

Wyrok z dnia 5 sierpnia 2008 r.

I PK 37/08

Polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22¹ § 1 i 2 k.p. lub w odrębnych przepisach (art. 22¹ § 4 k.p.) jest niezgodne z prawem (art. 100 § 1 k.p.) i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 sierpnia 2008 r. sprawy z powództwa Sylwestra Ż. przeciwko C.Z. SA w Z. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 4 października 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem częściowym z dnia 11 października 2005 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zawierciu zasądził od pozwanej C.Z. SA w Z. na rzecz powoda Sylwestra Ż. kwotę 33.127,50 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 21 lutego 2005 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Od wyroku Sądu Rejonowego pozwana złożyła apelację, która została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 12 kwietnia 2006 r. [...].

Po rozpoznaniu skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego, Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu tego orzeczenia

Sąd Najwyższy wywiódł w szczególności, że skoro zachowanie powoda, które zostało zakwalifikowane przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegało na odmowie wypełnienia i podpisania kwestionariusza dotyczącego Zasad Etyki oraz Postępowania w Ramach Wykonywania Obowiązków Służbowych i Zasad Ochrony Informacji Zastrzeżonych i Poufnych oraz Tajemnic Spółki, to obowiązkiem Sądu pracy w celu oceny tego zachowania było dokonanie szczegółowych ustaleń dotyczących treści tego dokumentu, a następnie prawnej kwalifikacji czynności pracodawcy i pracownika. Sąd Najwyższy podniósł, że w sprawie należało ocenić, czy pracodawca miał prawo wymagać od powoda (pracownika) wypełnienia tego kwestionariusza i przestrzegania zawartych w nim zasad, a także co oznaczało w rzeczywistości zachowanie powoda (np. czy była to w ogóle odmowa zapoznania się z tym dokumentem, czy też odmowa przestrzegania wynikających z niego zasad oraz udzielenia żądanych informacji). Skoro powód odmówił wypełnienia i podpisania kwestionariusza w całości, to wskazana ocena powinna być odniesiona do wszystkich jego elementów. Nadto, konieczne były też ustalenia dotyczące istotnych elementów treści umowy o pracę powoda, skoro Sąd drugiej instancji uznał, że czynność pracodawcy prowadzi do ich zmiany i dlatego powinna być dokonana przez wypowiedzenie warunków pracy. Ponieważ wskazanych ustaleń nie dokonał Sąd drugiej instancji, a brak ich było także w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji, to oceny prawne przedstawione w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego nie miały odniesienia do stanu faktycznego sprawy, a przez to nie była możliwa ich jednoznaczna analiza w ramach kontroli kasacyjnej co do zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w Częstochowie wyrokiem z dnia 4 października 2007 r. [...] oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego oraz zniósł wzajemnie koszty procesu pomiędzy stronami. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz dodatkowo ustalił, że powód został zatrudniony przez pozwaną na podstawie umowy o pracę z dnia 22 lipca 2002 r. na stanowisku Szefa Biura do spraw Koordynacji Dostaw Żłomu. Do obowiązków powoda, szczegółowo określonych w karcie stanowiska pracy, należało zabezpieczenie dostaw żłomu zgodnie z zapotrzebowaniem stalowni, negocjowanie i zawieranie umów zgodnie z interesami huty, nadzór nad realizacją dostaw żłomu, nadzór nad odbiorem jakościowym i ilościowym żłomu realizowanym przez dostawców żłomu oraz egzekwowaniem roszczeń z tytułu reklamacji ilościowych, jakościowych, zanie-

czyszczeń oraz przekwalifikowań, kreowanie optymalnej polityki cenowej zakupu złomu uwzględniającej istniejące warunki wewnętrzne i zewnętrzne, współpraca z firmą „K.” w zakresie organizacji transportu złomu, kontrola wiarygodności dostawców, sporządzanie projektów umów o współpracy z „C.Z.”, instrukcji i procedur w zakresie gospodarki złomem, ich aktualizacja oraz nadzór nad realizacją zawartych ustaleń w tych dokumentach, sporządzanie sprawozdawczości w zakresie gospodarki złomem oraz podpisywanie dokumentów w ramach posiadanych pełnomocnictw. Powód, w ramach obowiązujących przepisów oraz wytycznych dyrektora generalnego, samodzielnie kierował branżowym odcinkiem działalności huty. W szczególności przygotowywał dla zarządu pozwanej Spółki niezbędne informacje do podjęcia decyzji w sprawie realizacji zakupu i dostaw złomu, wspólnie z dyrektorem stalowni planował wielkość dostaw złomu i tworzenie ewentualnych jego rezerw, sprawował kontrolę nad jakością złomu i jego zgodności ze złożonymi zamówieniami oraz podpisywał korespondencję na zewnątrz w ramach udzielonych mu pełnomocnictw. W ramach swoich zadań powód ustalał także projekty planów i programów, akceptował lub zatwierdzał bilanse oraz sprawozdawczość statystyczną z zakresu swojej branży, jak również ustalał wytyczne, kierunki, organizację, tryb i metody pracy biura. Z treści umowy o pracę wynikał obowiązek przestrzegania przez pracownika tajemnicy służbowej oraz zachowania w tajemnicy wszelkich informacji dotyczących działalności Spółki, których ujawnienie mogłoby narazić na szkodę jej interesy. Dotyczył on okresu zatrudnienia oraz okresu po ustaniu stosunku pracy. Informacje objęte tajemnicą mogły być udostępnione innym osobom jedynie za zgodą prezesa zarządu Spółki, a bez takiej zgody jedynie w przypadkach, gdy było to niezbędne do należytego wypełnienia przez powoda jego obowiązków lub gdy wymagało tego prawo. Ponadto powód był zobowiązany do przestrzegania przepisów prawa pracy.

W trakcie zatrudnienia powód otrzymał pismo z dnia 29 października 2004 r. podpisane przez Szefa Biura Zarządu, w którym został poproszony o zapoznanie się z treścią przekazanych dokumentów obrazujących zasady etyki i postępowania w ramach wykonywanych obowiązków służbowych oraz o wypełnienie i podpisanie „Kwestionariusza dotyczącego zasad etyki oraz postępowania w ramach wykonywania obowiązków służbowych i zasad ochrony informacji zastrzeżonych oraz poufnych oraz tajemnic spółki”, a następnie o przekazanie go do Biura Zarządu do dnia 2 listopada 2004 r. Wypełnienie kwestionariusza powinno nastąpić po starannym zapoznaniu się z „Zasadami etyki oraz postępowania w ramach wykonywania obowiązków

służbowych”. W przypadku odpowiedzi pozytywnej pracownik był zobowiązany do załączenia dodatkowej kartki zawierającej wyjaśnienia i informacje. Przedmiotowy kwestionariusz składał się zasadniczo z trzech części. W pierwszej z nich pracownik został zobowiązany do udzielenia odpowiedzi, które dotyczyły posiadania wiedzy na temat działań, które mają na celu wykorzystywanie funduszy, aktywów, czy innych składników majątku Spółki w celu niezgodnym z prawem obowiązującym na terytorium Stanów Zjednoczonych i innych państw, o jakichkolwiek nieprawdziwych lub fikcyjnych danych w dokumentacji księgowej Spółki lub innych nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd informacjach, które powodują powstanie przeinaczeń w księgach rachunkowych i jakichkolwiek dokumentach Spółki, jakimkolwiek funduszu gotówkowym, aktywach lub innym składniku majątku będącym w posiadaniu lub używanym przez Spółkę, który nie jest prawidłowo wykazany w dokumentach księgowych, jakichkolwiek działaniach mających na celu spowodowanie sfałszowania zapisów księgowych poprzez wywarcie wpływu, nakłonienie, dokonanie manipulacji lub wprowadzenie w błąd któregoś z księgowych zaangażowanych w prowadzenie badania audytorskiego Spółki, na temat wydatków lub wpłat gotówkowych w imieniu Spółki na rzecz jakiegokolwiek kandydata na stanowisko w administracji publicznej lub dla partii politycznej lub też wpłat dokonywanych przez Spółkę lub jej przedstawiciela na rzecz jakiegokolwiek urzędnika lub przedstawiciela administracji publicznej w jakimkolwiek państwie, czy na rzecz klienta lub dostawcy, które miały na celu uprzywilejowane traktowanie działalności Spółki, na temat płatności dokonywanych przez Spółkę na rzecz maklera, agenta lub konsultanta, które przekraczałyby zwyczajowe stawki wynagrodzenia lub płatnościach za usługi, które nie zostały w rzeczywistości świadczone na rzecz Spółki.

W drugiej części kwestionariusza pracownik został zobowiązany do udzielenia odpowiedzi dotyczących powiązań pracownika i członków jego rodziny z podmiotami zależnymi od Spółki. W szczególności pracownik musiał odpowiedzieć, czy on albo jakikolwiek członek jego rodziny lub osoba przebywająca wraz z nim w tym samym gospodarstwie domowym, bezpośrednio lub pośrednio posiada osobisty udział finansowy w przedsiębiorstwie jakiegokolwiek dostawcy dostarczającego towary lub świadczącego usługi na rzecz Spółki lub też dokonuje osobiście jakichkolwiek transakcji lub porozumień finansowych z jakimkolwiek dostawcą dostarczającym towary lub świadczącym usługi na rzecz Spółki, albo jest właścicielem lub piastuje stanowisko członka rady nadzorczej, członka zarządu, dyrektora lub członka kadry kierowni-

czej w jakiegokolwiek spółce lub podmiocie prowadzącym interesy ze Spółką, a także czy posiada jakiegokolwiek powiązania lub dokonuje czynności nieuwzględnionych w powyższych pytaniach, które mogłyby być uznane za mające negatywny wpływ na obiektywność osądu pracownika w kwestii przedsiębiorstwa i działalności Spółki lub, które w inny sposób pozostają w konflikcie z założeniami i celami polityki Spółki dotyczącej konfliktu interesów. Kolejne pytania kwestionariusza dotyczyły otrzymywania i dawania prezentów, innych gratyfikacji finansowych, a także zaciągania kredytów i pożyczek przez pracownika, członka jego rodziny lub inną osobę przebywającą w tym samym gospodarstwie domowym od firm, korporacji i osób fizycznych prowadzących ze Spółką interesy.

Trzecia część kwestionariusza obejmowała pytania dotyczące wykorzystywania przez pracownika informacji zastrzeżonych i poufnych lub informacji stanowiących tajemnicę Spółki dla osiągnięcia osobistej korzyści własnej lub innej osoby, wykorzystania dostępu do istotnych niepublicznych informacji dotyczących Spółki w celu nabycia lub sprzedaży papierów wartościowych Spółki przez pracownika, członka jego rodziny lub osobę przebywającą we wspólnym gospodarstwie domowym, albo w celu osiągnięcia korzyści z tytułu posiadania takich informacji, ujawnienia istotnych niepublicznych informacji dotyczących Spółki innym osobom i podmiotom, z wyjątkiem sytuacji, gdy ujawnienie takie było konieczne dla uzasadnionych celów biznesowych, wiedzy na temat ujawnienia przez członka rodziny pracownika lub inne podmioty, wobec których pracownik ujawnił istotne informacje niepubliczne dotyczące Spółki, nabycia lub sprzedaży papierów wartościowych Spółki lub podjęcia innych kroków w celu osiągnięcia korzyści z tytułu posiadania takich informacji. Ponadto powód został zobowiązany do wskazania, czy wiadomo mu o współudziale w bojkocie Spółki przez jej klientów lub inne państwa, do poinformowania o wytwarzaniu, transportowaniu, przechowywaniu lub pozbywaniu się niebezpiecznych odpadów lub innych groźnych materiałów w sposób naruszający przepisy prawa, a także do poinformowania o działaniach i zaniechaniach innych osób, które naruszają „Zasady etyki oraz postępowania w ramach wykonywania obowiązków służbowych” lub „Zasady ochrony informacji zastrzeżonych i poufnych oraz tajemnicy Spółki”.

Przy takich ustaleniach faktycznych, Sąd odwoławczy podkreślił, że powód jako Szef Biura do spraw Koordynacji Dostaw Żłomu należał do szeroko rozumianej kadry kierowniczej pozwanej Spółki. Skoro jego obowiązki i uprawnienia zostały bardzo szeroko uregulowane w karcie stanowiska pracy, to pracodawca mógł doprecy-

zować obowiązki powoda - w formie „Zasad etyki” - wprowadzając przedmiotowy kwestionariusz bez konieczności wypowiedzienia dotychczasowych warunków umowy o pracę, byleby jego treść nie była sprzeczna z prawem i nie zmieniała warunków zatrudnienia. Pracodawca miał prawo żądać od powoda wypełniania takiego kwestionariusza i przestrzegania wynikających z niego zasad, w części niewychodzącej poza zakres ochrony danych osobowych. Według Sądu Okręgowego, pytania określone w części drugiej kwestionariusza były niezgodne z art. 22¹ § 1 k.p. i naruszały sferę prywatności pracownika, skoro od powoda wymagano wprost udzielenia odpowiedzi dotyczących członków jego rodziny, a nawet osób, które przebywają z nim we wspólnym gospodarstwie domowym. Chociaż w samym kwestionariuszu wymagana była odpowiedź pozytywna lub negatywna, to i tak w przypadku odpowiedzi pozytywnej należało dołączyć dodatkową kartkę zawierającą uzupełniające informacje i wyjaśnienia. Zdaniem Sądu, nie istnieją szczególne przepisy nakładające na powoda obowiązek informowania pracodawcy o powiązaniach finansowych i zależnościach pracownika, członków jego najbliższej rodziny i osób przebywających z nim we wspólnym gospodarstwie domowym z innymi podmiotami gospodarczymi, bez względu na to, czy są to podmioty współpracujące z pracodawcą, czy też nie. Brak jest również podstaw do żądania udzielenia informacji, co do otrzymywania od podmiotów współpracujących ze Spółką jakichkolwiek gratyfikacji finansowych przez pracownika, członków jego najbliższej rodziny lub innych osób przebywających z pracownikiem we wspólnym gospodarstwie domowym. Co istotne, powód nie wyraził również na piśmie zgody na podanie powyższych danych osobowych w trybie ustawy o ochronie danych osobowych. Pracodawca mógł natomiast zobowiązać powoda do udzielenia odpowiedzi na pozostałe pytania zawarte w kwestionariuszu. Żądanie udzielenia odpowiedzi na te pytania nie było sprzeczne z prawem, gdyż ich część dotyczyła wiedzy, którą powód powziął podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych, szczegółowo określonych w karcie stanowiska pracy oraz konkretyzowała jego niektóre obowiązki pracownicze (np. ochronę tajemnicy Spółki, do której powód został zobowiązany już w umowie o pracę). Pozwana w celu wprowadzenia takich pytań nie musiała dokonywać wypowiedzenia zmieniającego i w tym zakresie polecenie pracodawcy wypełnienia i przestrzegania zasad zawartych w kwestionariuszu „dotyczyło pracy”. Powód zapoznał się z treścią całego dokumentu, gdyż znał jego treść, natomiast odmówił jego podpisania, czyli uchylił się od udzielenia informacji na postawione w nim pytania. Przedmiotowy kwestionariusz nie przewidywał jed-

nak możliwości udzielenia odpowiedzi tylko na niektóre z pytań w nim zawartych i musiał być podpisany w całości. Zdaniem Sądu, w takich okolicznościach powód nie miał obowiązku podpisania kwestionariusza, gdyż część z pytań w nim zawartych była sprzeczna z prawem (z art. 22¹ k.p.). Z kolei, w przypadku pytań, które nie zostały uznane za sprzeczne z prawem, powód powinien na nie odpowiedzieć. Gdyby więc kwestionariusz zawierał tylko pytania z części pierwszej i trzeciej, to brak odpowiedzi powinien być potraktowany jako odmowa wykonania polecenia służbowego. Jednakże brak odpowiedzi na te pytania i tak nie uzasadniał rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p., bowiem w dacie składania powódowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawcy nie były znane żadne działania, czy też zaniechania powoda, które pozwoliłyby na przyjęcie, iż powód rzeczywiście dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym obowiązku dbania o dobro zakładu pracy. Według Sądu, nie można przyjąć, iż przykładem tak ciężkiego naruszenia była odmowa (bez jakiegokolwiek wyjaśnienia) wypełnienia i podpisania przedmiotowego kwestionariusza, która powodowała konieczność przeprowadzenia przez pozwaną Spółkę szczegółowego badania wszystkich obszarów działalności, w które powód był zaangażowany, co spowodowało poniesienie poważnych kosztów oraz zakłóciło bieżącą działalność Spółki. W dacie rozwiązania z powodem stosunku pracy, pracodawca nie miał wiedzy również na temat szkody, którą wyrządziłby powód. Z pewnością taką szkodą nie było przeprowadzenie audytu wewnętrznego, jako że to zdarzenie nie jest związane z winą powoda, skoro pracodawca samodzielnie podjął decyzję o przeprowadzeniu postępowania sprawdzającego.

Od wyroku Sądu Okręgowego pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła: 1) obrazę art. 398²⁰ k.p.c., przez jego niezastosowanie w zakresie dokonanej przez Sąd Okręgowy wykładni art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 k.p. niezgodnie z wykładnią przyjętą przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 marca 2007 r., przez przyjęcie, że w odniesieniu do pytań, na które powód powinien odpowiedzieć, nie został naruszony przez niego podstawowy obowiązek pracowniczy, gdyż sama odmowa odpowiedzi na pytania pracodawcy (odmowa wykonania polecenia służbowego) nie wypełnia hipotezy z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.; uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik postępowania, ponieważ uwzględnienie wykładni Sądu Najwyższego zapobiegłoby naruszeniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a tym samym - prawdopodobnie - oddaleniu apelacji; 2) naruszenie art. 22¹ k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie

wskutek błędnej wykładni, polegającej na przyjęciu, że przepis ten zabrania żądania od pracownika informacji na temat działalności innych osób, w tym członków rodziny pracownika, które to informacje mają ścisły związek z funkcjonowaniem pracodawcy, a celem ich uzyskania jest zabezpieczenie słuszych interesów pracodawcy, w tym legalności, przejrzystości i ekonomicznej prawidłowości działalności przedsiębiorstwa; w zaskarżonym wyroku nie wzięto pod uwagę, że przedmiotowy przepis chroni jedynie dane osobowe pracownika lub kandydata na pracownika (nie zaś osób trzecich), a ponadto wyłącznie w zakresie przysługujących im uprawnień pracowniczych i nie może być interpretowany jako zawierający zamknięty katalog wiadomości, do jakich uprawniony jest pracodawca, w szczególności w odniesieniu do członków kadry kierowniczej przedsiębiorstwa; 3) naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że bezzasadna odmowa wykonania polecenia służbowego - choćby tylko w tej części, która była niewątpliwie zgodna z prawem - nie stanowi samodzielnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli w dacie rozwiązania umowy o pracę pracodawcy nie były znane inne okoliczności świadczące o ciężkim naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności powodujące powstanie szkody w majątku przedsiębiorstwa.

W uzasadnieniu skargi pozwana w szczególności zarzuciła Sądowi odwoławczemu, że nie zastosował wykładni Sądu Najwyższego przyjętej w wyroku z dnia 5 marca 2007 r., wiążącej go z mocy art. 398²⁰ k.p.c. W ocenie pozwanej, istotna część uzasadnienia zaskarżonego wyroku jest wprost sprzeczna z tą wykładnią, skoro wynika z niej „bardziej, niż jasno”, że sama odmowa wykonania polecenia służbowego (bez względu na znane lub nieznanne pracodawcy konsekwencje majątkowe lub organizacyjne tej odmowy) godzi w istotę stosunku pracy i jako taka stanowi zawinione przez pracownika naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co z kolei stanowi podstawę do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zdaniem skarżącej, treść art. 22¹ k.p. każe zwrócić uwagę na trzy zasadnicze pojęcia: 1) danych osobowych w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych, 2) danych osobowych pracownika (kandydata na pracownika) oraz 3) innych danych pracownika. Precyzyjne ustalenie zakresu tych pojęć i celu całej regulacji, a tym samym zakresu jej zastosowania, jest tym istotniejsze, że zgodnie z art. 22¹ § 4 k.p. pracodawca może żądać podania innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. To właśnie ten ostatni przepis skłonił Sąd Okręgowy do przyjęcia poglądu, zgod-

nie z którym pozwana nie miała prawa żądać od powoda informacji zamieszczonych w części drugiej kwestionariusza. Z tego punktu widzenia stanowisko Sądu Okręgowego jest nieprawidłowe. Skoro według art. 22¹ § 5 k.p., ustawę o ochronie danych osobowych stosuje się w prawie pracy tylko w zakresie nieuregulowanym w art. 22¹ § 1-4 k.p., to znaczy, że także definicja danych osobowych w ramach Kodeksu pracy może ulec (i ulega) modyfikacji. Na przykład z art. 22¹ § 2 pkt 1 k.p. wynika, że za dane osobowe pracownika nie uznaje się imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika. Innymi słowy, w rozumieniu tego przepisu dane dotyczące osób trzecich są - w rozumieniu Kodeksu - wyłącznie danymi dotyczącymi tychże osób i nie mieszczą się w pojęciu „danych osobowych pracownika”. Tym samym, art. 22¹ k.p. co do zasady nie obejmuje ani nie wyklucza uprawnień pracodawcy do żądania od pracownika informacji, których nie można uznać za jego dane osobowe. Taka wykładnia jest spójna z art. 51 ust. 1 Konstytucji RP. Pogląd, że absolutnie każda informacja dotycząca osób związanych z pracownikiem dotyczy jednocześnie jego osoby i tym samym wchodzi w skład jego danych osobowych, może prowadzić do absurdu. Każdy fragment wiedzy człowieka na jakikolwiek temat, dotyczy jego osoby, bo jest to przecież jego wiedza. Z tego punktu widzenia „aż dziw bierze, że Sąd (...) w ogóle dopuścił możliwość pytania pracownika o cokolwiek”. Nie ulega wątpliwości, że ustawodawca właśnie dlatego wprowadził do art. 22¹ k.p. pojęcie „innych danych pracownika”, ponieważ niewyobrażalne jest włączanie każdej informacji „dotyczącej” pracownika do zbioru jego danych osobowych. Imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci pracownika to tylko przykład takich danych, które mogą być istotne z uwagi na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. Przepis art. 22¹ k.p. jednak nie wyłącza prawa pracodawcy do żądania od pracownika podania innych danych, jeżeli mają one związek z pracą. W przypadku powoda wystąpiła sytuacja, w której konieczność uzyskania od niego określonych informacji wynikała z warunków jego zatrudnienia na najważniejszym stanowisku kierowniczym z punktu widzenia kosztów (60-70%) działalności pozwanej Spółki. Skoro Sąd Okręgowy szczegółowo zbadał zakres obowiązków powoda i ustalił, że do jego zadań należało negocjowanie i zawieranie umów zgodnie z interesami pozwanej, kreowanie optymalnej polityki cenowej zakupu złomu, a także kontrola wiarygodności dostawców, to oczywiste jest, że pracodawca mógł żądać od powoda informacji, które mają bezpośredni związek właśnie z realizacją interesów pozwanego, z kreowaniem optymalnej polityki cenowej i kontrolą wiarygodności dostawców, a więc

odpowiedzi na pytania dotyczące konfliktu interesów (pkt VII kwestionariusza) i przyjmowania korzyści majątkowych (pkt VIII kwestionariusza), także za pośrednictwem lub przy udziale członków rodziny pracownika. Uchybieniem Sądu przy stwierdzeniu, że powód miał wyjątkowo szeroki zakres samodzielności, było niepowiązanie tego „z konsekwencjami swojego stanowiska prawnego”. Sąd nie dostrzegł, że „otworzył furtkę” pozwalającą osobom pełniącym podobne funkcje, bez jakichkolwiek obaw stosować nepotyzm, przyjmować łapówki (byleby nie bezpośrednio) i dbać przede wszystkim o własne interesy ze szkodą dla interesów pracodawcy. W ocenie pozwanej, nieuprawnione jest stanowisko Sądu, że powód nie musiał przedstawiać możliwych obszarów zagrożenia interesów Spółki, ponieważ mógł zawsze zasłonić się ochroną danych osobowych, a pozwana mogła (i nadal może) chronić swoje interesy jedynie „próbując się czegoś domyślić albo dowiadując się o czymś przypadkiem”. Taka wykładnia odbiera pracodawcy prawo podejmowania kroków zapobiegawczych wobec nielojalnych pracowników, a właśnie temu służył przedmiotowy kwestionariusz. Zdaniem skarżącej, celem wprowadzenia art. 22¹ k.p. była ochrona pracowników przed nadużywaniem przez pracodawców (szczególnie potencjalnych pracodawców) swojej silniejszej pozycji ekonomicznej. Ustawodawca nie chciał jednak z całą pewnością zmniejszyć tym samym zakresu ochrony interesów pracodawców, a właśnie do tego prowadzi wykładnia zastosowana w zaskarżonym wyroku. Zdaniem pozwanej, powołany przepis z uwagi na konieczność zachowania „odpowiedniego balansu” pomiędzy interesami pracowników i pracodawców (bez naruszania zasady podporządkowania w ramach stosunku pracy), może mieć zastosowanie tylko w odniesieniu do tych danych osobowych pracownika (lub innych danych), które mają znaczenie dla ustalenia zakresu jego uprawnień i obowiązków pracowniczych. W przekonaniu pozwanej, art. 22¹ k.p. w ogóle nie powinien mieć zastosowania w sprawie. Przywołanie go w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jest wynikiem błędnej wykładni, która nie uwzględnia celu regulacji i złożoności relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. W ocenie skarżącej, rozumowanie Sądu drugiej instancji nie jest poprawne, także jeśli chodzi o stwierdzenie, że pozwana powinna dodatkowo dysponować wiedzą na temat takich działań lub zaniechań powoda, które pozwoliłyby na przyjęcie, że dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Skoro takim naruszeniem była już sama odmowa wypełnienia i podpisania kwestionariusza (przynajmniej w jego niekwestionowanej przez Sąd części), to „całkowitym nonsensem” byłoby

poszukiwanie przez pozwaną dodatkowych przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Brak podporządkowania się poleceniu pracodawcy (bez względu na finansowe skutki takiej odmowy) jest wystarczającą podstawą zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 marca 2007 r. Tymczasem Sąd Okręgowy zaprezentował w tym względzie zupełnie odmienną wykładnię. Zdaniem pozwanej, z punktu widzenia obowiązków pracownika, nie ma znaczenia, czy konkretne polecenie służbowe jest w całości zgodne z prawem. Jeżeli tylko jedna jego część, dająca się oddzielić od pozostałych (jak w przypadku przedmiotowego kwestionariusza), jest możliwa do wykonania, to przez odmowę wykonania choćby części polecenia pracownik dopuszcza się ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Pozbawiony racji jest zarzut obrazy art. 398²⁰ k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, sąd, któremu sprawa została przekazana, jest związany wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Podstawą uchylecia poprzedniego wyroku Sądu drugiej instancji było przede wszystkim naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., powodujące, że oceny prawne przedstawione w uzasadnieniu tego wyroku nie miały odniesienia do stanu faktycznego sprawy, który nie został ustalony w istotnych elementach, a przez to nie była możliwa ich jednoznaczna analiza w ramach kontroli kasacyjnej odniesionej do zarzutów naruszenia prawa materialnego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06 (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 100) wyraźnie stwierdzono, że „Sąd Najwyższy uznaje jednak za celowe wskazanie pewnych niezbędnych kwalifikacji prawnych, które mają charakter abstrakcyjny, a ich konkretyzacja będzie możliwa po prawidłowym ustaleniu istotnych okoliczności faktycznych”. Wykładnia przedstawiona przez Sąd Najwyższy miała więc z góry założony charakter hipotetyczny, wskazujący pewne zasady i wiązała tylko pod warunkiem jej adekwatności do ustalonego stanu faktycznego. Z istoty omawianego przepisu wynika zresztą, że zmiana lub uzupełnienie ustaleń faktycznych zobowiązuje sąd do ponownej analizy całokształtu okoliczności mających znaczenie dla wydania rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2005 r., I PK 55/05, LEX nr

276253). W szczególności, wykładnia prawa dokonana przez Sąd Najwyższy w sprawie przekazanej do ponownego rozpoznania może stać się nieaktualna, jeżeli nastąpiła zmiana stanu faktycznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 226/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 486; por. też wyroki z dnia 8 listopada 1973 r., II CR 536/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 9 oraz z dnia 24 września 1979 r., IV PR 238/79, OSNCP 1980 nr 5, poz. 94). Dokonanie nowych (uzupełniających) ustaleń, przy uwzględnieniu wykładni prawa zaprezentowanej w wyroku Sądu Najwyższego, może prowadzić do wydania takiego samego rozstrzygnięcia, jak poprzednio. W rozpoznawanej sprawie, Sąd drugiej instancji prawidłowo poczynił dodatkowe (nowe) ustalenia faktyczne w zakresie wskazanym przez Sąd Najwyższy. Sąd drugiej instancji zastosował się też do wskazanych przez Sąd Najwyższy istotnych ocen prawnych, a w szczególności ocenił, czy wydane powodowi przez pracodawcę polecenie (wypełnienie kwestionariusza) było zgodne z prawem i w jakim zakresie oraz w jaki sposób w świetle przesłanek art. 52 § 1 pkt 1 k.p. należy ocenić odmowę wykonania polecenia. Sąd drugiej instancji nie naruszył art. 398²⁰ k.p.c.

Ocenę przedstawionych w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia prawa materialnego należy rozpocząć od stwierdzenia, że w myśl art. 51 ust. 1 Konstytucji RP, nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy, do ujawniania informacji dotyczących jego osoby. Wyrażona w tym przepisie konstytucyjna zasada ochrony danych osobowych zakazuje więc komukolwiek dostępu do tych informacji z pominięciem wyraźnej podstawy ustawowej. Możliwe jest uzyskanie informacji na temat konkretnej osoby (w tym także pracownika) tylko wówczas, gdy podstawę do tego daje wyraźny przepis ustawy i tylko w takim zakresie, w jakim pozwala na to ustawa. Bez uwzględnienia istoty konstytucyjnego prawa do ochrony danych osobowych nie jest możliwa prawidłowa wykładnia przepisów ustawowych, regulujących obowiązki (i związane z nimi uprawnienia) w tej kwestii. Wskazany przepis Konstytucji - w myśl orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego - dotyczy wszystkich przypadków, w których jednostka zostaje zobowiązana do ujawniania informacji o sobie innym podmiotom, a więc także podmiotom prywatnym, na przykład pracodawcom (wyrok Trybunału z dnia 19 lutego 2002 r., U 3/01, OTK-A 2002 nr 1, poz. 3). Obowiązek ujawniania informacji o sobie stanowi ograniczenie autonomii informacyjnej jednostki i dlatego może zostać wprowadzony tylko w drodze ustawy, przy czym w świetle art. 47 Konstytucji RP, ustawodawca ma konstytucyjny obowiązek zapewnienia jednostce odpowiedniej ochrony sfery prywatności, nie tylko przed ingerencją ze

strony podmiotów publicznych, ale również przed ingerencją ze strony innych jednostek i podmiotów prywatnych. Konstytucyjna zasada wyłączności ustawy nie wyklucza, aby szczegółowa lista rodzajów danych osobowych przekazywanych innym podmiotom została określona w drodze rozporządzenia, pod warunkiem, że ustawa wyznaczyła dopuszczalny zakres przekazywanych danych (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 lutego 2004 r., P 21/02, OTK-A 2004 nr 2, poz. 9; Przegląd Sejmowy 2004 nr 4, s. 131 z glosą A. Bałabana). Trybunał Konstytucyjny w swym orzecznictwie zwraca uwagę na to, że prywatność i autonomia informacyjna obejmują również informacje o majątku i sferze ekonomicznej jednostki (por. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 czerwca 1997 r., K 21/96, OTK 1997 nr 2, poz. 23; z dnia 11 kwietnia 2000 r., K 15/98, OTK 2000 nr 3, poz. 8; z dnia 20 listopada 2002 r., K 41/02, OTK-A 2002 nr 6, poz. 83; z dnia 20 czerwca 2005 r., K 4/04, OTK 2005-A nr 6, poz. 64 oraz z dnia 20 marca 2006 r., K 17/05, OTK-A 2006 nr 3, poz. 30).

Aktem prawnym (ustawą określającą zasady i tryb gromadzenia oraz udostępniania informacji w rozumieniu art. 51 ust. 5 Konstytucji RP) jest w pierwszej kolejności ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.), do której też odsyła art. 22¹ § 5 k.p. Danymi osobowymi w rozumieniu tej ustawy są wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej (art. 6). Przetwarzaniem danych zaś są jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie, a zwłaszcza te, które wykonuje się w systemach informatycznych (art. 7 pkt 2 tej ustawy). W myśl art. 23 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych, przetwarzanie danych jest dopuszczalne tylko w taksatywnie wymienionych w tym przepisie przypadkach, a więc 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. Przepis art. 27 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych wyraźnie zakazuje prze-

tworzenia danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową, jak również danych o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nałogach lub życiu seksualnym oraz danych dotyczących skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych, a także innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym, przy czym przetwarzanie powyższych danych jest dopuszczalne w dziesięciu wymienionych sytuacjach, między innymi wówczas, gdy przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie (art. 27 ust.1 pkt 6). Jeżeli przyjąć, że z art. 22¹ k.p. wynika zakaz żądania od pracownika (kandydata na pracownika) innych informacji niż określone w tym przepisie, to należy uznać, że ochrona ustanowiona w nim jest szersza niż w ustawie o ochronie danych osobowych.

„Ustawą” w rozumieniu art. 27 ust. 1 pkt 6 ustawy o ochronie danych osobowych jest art. 22¹ k.p. Przepis ten w § 1 upoważnia pracodawcę do pozyskiwania od osób ubiegających się o zatrudnienie (kandydatów do pracy) następujących danych osobowych: 1) imienia (imion) i nazwiska, 2) imion rodziców, 3) daty urodzenia, 4) miejsca zamieszkania (adresu do korespondencji), 5) wykształcenia, 6) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Z kolei art. 22¹ § 2 k.p. uprawnia pracodawcę do żądania od pracownika (osoby już zatrudnionej) pozyskania danych osobowych identycznych, jak w przypadku kandydata do pracy, a ponadto także: 1) innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika - jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy oraz 2) numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL). Udostępnienie pracodawcy danych osobowych kandydata do pracy (pracownika) następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania powyższych danych osobowych (art. 22¹ § 3 k.p.). Zgodnie z art. 22¹ § 4 k.p., pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone powyżej, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Takim przepisem jest przykładowo art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.), który pośrednio zezwala na przetwarzanie danych osobowych niezbędnych dla ustalenia

prawa do świadczeń socjalnych przydzielanych ze środków funduszu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 267/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 99). Prawo żądania takich informacji przewidują też niektóre pragmatyki służbowe (np. dotyczące korpusu służby cywilnej). Za takie odrębne przepisy należy także uznać rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zm.), wydane z upoważnienia zawartego w art. 298¹ k.p., w zakresie, w jakim przewiduje ono możliwość przetwarzania danych osobowych niewskazanych w art. 22¹ k.p. W ogólności można uznać, że z przepisów nakładających na pracodawcę obowiązek przetwarzania danych pracownika pośrednio wynika obowiązek ich podania, jeżeli nie zostało wskazane inne źródło ich pozyskania (por. art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm., dotyczący obowiązku zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego). Pracodawca może też pozyskiwać dane osobowe pracownika w inny sposób niż przez „żądanie” (realizację obowiązku pracowniczego), na przykład za zgodą pracownika, nawet z jego inicjatywy. Zawsze jednak podstawa przetwarzania (uzyskiwania) danych musi mieć charakter wyraźny i oceniać ją należy z zastosowaniem wykładni ścieśniającej (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 29 stycznia 2003 r., II SA 3085/01, LEX nr 156396).

Oznacza to, że z art. 51 ust. 1 Konstytucji RP wynika zakaz nakładania na jednostkę obowiązku ujawniania informacji jej dotyczących na podstawie innej niż ustawa, przy czym jednym ze źródeł takiego zakazu jest art. 22¹ k.p. (*a contrario*). Z art. 22¹ k.p. wynika bowiem pośrednio zakaz żądania od pracownika innych informacji niż określone w tym przepisie. Przepis art. 22¹ k.p. dzieli okoliczności dotyczące życia pracownika i kandydata na pracownika na cztery sfery: sferę identyfikacji personalnej (imię i nazwisko, imiona rodziców, miejsce zamieszkania (lub adres do korespondencji, a także numer PESEL), sferę pracy (okoliczności dotyczące wykształcenia kandydata do pracy oraz przebiegu jego dotychczasowego zatrudnienia), sferę tajemnicy osobistej i sferę tajemnicy prywatnej. Za okoliczności należące do sfery prywatnej ustawodawca uznał inne dane osobowe pracownika (np. wiek, inwalidztwo, kombatanctwo, posiadanie dzieci do lat czternastu oraz imiona i nazwiska dzieci). Niewymienione w art. 22¹ k.p. informacje o pracowniku i kandydacie na pracownika (informacje dotyczące sfery osobistej) ustawodawca uznał generalnie za niedostępne

pracodawcy, chyba że zezwala na to przepis szczególny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2007 r., I UK 324/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 12, s. 654). Za przepisy odrębne, ustanawiające obowiązek udzielania przez pracownika informacji stanowiących jego dane osobowe, nie mogą być uznane ogólne przepisy prawa pracy dotyczące obowiązków pracowniczych, na przykład art. 100 § 1 k.p. ustanawiający obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych. Przepis art. 22¹ k.p. jako szczególny wyłącza bowiem ten przepis, a ich relacja jest tego rodzaju, że polecenie jest zgodne z prawem tylko w zakresie nałożenia na pracownika obowiązku udzielenia informacji wymienionych w art. 22¹ k.p. (jest niezgodne z prawem w zakresie nakładającym obowiązek udzielenia innych informacji).

Odmowa udzielenia przez pracownika informacji przewidzianych w art. 22¹ k.p. jest naruszeniem jego obowiązków pracowniczych i - w zależności od okoliczności - uzasadnia zastosowanie sankcji przewidzianych prawem pracy. Dotyczy to jednak tylko sytuacji, gdy pracownik bezzasadnie odmawia podania informacji, mimo że zobowiązuje go do tego ten przepis ustawy. Nie może więc dla pracownika wywoływać negatywnych konsekwencji jego zachowanie polegające na odmowie udzielenia informacji, których nie wymaga od niego ustawa. Taka zaś sytuacja zaistniała w rozpoznawanej sprawie. Szczegółowo poczynione ustalenia faktyczne wskazują, że powód został zobowiązany przez pracodawcę do podania (w części drugiej kwestionariusza) informacji o sobie (swoich bliskich, a są to również dane osobowe według definicji ustawy o ochronie danych osobowych) na temat ewentualnych relacji łączących go z podmiotami zależnymi od pracodawcy. Pracodawca nie dysponował przy tym zgodą pracownika na otrzymanie tego typu danych. W tych okolicznościach, żądanie pracodawcy stanowiło naruszenie zasad ochrony autonomii informacyjnej jednostki. Żaden przepis prawa nie zobowiązuje bowiem pracowników do przedstawiania pracodawcom danych osobowych o treści zamieszczonej w drugiej części kwestionariusza. Dlatego bezzasadny jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 22¹ k.p. i nie ma dla tej oceny znaczenia zajmowanie przez powoda jednego z kierowniczych stanowisk w Spółce ani też cel działania pracodawcy (chęć wyeliminowania zjawisk korupcyjnych wśród załogi). Z tego względu odmowa powoda udzielenia odpowiedzi na pytania przedstawione w drugiej części kwestionariusza była usprawiedliwiona i nie mogła stanowić podstawy rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Trafnie Sąd odwoławczy wywiódł, że obowiązkiem powoda było udzielenie odpowiedzi na pytania zadane w części pierwszej i trzeciej kwestionariusza, gdyż dotyczyły one informacji, z jakimi powód mógł (powinien) zapoznać się służbowo. Przy ocenie zachowania powoda, który nie wypełnił całego kwestionariusza nie można jednak pominąć, że został on skonstruowany w ten sposób, iż pracownik mógł go podpisać (wypełnić) w całości, albo odmówić jego podpisania. Powód mógł wprowadzić wypełnić kwestionariusz częściowo (udzielić odpowiedzi na pytania z pierwszej i trzeciej jego części oraz odmówić odpowiedzi na pytania z części drugiej), ale w ten sposób i tak odmówiłby wykonania polecenia pracodawcy. Zachowanie powoda nie może być kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające zastosowanie przez pracodawcę najbardziej dotkliwego dla pracownika trybu rozwiązania umowy o pracę z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Odmowa wykonania polecenia wypełnienia (podpisania) kwestionariusza w całości nie była bowiem w tej sytuacji szczególnie naganna. Zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest możliwe tylko, gdy w okolicznościach konkretnego przypadku pracownikowi można przypisać zawinięcie w kwalifikowanej postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, a rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy - powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269; por. też wyroki z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 154; z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 642/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 619 oraz z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). W ustalonych okolicznościach faktycznych, takiej winy powodowi nie można zarzucić. Odmowa wykonania polecenia pracodawcy stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 100 § 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), ale tylko wówczas, gdy polecenie pracodawcy polega na zobowiązaniu pracownika do udzielenia informacji w zakresie dotyczącym pracy, niesprzecznym z umową o pracę oraz prawem. Polecenie wydane przez stronę pozwaną, w części dotyczącej obowiązku wypełnienia przez powoda drugiej części kwestionariusza, naruszało przepisy prawa, a odmowy wypełnienia pozostałej części kwestionariusza nie można uznać za działanie zawinione we wskazany sposób.

Z powyższych przyczyn, uznając bezzasadność skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c., nie orzekając o kosztach postępowania

kasacyjnego, gdyż oddalenie skargi nie kończy postępowania w sprawie (w pierwszej instancji zapadł wyrok częściowy).

=====