu zbadania treści faktycznie wyrażanych w społeczeństwie opinii i ocen. Powód, dowodząc naruszenia dobra osobistego w postaci dobrego imienia lub godności, nie ma obowiązku wykazywania, jak faktycznie w określonej społeczności czy środowisku dana wypowiedź została zrozumiana i odebrana, zaś dowodząc naruszenia prawa do prywatności i wizerunku, nie musi udowadniać, ile osób rozpoznało jego osobę na określonej fotografii. Ocena tych okoliczności należy do sądu przy wykorzystaniu wskazanych powyżej narzędzi metody obiektywnej. Wykazanie tych okoliczności może mieć znaczenie dla ustalenia zakresu doznanej krzywdy, ale nie samego faktu dokonanego naruszenia (K. Osajda [red.], J. Sadowski, Kodeks cywilny. Komentarz, wyd. 29, Legalis 2021).

W ocenie tak Sądu I instancji, jak i tutaj. Sądu Okręgowego, przekazanie osobie trzeciej danych wrażliwych dotyczących poszkodowanego, szczególnie jeśli są to dane dotyczące stanu zdrowia psychicznego, narusza prywatność, godność oraz dobre imię. Zachowanie jest tutaj tym bardziej naganne w związku z tym, że pozwany dane te udostępnił w ramach procedury, której najważniejszą dla pracowników zaletą jest poufność. Jak słusznie zauważa Sąd Najwyższy, gdyby nie gwarancje tego rodzaju, zapewne mało kto byłby skłonny poinformować swojego pracodawcę o byciu ofiarą mobbingu. Po pierwsze, wiedzę w tym zakresie mogliby powziąć sami mobberzy. A to nie tylko mogłoby spowodować działania

odwetowe, ale również w skrajnych przypadkach doprowadzić do pozbawienia sygnalisty zatrudnienia. Po drugie, z mobbingiem – tak jak w tym przypadku – bardzo często związane są cierpienia psychiczne oraz inne dolegliwości o charakterze zdrowotnym. Dzielenie się takimi informacjami z nieokreśloną w praktyce grupą odbiorców, byłoby chyba dla każdego krępujące i poniżające w stopniu nieakceptowalnym.

Wobec tego, aby roszczenie co do zasady zostało uznane za nieuprawnione, pozwany musiałby skutecznie wykazać, że naruszenie przez niego dóbr osobistych powódki nie było bezprawne. Pozwany w niniejszej sprawie taką próbę podjął, powołując się na jedną ze znanych doktrynie przesłanek egzoneracyjnych – działanie w ramach porządku prawnego. I w tym zakresie Sąd Najwyższy wiążąco zważył, że działanie w ramach porządku prawnego, by wyłączać bezprawność, musi być dokonane w granicach określonych tym porządkiem prawnym, to jest pozostawać w zgodzie z obowiązującymi przepisami oraz zasadami współzycia społecznego, a nadto powinno być rzeczowe, obiektywne, podjęte z należyłą ostrożnością i przez osobę uprawnioną. Nie może też wykraczać poza niezbędną dla określonych prawem celów potrzebę.

Aby ocenić argumentację pozwanego, trzeba więc odpowiedzieć na pytanie, czy przekazanie osobie trzeciej danych osobowych powódki, w tym danych wrażliwych o stanie zdrowia, bez jej wyraźnej zgody, w ramach procedury antymobbingowej i na podstawie samego tylko upoważnienia od pracodawcy dla osoby trzeciej, znajduje oparcie w przepisach prawa o charakterze powszechnie obowiązującym.

W sprawie zastosowanie znalazły przepisy uchylonej już ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016r. poz. 922; dalej „u.o.d.o.”) w brzmieniu obowiązującym w czasie omawianego w sprawie zdarzenia historycznego. Zgodnie z jej art. 6 ust. 1, dane osobowe to wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej.

O tym, czy określona informacja ma charakter danych osobowych, czy też nie, decyduje jej przydatność do ustalenia tożsamości osoby, której ta informacja dotyczy. Jeżeli komunikat można powiązać z konkretną osobą fizyczną, wówczas jego treść należy uznać za dane osobowe. Pojęcie "dane osobowe" na gruncie prawa polskiego obejmuje wszelkie informacje dotyczące osoby fizycznej, jeśli możliwe jest określenie jej tożsamości i zidentyfikowanie. Dane osobowe to zespół wiadomości (komunikatów) o konkretnym człowieku na tyle zintegrowany, że pozwala na jego zindywidualizowanie. Obejmuje co najmniej informacje niezbędne do identyfikacji (imię, nazwisko, miejsce zamieszkania), jednakże do tego się nie ogranicza, bowiem mieszczą się w nim również dalsze informacje, wzmacniające stopień identyfikacji (wyrok WSA w Warszawie z 8.06.2017r., II SA/Wa 1414/16).

Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy, informacje o sobie można podzielić na dane „zwykłe” oraz „wrażliwe”. Te ostatnie skatalogowane są w art. 27 ust. 1 u.o.d.o. Wśród danych sensytywnych wyróżniono chociażby pochodzenie rasowe, poglądy polityczne, poglądy religijne czy – wreszcie – dane o stanie zdrowia.

W świetle powyższe nie ulega żadnym wątpliwości, że zgłoszenie alertowe powódki zawierało jej dane osobowe, w tym dane wrażliwe. Pismo było podpisane i – co oczywiste – zarówno jego adresat, jak i A. K. mogli powiązać zawarte w nim informacje z konkretną osobą. W dokumencie znajdowały się dane dotyczące zdrowia powódki, w tym chociażby informacja o jej problemach o podłożu depresyjnym oraz o źródle tych problemów.

Zgodnie dalej z u.o.d.o., przetwarzanie danych osobowych to z kolei „jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie”. Istotne dla sprawy przepisy dotyczące zasad przetwarzania danych osobowych to art. 23 i 27 u.o.d.o. Pierwszy z nich odnosi się do danych „zwykłych”. Zgodnie z ust. 1, przetwarzanie danych jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy:

- 1) ***osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę, chyba że chodzi o usunięcie dotyczących jej danych;***
- 2) ***jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa;***

3) jest to konieczne do realizacji umowy, gdy osoba, której dane dotyczą, jest jej stroną lub gdy jest to niezbędne do podjęcia działań przed zawarciem umowy na żądanie osoby, której dane dotyczą;

4) jest niezbędne do wykonania określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego;

5) jest to niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą.

Wykładnia systemowa art. 23 u.o.d.o. prowadzi do wniosku, że ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie generalnego zakazu przetwarzania danych osobowych zwykłych. Przypadki wymienione w ust. 1 tego przepisu uznać należy za ogólne materialne przesłanki przetwarzania danych osobowych ( J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz , Ochrona, 2004, s. 572), jednak ujmowane od strony pozytywnej, nie zaś od strony negatywnej, jak to ma miejsce w przypadku danych osobowych zaliczonych do kategorii danych wrażliwych. Innymi słowy, w przypadku art. 23 ust. 1 u.o.d.o. nie mamy do czynienia z negatywnie ujętymi wyjątkami od ogólnej zasady zakazu przetwarzania danych osobowych, lecz z pozytywnie wskazanymi przesłankami legalności przetwarzania danych osobowych.

Zarówno w literaturze (por. J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, Ochrona, 2004, s. 472–473), jak i w orzecznictwie (wyr. WSA w Warszawie z 1.12.2005 r., II SA/WA 917/05, Legalis; por. też wyr. WSA w Warszawie z 31.3.2006 r., II SA/WA 2395/04, Legalis), powszechnie przyjmuje się, że każda z wymienionych w art. 23 u.o.d.o. okoliczności usprawiedliwiających przetwarzanie danych osobowych ma charakter autonomiczny i niezależny oraz że są one, co do zasady, równoprawne.

W niniejszym przypadku istotne znaczenie mają przesłanki z pkt 1 i 2 powyżej. Należałoby się zastanowić, czy powódka w realiach sprawy wyraziła zgodę na udostępnienie jej danych osobowych. Po drugie, konieczna jest ocena, czy udostępnienie danych osobowych było niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Jako jednak, że zgłoszenie alertowe zawierało nie tylko dane zwykłe, ale również te wrażliwe, wcześniej trzeba jeszcze pochylić się nad zasadami przetwarzania tych ostatnich, o czym mowa w art. 27 ust. 1 u.o.d.o. Tutaj ustawodawca – przeciwnie niż w przypadku art. 23 – zdecydował się na wprowadzenie generalnego zakazu przetwarzania danych sensorywnych. Dopiero w art. 27 ust. 2 wymieniono zamknięty katalog przypadków, w których – w drodze wyjątku – operacje na informacjach wrażliwych będą dopuszczalne.

Jako że mamy tutaj do czynienia z generalnym zakazem oraz wyjątkami od tego zakazu, te ostatnie należy interpretować wąsko. Wynika to chociażby z podkreślanego przez Sąd Najwyższy faktu istnienia konstytucyjnej podstawy ochrony informacji o osobie. Skoro prawem obywatela jest możliwość decydowania o zakresie przetwarzania jego danych, w szczególności danych wrażliwych, wszelkie ograniczenia tego prawa muszą być wprowadzane z ostrożnością i tłumaczone na korzyść obywatela.

Zgodnie ze wspomnianym art. 27 ust. 2 u.o.d.o., przetwarzanie danych wrażliwych jest dopuszczalne, gdy:

1) **osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę na piśmie, chyba że chodzi o usunięcie dotyczących jej danych;**

2) przepis szczególny innej ustawy zezwala na przetwarzanie takich danych bez zgody osoby, której dane dotyczą, i stwarza pełne gwarancje ich ochrony;

3) przetwarzanie takich danych jest niezbędne do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby, gdy osoba, której dane dotyczą, nie jest fizycznie lub prawnie zdolna do wyrażenia zgody, do czasu ustanowienia opiekuna prawnego lub kuratora;

4) jest to niezbędne do wykonania statutowych zadań kościołów i innych związków wyznaniowych, stowarzyszeń, fundacji lub innych niezarobkowych organizacji lub instytucji o celach politycznych, naukowych, religijnych,

filozoficznych lub związkowych, pod warunkiem, że przetwarzanie danych dotyczy wyłącznie członków tych organizacji lub instytucji albo osób utrzymujących z nimi stałe kontakty w związku z ich działalnością i zapewnione są pełne gwarancje ochrony przetwarzanych danych;

5) przetwarzanie dotyczy danych, które są niezbędne do dochodzenia praw przed sądem;

6) **przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie;**

7) przetwarzanie jest prowadzone w celu ochrony stanu zdrowia, świadczenia usług medycznych lub leczenia pacjentów przez osoby trudniące się zawodowo leczeniem lub świadczeniem innych usług medycznych, zarządzania udzielaniem usług medycznych i są stworzone pełne gwarancje ochrony danych osobowych;

8) przetwarzanie dotyczy danych, które zostały podane do wiadomości publicznej przez osobę, której dane dotyczą;

9) jest to niezbędne do prowadzenia badań naukowych, w tym do przygotowania rozprawy wymaganej do uzyskania dyplomu ukończenia szkoły wyższej lub stopnia naukowego; publikowanie wyników badań naukowych nie może następować w sposób umożliwiający identyfikację osób, których dane zostały przetworzone;

10) przetwarzanie danych jest prowadzone przez stronę w celu realizacji praw i obowiązków wynikających z orzeczenia wydanego w postępowaniu sądowym lub administracyjnym.

Wyróżniono przypadki, na które w sprawie niniejszej powoływał się pozwany chcąc usprawiedliwić własne sporne zachowanie.

Podstawową przesłanką uchylającą zakaz przetwarzania danych sensytywnych jest zgoda osoby, której dane dotyczą. Jest to przesłanka podobna do tej wskazanej w art. 23 ust. 1 pkt 1 u.o.d.o. Podstawowym elementem odróżniającym jednak oświadczenie o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych z art. 27 ust. 2 pkt 1 od oświadczenia z art. 23 ust. 1 pkt 1 u.o.d.o. jest wymóg złożenia takiego oświadczenia na piśmie. W literaturze ( J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz , Ochrona, 2004, s. 575–576; A. Drozd , Ustawa, s. 171) słusznie wskazuje się, że zgoda na przetwarzanie wrażliwych danych osobowych udzielona w formie innej niż pisemna jest nieskuteczna, a przepisy KC o formie czynności prawnych nie znajdują w tym zakresie zastosowania.

Przesłanka z art. 27 ust. 2 pkt 6 u.o.d.o. odnosi się z kolei do przetwarzania danych osobowych pracowników. Przez „zadania administratora danych”, czyli pracodawcy, rozumie się tutaj wszelkie jego obowiązki, nałożone nie tylko przez przepisy ustawy, ale również przez normy podustawowych źródeł prawa pracy, o których mowa w art. 9 k.p.

Mimo jednak, że przetwarzanie danych może dotyczyć obowiązków zawartych również chociażby w regulaminach pracy, to jednak zakres przetwarzanych danych musi być już określony w ustawie. W ten sposób ewentualne przetwarzanie danych sensytywnych w celu realizacji zadań wynikających np. z postanowień układów zbiorowych, porozumień zbiorowych, statutów i regulaminów byłoby dopuszczalne tylko w zakresie, w jakim dopuszcza to art. 22<sup>1</sup> k.p. (P. Barta, P. Litwiński, Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz. Wyd. 4, Warszawa 2016).

Tak naprawdę bowiem wskazany przepis kodeksu pracy jest jedynym, który wprost i jednoznacznie określa zakres danych, które mogą być przetwarzane przez pracodawcę. Wymieniono w nim następujące rodzaje informacji o osobie:

1) imię (imiona) i nazwisko;

2) datę urodzenia;

3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;

- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia
- 7) adres zamieszkania;
- 8) numer PESEL, a w przypadku jego braku - rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 9) **inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;**
- 10) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
- 11) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
- 12) **inne dane osobowe niż określone powyżej, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa**

Wyróżniono te przypadki, w których nie wprost, ale pośrednio może chodzić również o informacje o stanie zdrowia, czyli dane wrażliwe istotne dla niniejszej sprawy. Pkt 9 nie będzie miał z całą pewnością zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż przetwarzanie danych zdrowotnych powódki nie miało posłużyć korzystaniu przez nią ze szczególnych uprawnień pracowniczych (np. związanych z macierzyństwem).

Ewentualnie więc można by było rozpatrywać, czy przetwarzanie w ramach procedury alertu informacji o zdrowiu powódki było niezbędne do zrealizowania lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Podsumowując powyższe rozważania i przenosząc je na grunt niniejszej sprawy należałoby wskazać, że przetwarzanie danych osobowych powódki byłoby uzasadnione, gdyby:

- a) wyraziła ona na to wyraźną zgodę, a w stosunku do danych osobowych wrażliwych – zgodę na piśmie
- b) przetwarzanie danych było niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (tylko co do danych zwykłych)
- c) przetwarzanie danych powódki jako pracownika byłoby niezbędne dla pracodawcy do spełnienia obowiązku prawnego, jednak wyłącznie w zakresie danych wskazanych w ustawie, tj. w art. 22<sup>1</sup> k.p. (w przypadku danych wrażliwych)

Po pierwsze, zdaniem Sądu Okręgowego powódka nie wyraziła zgody na przetwarzanie danych poprzez ich udostępnianie osobie trzeciej. W aktach sprawy przede wszystkim brak jest jakiegokolwiek dokumentu, w którym powódka wyraźnie by tego typu oświadczenie złożyła. Nie sposób też uznać, że powódka zgodę wyraziła niejako blankietowo, poprzez akceptację obowiązującego u pozwanego „(...)”. Przede wszystkim, tego rodzaju zgoda nie mogłaby obejmować danych wrażliwych, gdyż nie byłaby ona wyrażona na piśmie.

Poza tym, zapisy tej procedury w ocenie Sądu Okręgowego (odmiennie niż fakt ten ocenił Sąd Najwyższy, co nie stanowiło jednak wiążącej wykładni prawa) nie upoważniają pozwanego w ogóle do udostępniania jakichkolwiek informacji o sygnalistach podmiotom zewnętrznym. Wynika to z wykładni tegoż dokumentu. Przede wszystkim, zgodnie z jego §6 ust. 4 tożsamość pracownika korzystającego z alertu etycznego „będzie znana jedynie Dyrektorowi (...)”. Wyjątkiem od tej zasady nie jest §6 ust. 5. Zapis ten mówi wyłącznie o tym, kto będzie uprawniony – poza Dyrektorem (...) do prowadzenia postępowania wyjaśniającego. Nie oznacza to, że ta osoba może poznać tożsamość

zgłaszającego pracownika (chyba że wyrazi on na to zgodę). Monopol na tę wiedzę zachowuje Dyrektor. Jest to gwarancja tego, aby dane sygnalisty nie trafiły w ręce mobbera albo ewentualnie osoby opowiadającej się za mobberem.

Jeśli natomiast do zweryfikowania faktów konieczne stałoby się przekazanie innym osobom danych zgłaszającego, należałoby poprosić go o wyrażenie dodatkowej, pisemnej zgody. Wtedy byłby on przede wszystkim świadomy, że informacje o nim zostaną udostępnione, miałyby wpływ na zakres tego udostępnienia albo mógłby wskazać osobę, której tych danych udostępnić nie chce.

Poza tym, w §6 ust. 5 i 6 mowa jest jedynie o „tożsamości” zgłaszającego, a więc danych dotyczących jego imienia i nazwiska, a nie danych o stanie zdrowia.

Co więcej, sam §6 ust. 5 nie daje w ocenie Sądu prawa udostępnienia zgłoszenia osobom i jednostkom spoza organizacji. Przepis ten stanowi bowiem, że „Postępowanie wyjaśniające jest prowadzone z zachowaniem odpowiedniej dyskrecji przez Dyrektora (...) i – jeśli jest taka potrzeba – przez inne osoby/Jednostki Organizacyjne”. Jednoznacznie wskazano tutaj, że postępowanie prowadzi mogą wyjątkowo „inne osoby” lub „Jednostki Organizacyjne”. Drugie z tych pojęć zdefiniowane jest w procedurze jako „element struktury organizacyjnej banku”. Chodzi więc tutaj o jakiś dział banku, a nie podmiot zewnętrzny. Sąd Okręgowy stwierdza, że skoro „Jednostka Organizacyjna” musi pochodzić z wewnątrz, to również „inna osoba” musi mieć związek z bankiem. Gdyby rozumieć to inaczej, należałoby uznać, że postępowanie może być prowadzone przez „osobę” z zewnątrz, natomiast nie może być prowadzone przez wyspecjalizowaną spółkę („jednostkę organizacyjną” z wewnątrz).

Oczywiście nie jest to w teorii jedyna możliwa interpretacja. Należy mieć jednak na uwadze, że mamy tutaj wciąż do czynienia z omawianiem wyjątków od zasady poufności czy ochrony danych osobowych, które muszą być interpretowane jak najbardziej zawężająco, aby zachować odpowiedni poziom ochrony konstytucyjnych i ustawowych wartości.

Podsumowując tę część rozważań stwierdzić należy, że **powódka nie wyraziła pisemnej zgody na przetwarzanie danych wrażliwych poprzez ich udostępnianie ani też nie wyraziła dorozumianej czy też blankietowej zgody poprzez akceptację treści procedury alertu etycznego na udostępnianie poza organizację jej danych zwykłych.**

Po drugie, w ocenie Sądu Okręgowego udostępnienie danych osobowych powódki, w tym szczególnie jej danych wrażliwych, nie było niezbędne dla realizacji obowiązków antymobbingowych pracodawcy. Jak wiążąco i słusznie stwierdził Sąd Najwyższy, jedną z powinności wynikających z art. 94<sup>3</sup> k.p. jest eliminowanie zjawiska mobbingu w przypadku jego wykrycia. Pracodawca musi więc działać tak, aby wykryć działania mobbingowe, ukarać sprawców i zadośćuczynić skutkom.

W tym to właśnie kontekście należało rozpatrzyć zgłoszenie powódki. Pracodawca powinien był przede wszystkim zweryfikować zarzuty, tj. ustalić, czy rzeczywiście miały miejsce nieprawidłowe zachowania opisane w alertcie. W tym celu powinien on (czy też osoba przez niego wyznaczona) przeprowadzić rozmowy z potencjalnymi podejrzanymi czy też z ich współpracownikami. Być może zasadne byłoby również przejrzanie nagrań z monitoringu czy analiza dokumentacji. **Stan zdrowia powódki nie miał natomiast żadnego znaczenia dla ustalenia przebiegu zdarzeń.** Istotna właściwie była tylko sama tożsamość pokrzywdzonej, rozumiana jako jej imię i nazwisko.

Kwestia skutków działań niepożądanych dla zdrowia powódki mogła być istotna natomiast dopiero na kolejnym etapie, tj. przy ustalaniu kary, którą należałoby wymierzyć mobberowi. Czy też zadośćuczynienia, które należałoby wypłacić powódce. A do tego z całą pewnością nie byłoby konieczne uzyskanie wsparcia specjalistów zewnętrznych, którzy zajmują się samym wykrywaniem mobbingu czy też prowadzeniem działań profilaktycznych.

Jeśli więc pozwany chciał na wstępie postępowania wyjaśniającego skorzystać z pomocy, mógł to zrobić, natomiast powinien był zaniechać wysyłania A. K. całej treści zgłoszenia, ograniczając się przekazania tylko informacji



niezbędnych do zweryfikowania stanu faktycznego. W takiej sytuacji nie skupiłaby się ona na osobie powódki i nie planowałaby przeprowadzić badania psychologicznego, lecz zapewne podjęłaby działania rzeczywiście prowadzące do zweryfikowania faktów.

Niezależnie natomiast od tego, że udostępnienie treści zgłoszenia alertowego nie było niezbędne do realizowania obowiązków prawnych, zwrócić uwagę trzeba na brak przepisu prawa, który określałby zakres przetwarzanych danych wrażliwych w rozumieniu art. 27 ust. 2 pkt 6 u.o.d.o. Takim przepisem nie może być art. 22<sup>1</sup> k.p., gdyż nie ma w nim mowy o informacjach o stanie zdrowia pracownika, a wykładnia rozszerzająca nie jest tutaj możliwa. Poza tym, zgodnie z tymże artykułem przetwarzanie danych w nim wymienionych odbywa się na zasadzie żądania i udostępnienia poprzez oświadczenie. Mamy więc tutaj do czynienia ze świadomym udostępnieniem pracodawcy określonych danych i znajomością celu, dla którego będą one wykorzystane. Powódka natomiast, kierując się treścią procedury alertowej, nie miała w momencie wysyłania zgłoszenia żadnej świadomości, że jej dane wrażliwe trafią do osoby spoza organizacji.

Wobec tego należało skonstatować, że przetwarzanie danych osobowych powódki w zakresie, w jakim to dokonano, nie było niezbędne do realizacji przez pozwanego obowiązków nałożonych na niego przez przepisy antymobbingowe.

***Ostatecznie więc należało uznać, że brak było podstawy prawnej upoważniającej pracodawcę do przetwarzania danych osobowych o stanie zdrowia powódki poprzez ich udostępnianie poza organizację. Pozwanemu nie udało się więc obalić domniemania bezprawności naruszenia dobra osobistego powódki.***

Skoro więc doszło do bezprawnego naruszenia dóbr osobistych powódki, przysługują jej roszczenia określone w art. 24 k.c. Jednym z nich jest roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne przyznawane na zasadach kodeksowych, tj. na zasadzie z art. 448 k.c. Zgodnie z tym przepisem, W razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Przepis art. 445 § 3 stosuje się.

Krzywdę powszechnie definiuje się jako uszczerbek dotyczący sfery przeżyć człowieka, np. w postaci cierpienia fizycznego (ból) albo cierpień psychicznych, takich jak stres, utrata radości życia czy uczucie pogorszenia jego jakości (por. A. Szpunar, Zadośćuczynienie, s. 68; A. Sinkiewicz, Pojęcie i rodzaje szkody, s. 71 i n.; M. Kaliński, Szkoda na mieniu, 2011, s. 210; wyr. SN z 4.7.1969 r., I PR 178/69, OSNCP 1970, Nr 4, poz. 71; por. A. Śmieja, w: SPP, t. 6, 2014, s. 733).

Zadośćuczynienie pełni przede wszystkim funkcję kompensacji doznanej krzywdy (zob. wyr. SN z 28.9.2001 r., III CKN 427/00, Legalis; wyr. SN z 17.3.2006 r., I CSK 81/05, Legalis; wyr. SN z 29.9.2004 r., II CK 531/03, Legalis; wyr. SA w Krakowie z 31.8.2016 r., I ACa 584/16, Legalis; A. Śmieja, w: SPP, t. 6, 2014, s. 734 i n.; M. Kaliński, Szkoda na mieniu, 2011, s. 211). Jest to trudne do zrealizowania za pomocą świadczenia pieniężnego. Krzywdy bowiem nie da się wycenić w pieniądzu. Jest to jednak jedyny – poza przeprosinami – środek prawny, który może w takiej sprawie znaleźć zastosowanie. Mimo że jest to trudne, z punktu widzenia prawa szkodę niematerialną można próbować naprawiać niemal wyłącznie za pomocą świadczeń o charakterze ekonomicznym.

Wysokość zadośćuczynienia determinowana jest więc rozmiarem krzywdy, której naprawieniu służy. Między tym stwierdzeniem a podkreślanym powszechnie w orzecznictwie wymogiem uwzględniania przy szacowaniu przez sąd wysokości zadośćuczynienia wszystkich okoliczności danej sprawy (wyr. SN z 16.4.2002 r., V CKN 1010/00, Legalis, oraz z 29.9.2004 r., II CK 531/03, Legalis; por. też A. Śmieja, w: SPP, t. 6, 2014, s. 735) nie ma sprzeczności. Wśród okoliczności takich, oprócz rozmiaru doznawanych przez powoda cierpień, judykatura wskazuje np. rodzaj naruszonego dobra czy stopień winy sprawcy (wyr. SN z 16.4.2002 r., V CKN 1010/00, Legalis; por. też wyr. SN z 19.8.1980 r., IV CR 283/80, Legalis). W orzecznictwie podnosi się też, że wysokość zadośćuczynienia powinna

odzwierciedlać czas trwania cierpień poszkodowanego oraz ujemne skutki zdrowotne, jakie będzie on zmuszony znosić w przyszłości (wyr. SN z 29.9.2004 r., II CK 531/03, Legalis).

Nie ulega wątpliwości, że powódka mogła poczuć się skrzywdzona działaniem pracodawcy. Sąd, analizując zeznania powódki i jej męża, doszedł do przekonania, że decyzja o skierowaniu alertu etycznego nie była dla niej łatwa. Wiązało się to przede wszystkim ze strachem przed ewentualnymi konsekwencjami, tj. działaniami odwetowymi. Powódce towarzyszyło uczucie pewnego wstydu, że dzieli się z pracodawcą informacjami dla niej trudnymi, związanymi z jej stanem zdrowia. Poza tym, mogła się obawiać, czy pracodawca nie zareaguje na donos zakończeniem stosunku pracy.

Jednym z kluczowych argumentów za sporządzeniem zgłoszenia były właśnie sporne tutaj gwarancje poufności. Powódka, czytając dokument dotyczący procedury alertu, mogła dojść do przekonania, że jej zgłoszenie nie będzie przez Dyrektora udostępniane bez jej zgody. Gdyby nie taka gwarancja, z dużym prawdopodobieństwem mobbing nie zostałby zgłoszony. Kiedy więc powódka dowiedziała się o przekazaniu zgłoszenia osobie trzeciej, od razu nabrała istotnych wątpliwości i uznała, że doszło do naruszenia jej prawa do ochrony danych osobowych. Powódka bała się, że mogą czekać ją działania odwetowe w związku z nieszczelną procedurą. Poza tym, czuła się skrupowana, że obca osoba bez zapowiedzi ze strony pracodawcy informuje ją, że ma wiedzę na temat jej problemów. Poza tym, problematyczne były dla powódki również pojawiające się wątpliwości co do celu udostępnienia zgłoszenia przez pracodawcę. Powódka obawiała się, że pracodawca, zamiast wyjaśniać okoliczności faktyczne, będzie chciał badać ją psychologicznie bez jej zgody. Być może w celu sprawdzenia, czy jest ona wiarygodnym sygnalistą.

Co warte również podkreślenia, z akt sprawy nie wynika, aby pracodawca przeprosił powódkę czy też przyznał się do błędu i zapewnił o pełnej dyskrecji. Nie starał się chociażby uzyskać następczej zgody powódki, aby kontynuować wyjaśnianie sprawy w sposób niebudzący żadnych wątpliwości co do zachowania poufności.

Mając na względzie takie okoliczności faktyczne zgodzić się należy z Sądem Rejonowym, że krzywda powódki wymaga naprawienia poprzez przyznanie jej zadośćuczynienia w żądanej wysokości.

Z tych to względów apelację należało oddalić.

Koszty postępowania apelacyjnego ustalono mając na względzie zasadę odpowiedzialności za wynik sprawy, o czym mowa w art. 98 §1 zw. z art. 391 §1 k.p.c. Koszty zastępstwa procesowego w kwocie 1350 złotych przyznano powódce na podstawie § 2 w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §10 ust 1 pkt 1. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.