



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa A. W.

przeciwko Uniwersytetowi [...] w W..

o nakazanie przeproszenia, zaprzestanie naruszenia dóbr osobistych,
zadośćuczynienie, nakazanie usunięcia z akt osobowych oceny okresowej,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 28 listopada 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu

z dnia 25 stycznia 2022 r., sygn. akt III APa 17/21,

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od A. W. na rzecz Uniwersytetu [...] w W.. kwotę 1800 złotych (jeden tysiąc osiemset złotych) wraz z odsetkami wynikającymi z art. 98 § 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 stycznia 2022 r., III APa 17/21 Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w sprawie A. W. przeciwko Uniwersytetowi [...] w W. o nakazanie przeproszenia, zaprzestanie naruszania dóbr osobistych, zadośćuczynienie i nakazanie usunięcia z akt osobowych oceny okresowej oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 marca 2021 r., sygn. akt VIII P 9/18 i orzekł o kosztach procesu.

Powódka wniosła o nakazanie pozwanemu Uniwersytetowi [...] z siedzibą w W. przeproszenia jej na najbliższym, licząc od uprawomocnienia się wyroku Zebraniu Instytutu [...], Radzie Instytutu [...] oraz Radzie Wydziału, w obecności wszystkich pracowników, a nadto o umieszczenie na stronie internetowej Instytutu [...] przeprosin o wskazanej przez nią treści: „Przepraszam dr A. W., że Dyrektor Instytutu [...] A. O. celowo, aby podważyć dobre imię dr A. W. szkalowała ją na zebraniu Instytutu w dniu 27 listopada 2013 r. i na Radach Instytutu m.in. w dniu 8 lutego 2014 r. przekazując nieprawdziwe informacje, że dr A.W. przebywała na zwolnieniach lekarskich niezasadnie wystawionych, celowo nie przychodziła na zajęcia ze studentami, wymusiła na studentach zmianę ewaluacji w roku 2013 r. zrezygnowała z prowadzenia zajęć ze studentami, że dyrektor A. O. ma grubą teczkę dokumentów przeciwko dr A. W. do wykorzystania przeciwko niej w sporze sądowym. W kolejnym piśmie procesowym powódka zmodyfikowała swoje żądanie z punktu 1 pozwu, wnosząc o nakazanie pozwanemu przeproszenia powódki na najbliższym licząc od uprawomocnienia się wyroku, zebraniu Instytutu [...] w obecności wszystkich pracowników Instytutu, na najbliższej Radzie Instytutu [...] oraz Radzie Wydziału oraz przez umieszczenie przeprosin w programie tych zebrań, a nadto umieszczenie na stronie internetowej Instytutu [...] przeprosin. Powódka w piśmie procesowym z dnia 19 maja 2014 r. zgłosiła kolejne żądanie do niniejszego postępowania, które Sąd wyłączył do odrębnego rozpoznania. Dotyczyło one nakazania pozwanemu - Uniwersytetowi [...], aby usunął z akt osobowych powódki i zniszczył bezprawną ocenę z dnia 7 marca 2012 r. za pracę nauczyciela akademickiego w latach 2008-2011. Postępowanie o nakazanie usunięcia oceny okresowej toczyło się przed Sądem Okręgowym we Wrocławiu pod sygn. akt IX P 11/16 i zakończyło się wydaniem wyroku przez Sąd Okręgowy w dniu 17 maja 2017 r. oddalającym powództwo. Na skutek apelacji powódki Sąd Apelacyjny we Wrocławiu uchylił

zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu we Wrocławiu. Postanowieniem z dnia 24 maja 2019 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu połączył do wspólnego rozpoznania dwie wskazane powyżej sprawy z powództwa A. W.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu wyrokiem z dnia 10 marca 2021 r. w sprawie, VIII P 9/18 oddalił powództwo. Z ustaleń faktycznych Sądu wynikało, że powódka zatrudniona była w Instytucie [...] Uniwersytetu [...] od 1 października 1987 r., w tym od 13 grudnia 1996 r. na stanowisku adiunkta w tym Instytucie. Sąd ustalił, że w każdym roku akademickim na uniwersytecie dokonywana jest ewaluacja obejmująca wyniki nauczycieli akademickich w formie średnich ocen na podstawie ankiet studentów, jak również zestawienia zrealizowanych przez nich godzin zajęć ze studentami. W wyniku ewaluacji za rok akademicki 2009/2010 powódka otrzymała najniższą ocenę za prowadzone zajęcia fakultatywne - 3,71 przy średniej 4,933. W ramach prowadzenia zajęć z przedmiotu „Pierwszy [...]” zrealizowała 39 godzin zajęć z 45 planowanych. W roku akademickim 2010/2011 powódka otrzymała najniższą ocenę za prowadzone zajęcia fakultatywne - 2,97 przy średniej 4,99. W ramach prowadzenia zajęć z przedmiotu „Diagnoza i terapia [...]” zrealizowała 27 godzin zajęć z 60 planowanych, w ramach „Diagnozy [...]” 27 z 30 planowanych. Powódka przebywała wówczas kilkakrotnie na zwolnieniach lekarskich. W roku akademickim 2011/2012 powódka otrzymała najniższą ocenę za prowadzone zajęcia obligatoryjne - 3,65 przy średniej ocen 4,89, oraz za zajęcia fakultatywne - 2,9 przy średniej ocen 5,08. Powódka w ramach prowadzenia przedmiotu „Podstawy [...]” zrealizowała 28 godzin zajęć z 30 planowanych, a w ramach przedmiotu „Wypalenie [...]...” 43 godziny z 45 planowanych. Z uwagi na wielokrotne i nieoczekiwane zwolnienia lekarskie powódki, jak również odmawianie przez nią prowadzenia zajęć ze studentami wieczorowymi, dyrektor A. O. miała problem ze zorganizowaniem płynnego i niezakłóconego działania Instytutu, starała się jednak dopasować plan zajęć do powódki, biorąc pod uwagę jej sytuację osobistą (samotne wychowywanie córki) jak i drugą pracę zawodową. Takie postępowanie spotykało się także z zastrzeżeniami ze strony innych pracowników Instytutu, którym na skutek tego,

przydzielana była większa liczba zajęć. Powódka nie udzielała się również często w pracach organizacyjnych. W latach 2011-2013 powódka przebywała kilkunastokrotnie na zwolnieniach lekarskich i urlopach zdrowotnych. Część z nich trwała kilkadziesiąt i kilkaset dni. Powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia w następujących okresach: od 1 listopada 2008 r. do 30 stycznia 2009 r. (91 dni), od 28 lutego 2011 r. do 30 czerwca 2011 r. (123 dni), od 8 kwietnia 2013 r. do 15 lipca 2013 r. i od 16 lipca 2013 r. do 30 września 2013 r. W 2011 r. Dyrektor Instytutu [...], A. O. wystąpiła do Rektora Uniwersytetu [...] z prośbą o wszczęcie procedury wyjaśniającej i sprawdzającej i ewentualne wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec powódki w związku z podejrzeniem naruszenia zasad prawnych obowiązujących podczas korzystania z urlopu zdrowotnego i stypendium habilitacyjnego. W piśmie wskazała, że nie ma informacji, aby w trakcie urlopu zdrowotnego powódka zawiesiła swoją działalność polegającą na prowadzeniu prywatnej firmy, nie uległa ono również zawieszeniu na czas uzyskania stypendium habilitacyjnego, co powódka stwierdziła w treści podpisanego oświadczenia. Do Instytutu [...] wpływały pochodzące od studentów skargi na A. W.. W lutym 2013 r. część studentów powódki wystąpiła również z prośbą o weryfikację ich ocen wystawionych przez A. W.. Po weryfikacji, komisja zmieniła część ocen. Studenci [...] udali się również do innego pracownika Instytutu informując go, że powódka żądała od nich zmiany wystawionej jej oceny ewaluacyjnej. Dyrektor Instytutu [...] prowadziła z powódką rozmowy, informując o wpłynięciu licznych skarg z zastrzeżeniami do sposobu prowadzenia zajęć i oceniania studentów i informowała ją o możliwych konsekwencjach.

Wszyscy nauczyciele akademicki zatrudnieni na Uniwersytecie [...] podlegają okresowej ocenie, na którą składają się: działalność naukowa, dydaktyczna oraz organizacyjna. Przy ocenie działalności dydaktycznej ocenia się informację o obciążeniu dydaktycznym, liczbę wypromowanych prac oraz opinię studentów na podstawie ankiet. Natomiast dla oceny pracy organizacyjnej uwzględnia się pełnione funkcje w uczelni, w organizacjach naukowych i inne funkcje organizacyjne. Oceny nauczyciela akademickiego dokonuje komisja na podstawie arkusza oceny okresowej. W arkuszach oceny okresowej powódki za lata 2008-2011 wskazywano na wpływające na nią skargi ze strony studentów związane z niewłaściwych

odnoszeniem się do nich, zaniżoną oceną stawianą przez studentów w ankietach dotyczących prowadzących zajęcia, brakiem zaangażowania w sprawy organizacyjne uczelni, spowodowane sytuacją osobistą oraz rokrocznym problemem z ustaleniem harmonogramu zajęć wobec mocno ograniczonej dyspozycyjności powódki. W dniu 7 marca 2012 r. powódka otrzymała negatywną ocenę swojej pracy od Dyrektora Instytutu A. O. za lata 2008-2011. W treści uzasadnienia opinii wskazano, że biorąc pod uwagę obowiązki w zakresie dydaktyki i zaangażowanie w sprawy Instytutu, powódka pracuje znacznie poniżej oczekiwań. Wszystkie oceny z ewaluacji dokonywanej przez studentów, poza jedną, są znacznie poniżej średniej uzyskiwanej w Instytucie, w wielu przypadkach są najgorsze. Oceny na poziomie niedostatecznym i dostatecznym powtarzały się niezależnie od roku studiów oraz typu prowadzonych zajęć oraz są poparte skargami ze strony studentów przekazywanych na piśmie, ustnie, w Internecie. Wskazano, że A. W. w ubiegłym roku została poinformowana o poważnej skardze studentów, na skutek której na jeden rok został wycofany z puli zajęć kierowany przez nią moduł edukacyjny, jednak nie wyciągnęła stąd stosownych wniosków. Zajęcia powódki z semestru zimowego ponownie zostały ocenione nisko, co oceniający uznał za przejaw nierzetelnego podejścia do obowiązków dydaktycznych. W ocenie zawarto również informację, że powódka kolejny raz nie godzi się na podjęcie zajęć na studiach niestacjonarnych, nie rozumiejąc, że praca w Instytucie wymaga takiego zaangażowania. Oceniający wskazał, że pracownica powołuje się wciąż na samotne wychowywanie 10-letniej córki, jednak nie przeszkadza jej to w rozwijaniu działalności pozauczelnianej, pracy na konkurencyjnej uczelni (także w trybie niestacjonarnym) i prowadzeniu własnej firmy oraz wyjazdach na konferencje zagraniczne. Nadto, oceniający wskazał, że A.W. poza organizacją jednej konferencji w 2009 r. nie angażuje się w ogóle w pracę Instytutu, nie przychodzi na zebrania ogólne, na których obecność jest obowiązkowa. Wystawienie negatywnej oceny przez Dyrektora Instytutu poprzedzone było negatywnym zaopiniowaniem powódki przez A. K..

Informacja o wystawieniu powódce negatywnej oceny była powszechnie znana wśród współpracowników, jednak nie zmieniła ona relacji pomiędzy powódką a kolegami z pracy, nikt nie traktował jej w sposób niewłaściwy, a sam fakt wystawienia negatywnej oceny nie był komentowany na dużą skalę. Powódka sama

informowała współpracowników o otrzymaniu negatywnej oceny swojej działalności naukowej. W ich ocenie A. W. nie była traktowana w odmienny sposób od innych pracowników naukowych, lub w ogóle nie słyszało o konflikcie z dyrektorem. Współpracownicy powódki, podkreślali, iż nic im nie wiadomo, aby pracownicy naukowi z innych uniwersytetów otrzymywali informację o negatywnej ocenie pracy A. W., a informacje te miały wpływ na odbiór powódki w innych ośrodkach akademickich, na co wskazywała sama powódka w rozmowach z niektórymi ze współpracowników w Instytucie [...].

Powódka odwołała się od wystawionej jej oceny okresowej. Uczelniana Komisja Odwoławcza do spraw ocen, na posiedzeniu w dniu 26 kwietnia 2012 r., po rozpatrzeniu przedstawionych dokumentów i dyskusji rozpatrzyła odwołanie, jednogłośnie uznając, że brak jest podstaw do zmiany oceny negatywnej. Z uwagi na wystawienie negatywnej oceny pracy, pismem z dnia 12 marca 2013 r., Dyrektor Instytutu [...] A. O. zwróciła się do Rektora Uniwersytetu [...] z prośbą o rozwiązanie za wypowiedzeniem stosunku pracy z A. W.. W uzasadnieniu pisma wskazano, że po otrzymaniu negatywnej oceny, dyrektor odbyła rozmowę z powódką, formułując wobec niej oczekiwania związane z większym zaangażowaniem w pracę ze studentami, odpowiadanie na ich e-mailowe pytania, jasne formułowanie wymagań, systematyczne odbywanie konsultacji. Po tej rozmowie jednak studenci wnosili na pracownicę kolejne skargi oraz podania o rewizję ocen, a nadto pracownica przebywa ponownie na zwolnieniu lekarskim i kontakt z nią jest bardzo utrudniony.

W Instytucie [...] Uniwersytetu [...] cyklicznie odbywają się zebrania ogólne pracowników oraz Rady Instytutu. W zawiadomieniu o Radzie Instytutu z dnia 7 marca 2013 r. w programie, przewidziano udzielenie informacji o skardze studentów, którą wpłynęła na dr A. W.. Powódka nie była obecna na spotkaniu tej Rady w dniu 13 listopada 2013 r. W trakcie spotkania A. O. udzieliła informacji o przyczynach uzyskania przez powódkę negatywnej oceny z dnia 7 marca 2012 r. (przede wszystkim skarga studentów z 2011 r. oraz niskie oceny ewaluacyjne poniżej średniej), wskazano również, że ocena ta została podtrzymana po odwołaniu oraz że praca powódki została negatywnie oceniona także przez A. K.. Wyjaśniono również, że pomimo rozmowy z powódką, uzyskała ona ponownie negatywne oceny od studentów i wpłynęła na nią kolejna skarga, w której zarzucano niejasne kryteria

zaliczenia przedmiotu, nieodpowiadanie na wysyłane e-maile, nieżyczliwy stosunek do studentów, przedstawiono również zgłoszony przez studentów fakt niewłaściwego przeprowadzenia ewaluacji przez powódkę i wywierania na nich nacisku celem uzyskania wyższej oceny ewaluacyjnej. Wskazano również, że część zastrzeżeń studentów co do ocen wystawionych przez A. W. została rozpatrzona przez powołaną do tego komisję na ich korzyść. Poinformowano pracowników, że z uwagi na zwolnienie chorobowe doktor W. istnieje konieczność wytypowania innych prowadzących oraz że w trakcie zwolnienia rozpoczęła ona bez zgody Dyrekcji organizowanie konferencji naukowej. Powódka nie była obecna na posiedzeniu Rady Instytutu w dniu 27 marca 2013 r. oraz na zebraniu ogólnym pracowników w dniu 27 listopada 2013 r. W trakcie tego spotkania, A. O. wyjaśniła wśród pracowników wątpliwości powstałe na skutek e-maila, jaki A. W. rozesłała do nich, opisując swoje zwolnienie z pracy. Dyrektor omówiła sprawę zwolnienia z pracy powódki. Ustosunkowując się do rozesłanej przez powódkę wiadomości wskazała na przyczyny jej zwolnienia, uzyskanie przez nią negatywnej oceny okresowej, wpłynięcie skargi studentów. Dyrektor udzieliła również informacji, że sprawę powódki związaną ze zniszczeniem ewaluacji, przedstawioną w skardze studentów, chciała przedstawić Komisji Dyscyplinarnej oraz fakt organizowania przez powódkę konferencji podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim. Dyrektor poinformowała obecnych na zebraniu, że te zdarzenia były przyczyną rozwiązania przez Rektora z powódką umowy o pracę i że powódka może odwołać się od tego zwolnienia do sądu. Powódka nie była również obecna w trakcie posiedzenia Rady Instytutu w dniu 8 stycznia 2014 r., ani w dniu 19 lutego 2014 r. Na Radzie w dniu 8 stycznia 2014 r. poinformowano zebranych pracowników, że decyzją Rektora stosunek pracy z nią zostaje rozwiązany z dniem 31 marca 2014 r., a podstawą zwolnienia była negatywna ocena z ewaluacji. Bezpośrednią przyczyną, która skłoniła A. O. do poruszenia kwestii skarg i ogólnej oceny pracy powódki na zebraniach ogólnych pracowników, była wcześniejsza sytuacja dotycząca pracownika B. M., która po otrzymaniu nagany dyrektora rozsyłała do pozostałych pracowników wiadomości e-mail, w których podnosiła, że jest szkalowana i podważające decyzje A. O., jednocześnie wskazujące na osobiste motywacje i niesłuszność podjętej przez dyrektora nagany. Tym samym w celu uniknięcia podobnej sytuacji i niejasności, a także wyjaśnienia

wszelkich okoliczności sprawy powódki, A. O. zdecydowała się opisać całą sytuację w sposób jasny na ogólnym zebraniu pracowników. Pismem z dnia 23 września 2013 r., Rektor Uniwersytetu [...] rozwiązał z powódką stosunek pracy z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia na dzień 31 marca 2014 r.

Powódka dysponuje dorobkiem naukowym obejmującym kilkadziesiąt publikacji, artykułów, wystąpień na konferencjach w Polsce i za granicą, wykładów. Otrzymywała certyfikaty i rekomendacje, nagrody, wyróżnienia i granty zagraniczne, pełniła funkcje w towarzystwach i radach naukowych. W trakcie jej zatrudnienia w latach 2010-2012 otrzymywała wielokrotnie środki na sfinansowanie swoich badań naukowych i wyjazdy, zgodnie z polityką finansową i dostępnymi środkami instytutu [...]. W 2013 r. w nieformalnej wiadomości uzyskała pochwałę od części studentów, z którymi prowadziła zajęcia.

W dniu 6 września 2013 r. powódka była konsultowana w B. gdzie stwierdzono u niej skręcenie kręgosłupa szyjnego i złamanie żebra po wypadku komunikacyjnym i skierowano do szpitala na oddział neurologiczny, jednak nie była hospitalizowana, korzystając jedynie z kontrolnej wizyty lekarskiej w dniu 7 października 2013 r. w centrum D. w W.. Ponadto od 2009 r. powódka korzystała z pomocy psychologicznej i psychiatrycznej w związku ze stresem spowodowanym sytuacją zawodową, który objawiał się także między innymi zmniejszoną energią do aktywności życiowej, problemami ze snem, nastrojem depresyjnym, brakiem wiary we własne możliwości i sensu życia, czy nawet myślami samobójczymi. Podczas sesji z psychologiem, powódka utrzymywała, iż jej stan psychiczny związany jest stricte z sytuacją zawodową zaistniałą na uczelni, gdzie czuje się urażona, obrażona i bezwartościowa. Powódka utrzymywała, iż pojawiające się na jej temat negatywne opinie rujną jej karierę zawodową, jednakże nie przedstawiła wspomnianych opinii psychologowi. Podkreślała także, iż wypadek komunikacyjny jak i pogorszający się stan zdrowia wynikają ze stresu, a podczas wypadku komunikacyjnego w dniu 6 września 2013 r. miała podwójne widzenie i utraciła przytomność.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu, wyrokiem z dnia 21 września 2015 r., przywrócił A. W. na poprzednio zajmowane stanowisko adiunkta w Instytucie [...] Uniwersytetu [...]. W uzasadnieniu Sąd wskazał na niezasadność powoływania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na ocenę okresową z marca

2012 r., skoro wypowiedzenie zostało dokonane w listopadzie 2013 r. Wskazana przyczyna wypowiedzenia musi być bowiem aktualna. Sąd nie przesądził natomiast, czy ocena pracy powódki była obiektywnie uzasadniona, albowiem nie miało to znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Okręgowy opierając się na przepisach art. 23 k.c., art. 24 k.c. uznał, że powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie. Sąd Okręgowy podkreślił, że przedmiotowej sprawie istotą było ustalenie, czy poprzez wydanie okresowej opinii dotyczącej powódki, a następnie rozpowszechnianie informacji o tej opinii oraz o faktach w niej zawartych doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki, a jeśli tak, to czy naruszenie to było bezprawne. Zdaniem Sądu pierwszej instancji powódka przedstawiła w przedmiotowej sprawie własną wersję zdarzeń, która wynika z jej subiektywnych odczuć. Nie potwierdza jej jednakże obszerny, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań świadków i dołączonej do akt sprawy dokumentacji, z której w sposób jednoznaczny wynika, iż powódka nie była traktowana w sposób odmienny od pozostałych pracowników, a zdarzenia takie jak skargi studentów, czy też niskie oceny ewaluacyjne rzeczywiście miały miejsce i nie były motywowane działaniami A. O.. Ponadto z zebranego w sprawie materiału dowodowego w żaden sposób nie wynika, aby działania A. O. wpłynęły w sposób istotny na możliwości zawodowe powódki, a zostały wręcz złożone zeznania wskazujące, iż na innych uczelniach nie mówiło się o powódce prawie wcale i nie dostrzeżono, aby była ona odbierana negatywnie. Sąd zwrócił uwagę, iż nieprawdopodobnym w świetle pozostałego zebranego w sprawie materiału dowodowego są wyjaśnienia powódki, która wszelkie niepowodzenia, negatywne opinie na swój temat, pogorszenie stanu zdrowia aż do chwili obecnej wiąże z wydarzeniami z lat 2009-2013, w szczególności z osobą A. O., mając na uwadze, iż w całkowitej sprzeczności z powyższym stają nie tylko zeznania przeważającej większości współpracowników powódki, ale także zgromadzona w sprawie dokumentacja, w tym akta osobowe powódki, oceny ewaluacyjne, skargi studentów, czy też protokoły posiedzeń i zebrań odbywających się w Instytucie [...] Uniwersytetu [...]. Sąd pierwszej instancji wskazał, że na gruncie z art. 23 k.c. katalog dóbr osobistych ma charakter otwarty, ale naruszenie musi mieć charakter obiektywny. Sąd odnosząc się do twierdzeń wnioskodawczynie wskazał na wyłączenie czasu

przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia w treści obowiązującego w dniu dokonywania oceny przepisu art. 132 ust. 4 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Wskazał nadto, że w dacie sporządzania oceny w dniu 7 marca 2012 r. obowiązywał art. 132 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym w brzmieniu, które weszło w życie 1 października 2011 r. Zgodnie z jego treścią, oceny okresowej dokonuje się nie rzadziej niż na dwa lata. Skoro zatem ocena powódki została dokonana w dniu 7 marca 2012 r., a zatem po wejściu w życie przedmiotowego przepisu ustawy, to działaniem w granicach i na podstawie prawa do wystawiania okresowej oceny było stosowanie już skróconego, dwuletniego okresu. Zdaniem Sądu nie można uznać, by ocena okresowa była korzystna dla powódki, jednocześnie należy jednak podkreślić, iż w ocenie Sądu nie jest ona niezgodna z rzeczywistym stanem rzeczy i nie narusza dóbr osobistych powódki. Wskazuje bowiem na liczne uchybienia, uzyskiwanie przez powódkę niskich ocen wystawianych przez studentów, brak zaangażowania w prowadzenie zajęć przejawiający się nieprzyjmowaniem godzin na studiach niestacjonarnych oraz niewykazywanie inicjatywy w udziale w wydarzeniach i przedsięwzięciach w działalności organizacyjnej Instytutu. Sąd pierwszej instancji uznał, że obiektywnie sformułowania zawarte w ocenie, nie były nacechowane negatywnie w takim stopniu, aby mogły doprowadzić u odbiorcy do naruszenia dóbr osobistych, takich jak cześć czy dobre imię. Sąd stwierdził również, że z uchwały senatu Uniwersytetu [...], wynika, że ocena nauczyciela akademickiego opiera się o kryterium naukowe, ale również dydaktyczne i organizacyjne. Z treści zaskarżonej opinii wynika, że oceniający wziął pod uwagę każdy z tych aspektów, a oceniając zaangażowanie powódki w poszczególne z nich, posłużył się obiektywnie zaistniałymi faktami, które stały się następnie podstawą do wystawienia negatywnej oceny. W żadnym razie wobec powódki nie zostały użyte sformułowania obrażające bądź oczerniające ją, czy też dyskredytujące jako naukowca. Sąd uznał, że nie zasługują również na uwzględnienie roszczenia o opublikowanie i wygłoszenie stosownych w ocenie powódki przeprosin, zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 49.900 zł tytułem zadośćuczynienia oraz zaprzestania naruszania dóbr osobistych powódki. W ocenie Sądu w żadnym razie ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby Dyrektor Instytutu w wobec innych pracowników Uniwersytetu obrażała powódkę, formułowała wobec niej twierdzenia

oparte nie na merytorycznej krytyce, a na personalnym ataku, czy też przekazywała na temat powódki informacje oczerniające ją i niepolegające na prawdzie. Nawet przyjmując wszelkie wyjaśnienia powódki za prawdziwe, Sąd pierwszej instancji nie podzielił stanowiska powódki aby informacje te mogły, z punktu widzenia rozsądnego człowieka, obiektywnie wywołać przekonanie o naruszeniu dóbr osobistych powódki. Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż w żaden sposób nie kwestionował wystąpienia u powódki znacznego stresu związanego z jej sytuacją zawodową podczas zatrudnienia na Uniwersytecie [...]. W ocenie Sądu pierwszej instancji wydaje się dalece nieprawdopodobne, aby sytuacja, która skutkowałą zwolnieniem powódki z pracy w 2013 r., po którym powódka została przecież przywrócona do pracy i uzyskiwała kolejne oceny ewaluacyjne, miała możliwość prowadzenia zajęć i rozwoju naukowego, do chwili obecnej rzutowało na jej sytuację w tak dalece idącym stopniu jak przedstawia to ona sama. Tym samym Sąd nie uznał, iż obiektywnie rzecz ujmując reakcja powódki na zastane zdarzenia była uzasadniona i może skutkować przyjęciem, iż doszło do naruszenia dóbr osobistych powódki, mając na uwadze stan faktyczny który ustalono w przedmiotowej sprawie i rzeczywiście zaistniałe sytuacje w Instytucie [...] Uniwersytetu [...], a w konsekwencji, iż zasadne jest nakazanie pozwanemu przeproszenia powódki, zaprzestania naruszania dóbr osobistych i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz 49.900 zł tytułem zadośćuczynienia. Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy oddalił w całości powództwa A. W..

Wywiedzioną od powyższego wyroku apelację powódki, Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 25 stycznia 2022 r. oddalił uznając podniesione w niej zarzuty za bezzasadne. Za punkt wyjścia dla rozważań w niniejszej sprawie (z uwagi na oś sporu jaką były dobra osobiste powódki) Sąd Apelacyjny przyjął gwarantowaną konstytucyjnie autonomię szkół wyższych (art. 70 ust. 5) który stanowi, że szkołom wyższym zapewnia się autonomię na zasadach określonych w ustawie. Wyrazem tej zasady jest regulacja art. 4 ust. 1 ustawy z dnia z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (w brzmieniu obowiązującym do 1 października 2011 r., zwanej dalej ustawą), która stanowi, że uczelnia jest autonomiczna we wszystkich obszarach swojego działania na zasadach określonych w ustawie. Dalej ustawa reguluje, że pracownikami uczelni są nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi (art. 107 ustawy). Statut uczelni może

określać dodatkowe wymagania i kwalifikacje zawodowe osób zatrudnianych na stanowiskach, o których mowa w art. 110 (art. 116 ustawy). W art. 111 ust. 1 ustawodawca unormował jednak wyraźnie obowiązki pracowników naukowo-dydaktycznych, nakładając na nich obowiązek kształcenia i wychowywania studentów; prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych, rozwijania twórczości naukowej albo artystycznej oraz uczestniczenia w pracach organizacyjnych uczelni. Zgodnie wreszcie z treścią art. 132 ust. 1 ustawy w jej pierwotnym brzmieniu obowiązującym do 1 października 2011 r. wszyscy nauczyciele akademicki podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 111. Oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie, nie rzadziej niż raz na cztery lata (po nowelizacji - raz na dwa lata) lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Szczegółowe reguły ewaluacyjne i hospitacyjne pozostawione zostały regulacji statutowej uczelni. Posiłkując się założeniami wskazanymi przez Sąd Najwyższy w sprawie dotyczącej pracownika samorządowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 274/10), Sąd Apelacyjny przyjął, że także w odniesieniu do nauczyciela akademickiego uczelni wyższej okresowa ocena kwalifikacyjna jest zbiorem (sumą) określonych ocen (opinii) wyrażanych według określonych kryteriów, co z jednej strony w założeniu ma walor obiektywizmu (średniego wyniku), lecz z drugiej strony nie jest wolne od dozwolonych indywidualnych ocen przełożonych. Wówczas nawet samo semantyczne znaczenie niektórych kryteriów może rodzić rozbieżności w odbieraniu wyniku okresowej oceny kwalifikacyjnej przez pracownika. Sąd jednak nie zastępuje pracodawcy w sporządzaniu okresowej oceny kwalifikacyjnej. Może ją kontrolować, gdy wymaga tego przedmiot sprawy (sporu), jednak nie w zakresie oceny jaka dozwolona jest pracodawcy. Nie można jednak wykluczyć czynu pracodawcy, polegającego na naruszeniu przepisów (reguł) tej oceny, a nawet instrumentalnego ich traktowania albo naruszenia innych przepisów ogólnych. Pamiętać należy, że ocena ta nie może naruszać dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p. i art. 23 i 24 k.c.), choć ze swej istoty okresowa ocena kwalifikacyjna może w nie wkraczać. Jednakże nie jest to ocena dowolna skoro ma oparcie w ustawie i w samym jej modelu przyjmuje się możliwość odwołania i weryfikacji oceny. Tym bardziej możliwe

jest to przed sądem powszechnym (sądem pracy), z tym zastrzeżeniem, że stwierdzenie bezprawności jako podstawy odpowiedzialności, czyli uwzględnienia żądania, nie może wynikać tylko z indywidualnego i subiektywnego przekonania pracownika, że ocena nie jest miarodajna. Chodzi wszak o okresową oceną kwalifikacyjną, a więc służbową, sporządzoną metodycznie i merytorycznie wedle określonych kryteriów.

Uwzględniając zatem wskazane ustawowe podstawy prawne oceny pracy nauczyciela akademickiego, Sąd Apelacyjny doszedł do wniosku, że rzeczą sądu rozpoznającego sprawę wobec przedmiotu sporu zakreślonego twierdzeniami pozwu, jest przede wszystkim merytoryczna weryfikacja kwestionowanych w pozwie i jego uzupełnieniu ocen okresowych efektów pracy, której trzeba dokonać przez pryzmat wskazanych wyżej regulacji ustawowych oraz postanowień statutu uczelni. Jak to akcentowano już na wstępie rozważań szkoły wyższe korzystają ze znacznej swobody (zwanej autonomią) w zakresie swego funkcjonowania. Jakkolwiek swoboda ta nie może być rozumiana w ten sposób, by uprawniała do arbitralnych, nie podlegających kontroli sądowej poczynañ wobec własnych pracowników (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 710/99, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 6), to z poszanowaniem podstaw prawnych ocen okresowych nauczycieli akademickich należy uwzględnić, że ostatecznej oceny dokonuje Rektor uczelni, a jej kryteria określa ustawa i statut. W tym jednakże zakresie należy stwierdzić, że czynności pracodawcy (innych organów) w zakresie procedury oceny nauczyciela nie są dokonywane w ramach postępowania administracyjnego i nie zapadają w związku z tym decyzje administracyjne. Czynności te mają charakter wewnętrznego postępowania pracodawcy, które są znane prawu pracy. Zawsze jednak takie wewnętrzne procedury pracodawcy podlegają ocenie sądu pracy z punktu widzenia prawidłowości dojścia do wniosku, że występują przesłanki, tak jak w tym przypadku do wydania oceny negatywnej pracy nauczyciela. Przesłanką uzyskania takiej oceny nie jest same jej wystawienie, lecz prawidłowe i rzetelne uznanie, że w obliczu osiągnięć i obszarów działania wytyczonych ustawą i statutem nauczyciel obiektywnie zasługuje na ocenę negatywną.

Sąd Apelacyjny uznał, że ostateczna ocena powódki była miarodajna, rzetelna i obiektywna, a w szczególności uzasadniona faktycznymi osiągnięciami. W ocenie

Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że działanie pozwanego w zakresie okresowej oceny okresowej powódki mieściło się w ramach obowiązującego porządku prawnego i nie naruszało dóbr osobistych powoda (art. 11¹ k.p., art. 23 i art. 24 k.c.). Ocena ta nie była dowolna, miała oparcie w przepisach ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz statucie uczelni. Ocena ta była okresową oceną kwalifikacyjną, a zatem oceną służbową, sporządzoną metodycznie i merytorycznie według określonych kryteriów. Zdaniem Sądu Apelacyjnego ocena dydaktycznych i metodologicznych umiejętności powódki stanowiła działanie podjęte przez pozwanego w ramach obowiązującego porządku prawnego i nie wykraczała poza zakres prawa pracy, stąd nieuprawnione było stanowisko powódki, że jej dobra osobiste zostały naruszone. W tym miejscu Sąd Apelacyjny przywołał wyrok Sądu Najwyższego z 15 czerwca 2005 r., II PK 270/04 OSNP 2006 nr 9-10, poz. 144, OSP 2007 nr 2, poz. 22 stwierdzający, że ocena dydaktycznych i metodologicznych umiejętności nauczyciela jest działaniem w ramach obowiązującego porządku prawnego i nie może stanowić podstawy zasądzenia odszkodowania z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Sąd Apelacyjny podzielił też stanowisko Sądu Apelacyjnego w Gdańsku wyrażone w uzasadnieniu wyroku z 13 listopada 2014 r. w sprawie sygn. akt III A Pa 31/14, (OSA 2015/5/68-99) dotyczące istoty i naruszenia godności pracowniczej. Sąd ten wskazał, że pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych. Sąd Apelacyjny wskazał również, że w myśl art. 11¹ k.p. pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 k.c., jednakże zawiera on przykładowy katalog dóbr, do których należy między innymi cześć. W

doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A. Szpunar Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s. 104). Zdaniem Sądu drugiej instancji prawidłowo Sąd Okręgowy uznał, że ocena okresowa nie była korzystna dla powódki. Na taką ocenę wpływ miały liczne uchybienia, uzyskiwanie przez powódkę niskich ocen wystawianych przez studentów, brak zaangażowania w prowadzenie zajęć przejawiający się nieprzyjmowaniem godzin na studiach niestacjonarnych oraz niewykazywanie inicjatywy w udziale w wydarzeniach i przedsięwzięciach w działalności organizacyjnej Instytutu. Dlatego ocena powódki jest niezgodna z rzeczywistym stanem rzeczy i nie narusza jej dóbr osobistych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego działania pozwanego były prawnie dopuszczalne, a więc nie były bezprawne i nie prowadzą do powstania roszczeń zmierzających do ochrony dóbr osobistych.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej powódka, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości, w podstawach skargi podniosła zarzut:

I. naruszenia przepisów postępowania mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 378 § k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. przez brak rozpoznania zarzutów sformułowanych w apelacji powódki, pomimo ciążącego na Sądzie Apelacyjnym obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji, a brak rozpoznania powyższych zarzutów miał istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie;

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. przez akceptację dowolnych i sprzecznych ze zgromadzonym w przedmiotowej sprawie materiałem dowodowym przez Sąd pierwszej instancji wskutek podzielenia jego ustaleń faktycznych i

przyjęcie ich za własne, mimo że nie zawierają oceny znaczącej części materiału dowodowego, nie są spójne i logiczne.

II. naruszenie prawa materialnego:

- art. 23 k.c. w zw. z art. 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 11² k.p. w zw. z art. 23 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych z dnia 29 sierpnia 1997 r. (dalej również: „uodo”) w zw. z art. 26 ust. 1 uodo w zw. z art. 27 ust. 1 uodo w zw. z art. 36 ust. uodo, poprzez niewłaściwy brak zastosowania tych przepisów, które wykluczają możliwość rozpowszechniania wobec wszelkich pracowników danej jednostki organizacyjnej pracodawcy informacji o przyczynach rozwiązania stosunku pracy z innym pracownikiem oraz innych negatywnych dla pracownika okolicznościach przebiegu zatrudnienia, a w szczególności informacji dotyczących stanu zdrowia pracownika, a przez to błędne przyjęcie, że działania pozwanego polegające na rozpowszechnianiu wobec wszelkich pracowników Instytutu [...] obecnych na zebraniu w dniu 27 listopada 2013 r. oraz posiedzeniu w dniu 8 stycznia 2014 r. informacji o szczegółach oceny okresowej powódki i przyczynach rozwiązania z nią stosunku pracy, a w tym informacji o stanie zdrowia powódki, nie były bezprawne, co w efekcie doprowadziło do oddalenia powództwa w całości;

- art. 23 k.c. w zw. z art. 24 k.c. w zw. z art. 132 ust. 1 i ust. 2 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r. (dalej również: PrSzWU) w zw. z art. 111 ust. 1 PrSzWU w zw. ze Statutem Uniwersytetu [...] z dnia 5 lipca 2006 r. (z późniejszymi zmianami) oraz w zw. z postanowieniami uchwał Senatu Uniwersytetu [...] nr [...] oraz [...]1 przez ich błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że ocena okresowa nauczyciela akademickiego 1) może się odnosić do wpływu sytuacji osobistej pracownika na sposób układania grafiku oraz harmonogram prowadzonych przez danego pracownika zajęć ze studentami, 2) może się odnosić do działalności gospodarczej prowadzonej przez pracownika poza uczelnią, 3) może obejmować niezweryfikowane dane o powódce zaczerpnięte z sieci Internet, na podstawie których podano nieprawdziwe informacje o zatrudnieniu powódki na Studiach Podyplomowych na S. (na których nigdy nie pracowała, a pozwany takiego faktu nie wykazał) oraz że powódka pracowała w godzinach wieczornych na S. (co także jest niezgodne z prawdą, a pozwany tego nie wykazał), 4) może być oparta o nieprawdziwe informacje niezgodne z obiektywną dokumentacją dotyczącą, np. ilości

godzin dydaktycznych wykonanych przez powódkę, także na studiach wieczorowych, ilości i jakości ocen ewaluacyjnych otrzymanych od studentów, obliczanie średniej z ocen ewaluacyjnych niezgodnie ze statutem, 5) może w zakresie działalności organizacyjnej nie uwzględniać organizacji konferencji międzynarodowej oraz wykonywania przez powódkę działalności organizacyjnej na rzecz Instytutu [...] UW w krajowym i międzynarodowym środowisku [...] podczas gdy ocena ta powinna się odnosić przede wszystkim do obszarów działalności naukowej, a następnie dydaktycznej i w końcu organizacyjnej oraz do dokładnie określonych kryteriów, a także opierać się na informacjach zweryfikowanych i prawdziwych co w efekcie doprowadziło do oddalenia powództwa ze względu na rzekomy brak bezprawności treści oceny okresowej powódki;

- art. 1 pkt 101 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 455) w zw. z art. 21 ust. 2 ww. ustawy zmieniającej w zw. z postanowieniami § 142 i § 149 uchwały Nr [...] z Senatu Uniwersytetu [...] z dnia 25 kwietnia 2012 r. - Statut Uniwersytetu [...], poprzez ich błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że w przypadku oceny okresowej powódki z dnia 7 marca 2012 r. miały zastosowanie nowe zasady dokonywania ocen okresowych wprowadzone ww. ustawą zmieniającą oraz Statutem z kwietnia 2012 r., a w tym możliwość dokonywania ocen okresowych pracowników za okres krótszy niż 4-letni, co w efekcie doprowadziło do oddalenia powództwa;

- art. 132 ust. 2 PrSzWU w brzmieniu sprzed rozpoczęcia okresu podlegającego ocenie okresowej z dnia 7 marca 2012 r. w zw. z § 106 ust. 2 i 3 Statutu U[...] z dnia 5 lipca 2006 r. (z późniejszymi zmianami) w zw. z § 108 ust. 2 Statutu U[...] z dnia 5 lipca 2006 r. (z późniejszymi zmianami) poprzez przyjęcie, że pomimo literalnego brzmienia tych przepisów okres oceny okresowej może obejmować czas krótszy niż 4 lata i nie ma konieczności wyłączenia z jego trwania urlopów dla poratowania zdrowia, a przez to doprowadzenie do nieuzasadnionego skrócenia okresu podlegającego ocenie i w konsekwencji brak wzięcia pod uwagę osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych w pełnym okresie, które

powinien podlegać ocenie, co w efekcie doprowadziło do oddalenia powództwa w przedmiotowej sprawie.

Wobec przedstawionych zarzutów skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu oraz orzeczenie co do istoty zgodnie z żądaniem pozwu ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji lub Sądów pierwszej i drugiej instancji oraz o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej w całości, a także zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na uwzględnienie.

Przed wszystkim wskazać należy, że zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów bądź oceny dowodów, zaś stosownie do art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. skargę można oprzeć na naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Skarżący musi więc wykazać, że następstwa wytkniętej w skardze wadliwości postępowania i orzekania były tego rodzaju (bądź skali), iż kształtowały one lub współkształtowały treść kwestionowanego w sprawie orzeczenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 lutego 1997 r., I CKN 57/96, OSNC 1997 nr 6-7, poz. 82; z dnia 24 października 2006 r., II PK 38/06, LEX nr 950620 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971; z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 103/07, LEX nr 863973; z dnia 16 czerwca 2011 r., III UK 213/10, LEX nr 950436). Oznacza to, że skarżący przy pomocy zarzutów naruszenia przepisów postępowania powinien zmierzać do wykazania, że wadliwość procedowania przez Sąd drugiej instancji była na tyle istotna, że doprowadziła do błędnego zastosowania przepisu (przepisów) prawa materialnego będącego podstawą rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym orzeczeniu. Wynik sprawy bowiem, to jej rozstrzygnięcie, które jest oparte na przepisach prawa materialnego

zastosowanych w ramach subsumcji ustalonego w sprawie stanu faktycznego pod właściwy przepis. Inaczej rzecz ujmując, zarzuty naruszenia przepisów postępowania nie mogą być celem samym w sobie, lecz muszą służyć wykazaniu błędnego zastosowania przepisu prawa materialnego, który stanowi rzeczywistą podstawę prawną rozstrzygnięcia.

Wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., a taki przepis powołał skarżący w podstawach kasacyjnych. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów.

Sąd Najwyższy, rozpoznając nadzwyczajny środek odwoławczy w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny.

W związku z powyższym, przechodząc do oceny zasadności podstawy kasacyjnej naruszenia prawa materialnego, należy oprzeć się jedynie na stanie faktycznym, który stał się podstawą zaskarżonego wyroku. W szczególności nie można skutecznie dowodzić błędu subsumcji przez kwestionowanie prawidłowości dokonanych przez sąd ustaleń faktycznych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2002 r., I CKN 1315/00, LEX nr 75349, postanowienie Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2021 r., II CSKP 318/21, Legalis nr 2688463).

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego wskazać należy, że przepis art. 111 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym

(Dz.U.2005.164.1365 z dnia 2005.08.30 ze zm.) normował wyraźnie obowiązki pracowników naukowo-dydaktycznych, nakładając na nich obowiązek kształcenia i wychowywania studentów; prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych, rozwijania twórczości naukowej albo artystycznej oraz uczestniczenia w pracach organizacyjnych uczelni. Powołany w skardze kasacyjnej art. 1 pkt 101 ustawy z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 455) wprowadził nowe brzmienie art. 132 ust. 1-3 tej ustawy od 1 października 2011 r.: 1. Wszyscy nauczyciele akademicki podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 111, oraz przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej; 2. Oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie uczelni, nie rzadziej niż raz na dwa lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Oceny nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora, zatrudnionego na podstawie mianowania, dokonuje się nie rzadziej niż raz na cztery lata. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania, z uwzględnieniem możliwości zasięgnięcia opinii ekspertów spoza uczelni, określa statut; 3. Podmiot, o którym mowa w ust. 2, przy dokonywaniu oceny nauczyciela akademickiego w zakresie wypełniania przez niego obowiązków dydaktycznych uwzględnia ocenę przedstawianą przez studentów i doktorantów, po zakończeniu każdego cyklu zajęć dydaktycznych. Zasady dokonywania tej oceny i sposób jej wykorzystania określa statut uczelni."

W brzmieniu sprzed 1 października 2011 r. przepis ten stanowił, że wszyscy nauczyciele akademicki podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 111; oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie, nie rzadziej niż raz na cztery lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania określa statut; przy dokonywaniu oceny nauczyciela akademickiego dotyczącej wypełniania obowiązków dydaktycznych zasięga się opinii studentów, zasady zasięgnięcia tych opinii i sposób ich wykorzystania określa statut uczelni; do okresu, o którym mowa w ust. 2, nie wlicza

się okresu nieobecności w pracy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz okresu służby wojskowej lub służby zastępczej.

Powołana wyżej ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw w art. 38 wskazała m.in., że przepis art. 132 wszedł w życie z dniem 1 października 2011 r. Co za tym idzie, do stanu faktycznego sprawy i kryteriów oceny pracy powódki wystawionej w dniu 7 marca 2012 r. ma zastosowanie art. 132 ust. 1-3 tej ustawy w brzmieniu od 1 października 2011 r., a więc i konieczność wystawiania oceny przez właściwy organ uczelni nie rzadziej niż co dwa lata.

Niezależnie od tego zarzut kasacyjny jest bezzasadny gdyż ustawa określa w każdym z tych przypadków tylko górną granicę okresu, z którego ma być sporządzana opinia o pracowniku naukowym. A więc okres poddany ocenie może być krótszy niż odpowiednio cztery lub dwa lata. Zdaniem Sądu Najwyższego, przytoczone unormowania określają jedynie maksymalny okres przerwy między ocenami i nie było przeszkód, aby tych ocen dokonywać częściej niż co cztery lub dwa lata. Podstawą oceny okresowej jest ocena poszczególnych grup obowiązków, według kryteriów i procedury przewidzianej w statucie szkoły wyższej. Wynika z tego, że jest on podstawą do przyznania ostatecznej oceny pozytywnej lub negatywnej. Słusznie zatem Sądy obu instancji uznały, że wszyscy nauczyciele akademicki zatrudnieni na Uniwersytecie [...] podlegający okresowej ocenie, winni być oceniani według trzech kryteriów: działalności naukowej, dydaktycznej oraz organizacyjnej. Przy ocenie działalności dydaktycznej ocenia się informację o obciążeniu dydaktycznym, liczbę wypromowanych prac oraz opinię studentów na podstawie ankiet. Natomiast dla oceny pracy organizacyjnej uwzględnia się pełnione funkcje w uczelni, w organizacjach naukowych i inne funkcje organizacyjne. Oceny nauczyciela akademickiego dokonuje komisja na podstawie arkusza oceny okresowej. W arkuszach oceny okresowej powódki za lata 2008-2011 wskazywano na wpływające na nią skargi ze strony studentów związane z niewłaściwym odnoszeniem się do nich, zaniżoną oceną stawianą przez studentów w ankietach dotyczących prowadzącego zajęcia, brakiem zaangażowania w sprawy organizacyjne uczelni,

spowodowane sytuacją osobistą oraz rokrocznym problemem z ustaleniem harmonogramu zajęć wobec mocno ograniczonej dyspozycyjności powódki.

Sąd Najwyższy w całości podziela argumentację Sądu Apelacyjnego, że wydanie okresowej oceny dotyczącej powódki, a następnie rozpowszechnianie informacji o tej ocenie oraz o faktach w niej zawartych nie naruszyło jej dóbr osobistych. Niewątpliwie ocena okresowa była niekorzystna dla powódki, ale jednocześnie zgodna z rzeczywistym stanem rzeczy. Wskazane w ocenie liczne uchybienia, uzyskiwanie przez powódkę niskich ocen wystawianych przez studentów, brak zaangażowania w prowadzenie zajęć przejawiający się nieprzyjmowaniem godzin na studiach niestacjonarnych oraz niewykazywanie inicjatywy w udziale w wydarzeniach i przedsięwzięciach w działalności organizacyjnej Instytutu rzeczywiście miały miejsce, co wynika z wiążącego Sąd Najwyższy stanu faktycznego. Ocena ta zawierała obiektywne stwierdzenia, była miarodajna, rzetelna. W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd odwoławczy prawidłowo uznał, że działanie pozwanego w zakresie okresowej oceny powódki mieściło się w ramach obowiązującego porządku prawnego i nie naruszało dóbr osobistych powódki (art. 11¹ k.p., art. 23 i art. 24 k.c.). Ocena ta nie była dowolna, miała oparcie w przepisach ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz statucie uczelni. Ocena ta była oceną służbową, sporządzoną metodycznie i merytorycznie według określonych kryteriów.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisów art. 23 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych z dnia 29 sierpnia 1997 r. (w zw. z art. 26 ust. 1 w zw. z art. 27 ust. 1 w zw. z art. 36 ustawy) wskazać należy, że w świetle art. 27 tej ustawy (Dane wrażliwe): 1. Zabrania się przetwarzania 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; 2. Przetwarzanie danych, o których mowa w ust. 1, jest jednak dopuszczalne, jeżeli m.in. przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych

odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie.

Zarzut ten należy uznać za niezasadny albowiem pracodawca nie przetwarzał danych powódki o stanie zdrowia, lecz o przebywaniu na licznych zwolnieniach lekarskich dezorganizujących pracę Instytutu [...]. Z wiążących ustaleń faktycznych nie wynika, że przedstawiciel pracodawcy na zebraniach Instytutu i Rady nie udostępniał żadnych informacji na temat jej stanu zdrowia, jak też innych danych, które można by uznać za drażliwe w świetle ustawy o ochronie danych ustawowych. Wspominał jedynie o długotrwałych zwolnieniach lekarskich w kontekście dezorganizacji pracy Instytutu. Zdaniem Sądu Najwyższego powódka miała znaczący dorobek naukowy, jednak nie ulega wątpliwości, że ocena jej pracy dydaktycznej oraz organizacyjnej na uczelni była negatywna. Konkludując, skarga kasacyjna nie przedstawia argumentów, które podważałyby prawidłowość wydanego przez Sąd Apelacyjny wyroku.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy skargę kasacyjną oddalił na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i art. 98 § 1¹ k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2023.1935 t.j. z dnia 2023.09.20).

[SOP]