



Sygn. akt III PSKP 73/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 sierpnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa J. H.
przeciwko Uniwersytetowi w W.
o naruszenie dóbr osobistych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 sierpnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu
z dnia 30 stycznia 2020 r., sygn. akt III APa 17/19,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy we Wrocławiu, wyrokiem z dnia 28 czerwca 2019 r., oddalił powództwo o nakazanie Uniwersytetowi w W. złożenia oświadczenia z przeprosinami powoda J. H. za nierzetelną ocenę okresową pracownika

obejmującą lata 2014 -2015, co miało naruszyć jego dobra osobiste. Dalej idące powództwo Sąd Okręgowy umorzył oraz orzekł o kosztach procesu.

W sprawie ustalono, że J. H., zatrudniony na stanowisku starszego wykładowcy w Katedrze i Zakładzie [...] na Wydziale [...], podlegał ocenie dokonywanej przez Wydziałową Komisję ds. Okresowej Oceny Pracowników Naukowo-Dydaktycznych.

W pierwszej wersji arkusza ocen powód w części „Praca na rzecz Uczelni” wpisał udział w pracach Komisji Rektorskiej w liczbie 1, co dało 4 pkt oraz udział w pracach Komisji Wydziałowej w liczbie 2, co dało 6 pkt, łącznie 10 pkt. Dziekan Wydziału [...] oraz Przewodnicząca Wydziałowej Komisji ds. Okresowej Oceny Pracowników Naukowo-Dydaktycznych stwierdziła, że powód wypełnił ankietę nieprawidłowo, ponieważ podał swój udział w komisjach, w których udział nie zalicza się jako aktywność. Powód występował w tych komisjach jako przedstawiciel związków zawodowych (z głosem doradczym, bez prawa głosu nad uchwałą), a nie jako ich stały członek. Ponadto powód został powołany do komisji antymobbingowej w sprawie skargi dr hab. D. S., zarzucającego, że został poddany mobbingowi ze strony Kierownika Zakładu [...] - prof. dr hab. W. M.. Jednorazowe posiedzenie tej komisji odbyło się w dniu 20 maja 2015 r. Stąd udział w tej komisji nie kwalifikuje się do uwzględnienia w ankiecie do oceny okresowej. Dziekan ponownie zwróciła się do powoda o poprawienie ankiety, a ten odmówił korekty.

W dniu 12 maja 2016 r. zwołana została Wydziałowa Komisja ds. Oceny Kadry Naukowo-Dydaktycznej, która dokonała okresowej oceny powoda za okres od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2015 r., wystawiając ocenę negatywną z uwagi na negatywną ocenę bezpośredniego przełożonego powoda (prof. dr hab. W. M.), niską ocenę studentów (3,74 w skali od 0 do 5) oraz brak dorobku dydaktycznego. W dniu 5 czerwca 2016 r. J. H. odwołał się od oceny okresowej do Senackiej Komisji Rozwoju Kadry Naukowo-Dydaktycznej, która na posiedzeniu dnia 14 czerwca 2016 r., na podstawie § 120 w związku z § 119 statutu Uniwersytetu w W. z dnia 17 września 2012 r., rozpoznała złożone przez powoda odwołanie i utrzymała w mocy negatywną ocenę, bowiem nie stwierdziła żadnych uchybień merytorycznych ani proceduralnych.

Sąd Rejonowy wskazał, że naruszeniem godności pracowniczej są 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 kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych. Przesłanki ochrony dóbr osobistych, które muszą być spełnione łącznie to: istnienie dobra osobistego, zagrożenie lub naruszenie tego dobra, bezprawność zagrożenia lub naruszenia.

Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, w ocenie Sądu, miała zatem ocena czy wskazywane przez powoda zachowanie pracodawcy, to jest wystawienie negatywnej oceny okresowej naruszyło jego dobro osobiste, jakim jest godność pracownika oraz czy było bezprawne, czyli sprzeczne z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu, okolicznościami wyłączającymi bezprawność było działanie pracodawcy w granicach ustawowo przyznanych uprawnień.

Zdaniem Sądu Rejonowego, działanie strony pozwanej mieściło się w ramach obowiązującego porządku prawnego, wyznaczonego przez przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 r.- Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2183, dalej jako Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r.). Tym samym otrzymanie negatywnej oceny okresowej nie stanowiło naruszenia godności powoda jako pracownika. Dokonanie oceny stanowiło obowiązek pracodawcy i obiektywnie fakt przeprowadzenia oceny nie powinien powodować poczucia zagrożenia, czy naruszenia dobra osobistego.

W oparciu o przeprowadzone dowody, a w szczególności zeznania świadków, Sąd Rejonowy uznał, że powód nie wykazał, iż pozwany pracodawca dopuścił się działania stanowiącego naruszenie jego dóbr osobistych w postaci czci zarówno w ujęciu zewnętrznym (dobrego imienia), jak i wewnętrznym (godności osobistej, w tym pracowniczej). Działanie uczelni nie nosiło znamion działania bezprawnego, a ocena powoda jako pracownika Uniwersytetu w W. (dalej jako U.), przeprowadzona została rzetelnie, zgodnie z ustalonym trybem i warunkami przeprowadzania oceny pracowników dydaktycznych.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu, wyrokiem z dnia 30 stycznia 2020 r., oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 28 czerwca 2019 r.

W ocenie Sądu odwoławczego, Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r. i przepisy wewnętrzne U. klarownie regulowały kwestię przeprowadzenia oceny okresowej. Były one jednoznaczne i znane powodowi. Jednakowa podstawa oceny okresowej, czyli ocena poszczególnych grup obowiązków, według kryteriów i procedury przewidzianej w statucie szkoły wyższej obowiązywała wszystkich zatrudnionych nauczycieli akademickich. Ocena okresowa pracy powoda nie była zatem oparta wyłącznie na ankietach studenckich ani wyłącznie na opinii bezpośredniego przełożonego. Ocenę Sąd uznał za dokonaną w oparciu o umocowanie ustawowe i przepisy statutu uczelni. Te same kryteria oceny, tryb jej przeprowadzania i jej punktację stosowano do wszystkich pracowników naukowo-dydaktycznych. Jednocześnie pracodawca wykazał, że jego działania podejmowane w związku z przeprowadzeniem oceny pracy powoda nie były bezprawne ani niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd odwoławczy podkreślił, że powód zrezygnował z dochodzenia roszczenia w postaci podważenia oceny okresowej na drodze sądowej.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości.

W podstawach skargi wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego: (-) art. 132 ust. 1 i 2 Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przepis ten jest materialnym źródłem roszczenia nauczyciela akademickiego o „podważenie” nierzetelnej oceny okresowej i wymagane jest dla potrzeb rozstrzygania w procesie o ochronę dóbr osobistych nauczyciela akademickiego w związku z nierzetelną oceną pracy uprzednie dochodzenia roszczenia podważenia oceny okresowej przed sądem w odrębnym postępowaniu, co nosi charakter wykładni dowolnej, urojonej i bez literalnego oparcia w jednoznacznym przepisie obowiązującego w czasie oceniania prawa; (-) art. 24 k.c. w związku z art. 11¹ k.p. w związku z art. 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie wobec niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego z pominięciem faktów wynikających z naruszenia przez uczelnię art. 132 ust. 3 Prawo

o szkolnictwie wyższym z 2005 r. (nierzetelność ocen studentów) oraz z faktów wynikających z protokołu hospitacji zajęć dydaktycznych powoda. Dodatkowo wskazał na naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie: (-) art. 378 § 1 k.p.c., przez naruszenie obowiązku rzetelnego i rzeczowego rozpoznania apelacji w istotnym aspekcie sprawy dotyczącym zaniżenia oceny punktowej w zakresie pracy organizacyjnej powoda - udziału w pracach komisji rektorskiej (komisji antymobbingowej) oraz merytoryczne nierozpoznanie dalszych zarzutów (pkt 2-5) apelacji, co mogło wpłynąć na wynik sprawy; (-) art. 386 § 4 k.p.c., przez nierozpoznanie przez Sąd drugiej instancji istotny sprawy w płaszczyźnie materialnej weryfikacji kwestii nierzetelności oceny pracy i uchylenie się od ustalenia i rozstrzygnięcia czy hurtowo wystawionych przez bezpośredniego przełożonego serii najniższych ocen miało charakter instrumentalny, karykaturalny i merytorycznie fałszywy (nieprawdziwy) i jako naruszający zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.) stanowiło bezprawne działanie w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. implikujące negatywną ocenę okresową pracy powoda.

Mając powyższe na uwadze, wniósł o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna. Przede wszystkim nie doszło do naruszenia wskazanych w skardze przepisów prawa procesowego. Sąd Apelacyjny nie naruszył art. 378 § 1 k.p.c., bowiem jego obowiązki ocenia się przez pryzmat przedmiotu sporu. W analizowanym przypadku nie chodziło o to, czy pracodawca dokonał poprawnej oceny okresowej nauczyciela akademickiego, lecz o to czy dopuścił się naruszenia dobra osobistego pracownika. Z tego ostatniego punktu widzenia, zwłaszcza gdy Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie musi koncentrować się

odrębnie na każdym zarzucie apelacji. Wystarczające jest odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2018 r., I CSK 608/17, LEX nr 2561619; z dnia 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602; z dnia 11 kwietnia 2018 r., II PK 20/17, LEX nr 2509624; z dnia 4 kwietnia 2018 r., V CSK 266/17, LEX nr 2522952). Tak też było w sprawie, co eliminuje skuteczność podniesionego zarzutu, zwłaszcza zbudowanego za pomocą niedookreślonych pojęć.

Nie ma także podstaw do podzielenia stanowiska odnośnie do naruszenia art. 386 § 4 k.p.c. Wskazany przepis ma charakter kompetencyjny, bowiem określa na zasadzie wyjątku możliwość wydania przez Sąd drugiej instancji orzeczenia kasatoryjnego, a tym samym winien być powiązany z innymi zarzutami procesowymi. Tymczasem skarżący łączy go z art. 8 k.p. oraz art. 24 § 1 k.c., zapominając jednak, że w toku procesu modyfikował roszczenia. Pierwotnie domagał się ustalenia, że jego ocena okresowa z lat 2014-2015 r. jako nauczyciela akademickiego została dokonana z oczywistą pomyłką bądź naruszeniem prawa. Jednakże później, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, skarżący oświadczył, że wnosi o nakazanie stronie pozwanej złożenia oświadczenia, że przeprasza powoda za nierzetelną ocenę okresową, co naruszyło jego dobra osobiste oraz złożenia tego oświadczenia na ręce powoda i dodatkowo do jego akt osobowych. W pozostałym zakresie roszczenia zostały cofnięte (Sąd pierwszej instancji umorzył w tej części postępowanie), co ostatecznie oznaczało, że przedmiot sporu obejmował kwestię ochrony dóbr osobistych (w postaci czci, godności, dobrego imienia), jakich naruszenia miał się dopuścić U. w związku ze sporządzeniem negatywnej oceny okresowej pracy powoda na podstawie art. 132 ust. 1 i 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r.

W odniesieniu do ostatecznie sprecyzowanych żądań Sąd drugiej instancji rozpoznał dany problem, a to czy dokonana weryfikacja jest trafna pozostaje poza obszarem art. 386 § 4 k.p.c., także wówczas, gdy Sąd Apelacyjny odmówił kontroli okresowej oceny pracownika w toku postępowania o ochronę dóbr osobistych.

Przechodząc do kwestii prawa materialnego, należy wstępnie rozstrzygnąć – bo ten wątek akcentował skarżący – czy sąd powszechny w toku procesu o ochronę dóbr osobistych ma obowiązek zweryfikowania oceny okresowej pracownika. Odpowiedź na tak wywołany problem jest negatywna. Sąd powszechny w sprawie o naruszenie dóbr osobistych nie weryfikuje oceny okresowej nauczyciela akademickiego w zakresie jej poprawności proceduralnej czy zasadności. Przede wszystkim powód traci z pola widzenia, że w odniesieniu do oceny okresowej służy mu autonomiczne, samodzielne i bezpośrednie roszczenie o uchylenie lub zmianę okresowej oceny pracy dokonanej przez uczelnię wyższą (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 marca 2015 r., I PK 201/14, LEX nr 1677793; z dnia 17 stycznia 2019 r., II PK 263/17, LEX nr 2607278). Sprawa o kwestionowanie oceny okresowej jest sprawą z zakresu prawa pracy, której rozstrzygnięcie nie musi być związane z rozwiązaniem stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 lipca 2011 r., I PK 10/11, OSNP 2012 nr 19–20, poz. 233; z dnia 24 marca 2015 r., I PK 201/14, LEX nr 1677793). Oznacza to, że nauczyciel akademicki może również bezpośrednio odwołać się od negatywnej oceny do sądu pracy, po wyczerpaniu procedury wewnątrzuczelnianej wtedy, gdy w związku z procesem oceny zostały naruszone zasady jej przeprowadzania lub gdy uzna ją za krzywdzącą i niesprawiedliwą. Z przysługującego uprawnienia skarżący nie skorzystał, co jednak – wbrew stanowisku Sądu Apelacyjnego – nie zamyka mu drogi do wykazania, że w toku procedury przeprowadzania oceny albo przy jej okazji pracodawca dopuścił się naruszenia (naruszeń) dobra osobistego pracownika. Prawo pracy oraz prawo cywilne akceptują kombinację różnych roszczeń, z jakimi mają prawo występować pracownicy. Innymi słowy, obowiązkiem sądu było zbadanie czy przy sporządzeniu oceny okresowej rzeczywiście doszło do naruszenia dobra osobistego powoda, a jeśli tak, czy dane naruszenie zostało spowodowane przez bezprawne działanie pracodawcy (np. użyto w odniesieniu do powoda zwrotu obiektywnie obraźliwego, poniżającego i tym samym wykraczającego poza rzeczową potrzebę jego oceny).

Problematyka ochrony dóbr osobistych na polu pracowniczym wpisana jest w zasadę prawa pracy. Zgodnie z art. 11¹ k.p., pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Naturalnie przepisy kodeksu pracy nie

definiują w sposób szczególny dóbr osobistych pracownika ani też nie stanowią o ich odrębności, bowiem w tej mierze pozostają one pod ochroną prawa cywilnego, niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach (art. 23 k.c.). Definicje pojęcia „dobro osobiste” stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się również do „dóbr osobistych osoby zatrudnionej” (por. szerzej H. Szewczyk: Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Wolters Kluwer 2007). Podobnie w judykaturze dobra osobiste osoby zatrudnionej nie są traktowane jako odrębna kategoria prawna, ale uznaje się je za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego. Jako przykład można wskazać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1971 r., II CR 455/71 (OSNC 1972 nr 4, poz. 77), zgodnie z którym cześć, dobre imię, dobra sława człowieka są pojęciami obejmującymi wszystkie dziedziny jego życia osobistego, zawodowego i społecznego. Naruszenie czci może więc nastąpić zarówno przez pomówienie o ujemne postępowanie w życiu osobistym i rodzinnym, jak i przez zarzucenie niewłaściwego postępowania w życiu zawodowym, naruszające dobre imię danej osoby i mogące narazić ją na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania zawodu lub innej działalności.

Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czcią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem doktryny, w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J. A. Piszczek: Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń 1981, s. 47-48).

Wkroczenie w cudzą, wyłączną sferę takich dóbr jako bezwzględnych praw podmiotowych, polegające na zachowaniu sprzecznym z normami prawa lub zasadami współżycia społecznego, jest - co do zasady - bezprawne, bez względu na winę lub świadomość sprawcy. Tak rozumiana bezprawność stanowi konieczną przesłankę udzielenia ochrony prawnej. Ustawowe domniemanie bezprawności

naruszenia dóbr osobistych (art. 24 k.c.) może być wzruszone wykazaniem przez sprawcę okoliczności je wyłączających, przy czym ocenę zasadności zarzutów w tym przedmiocie musi poprzedzać stwierdzenie, że do naruszenia rzeczywiście doszło (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 2020 r., V CSK 34/19, LEX nr 3172590; z dnia 8 maja 2019 r., I PK 35/18, OSNP 2020 nr 3, poz. 25; z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 21/11, LEX nr 1103021).

Równocześnie należy pamiętać, że zatrudnienie pracownicze niesie za sobą prawo pracodawcy do dokonywania ocen pracowników, a z tym sprzężone jest także uprawnienie pracowników do krytyki pracodawcy (zob. M. Bosak-Sojka: Granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy, *Annales UMCS* 2018 nr 2, s. 59). Wszak obecnie dokonywanie ocen jest zjawiskiem powszechnym i aprobowanym w stosunkach pracowniczych, mimo że oceny okresowe same w sobie nie wynikają z kodeksu pracy, lecz wywodzą się z klasycznego prawa urzędniczego, w ramach którego były ściśle związane nie tylko z mechanizmem awansowania, ale również z gwarancją trwałości stosunku służbowego (por. Z. Góról [w:] *Akademickie prawo pracy. Komentarz do art. 132 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym*, (red.) K. W. Baran, LEX 2015). W kodeksie pracy stanowi się jedynie o dokonywaniu ocen jako naturalnej konsekwencji uprawnień kierowniczych podmiotu zatrudniającego, nakładając na pracodawcę obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych ich kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p.), a więc już *a priori* zakłada się istnienie granic dopuszczalnego wartościowania podmiotowego, tak by prawo jednej strony (tu pracodawcy) nie stanowiło nadmiernej ingerencji w prawa i wolności pracownika.

Z tego względu systemy dokonywania ocen okresowych zostały dookreślone przez regulacje wewnętrzne (statuty, regulaminy), które wyodrębniają dopuszczalne kryteria i parametry (np. wartości punktowe) za ich wypełnienie. Tego rodzaju rozwiązanie ma ograniczać dowolność w działaniu pracodawcy, co w przypadku nauczycieli akademickich nabiera szczególnego znaczenia. Ten krąg pracowników jest stale oceniany na różnych płaszczyznach (np. recenzje publikacji naukowych, hospitacja zajęć). Naturalnie ocena okresowa ma inne cele, lecz z uwagi na zakres wartościujących czynności ustawodawca ograniczył jej częstotliwość.

W końcu sporządzanie ocen okresowych wiąże się z wypowiedziami wartościującymi, wyrażającymi ocenę czyjegoś działania, umiejętności, cech. Stąd

powszechnie przyjmuje się, że nawet negatywna ocena okresowa samoistnie nie narusza dobra osobistego pracownika, jeżeli jest rzetelna, oparta na faktach i wypowiedziana w sposób zgodny z regułami danego rodzaju dyskusji (zob. P. Machnikowski [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, E. Gniewek (red.), Warszawa 2021, Legalis).

Transponując powyższe uwagi na grunt przedmiotowej sprawy, powód nie był zobligowany do uprzedniego zakwestionowania na drodze sądowej oceny okresowej, by domagać się ochrony swych dóbr osobistych. Prawo pracy nie tworzy takiego warunku. Jednak decydując się na tego rodzaju postępowanie, niezależnie od rodzaju wybranego żądania (roszczenie majątkowe lub niemajątkowe), powód powinien udowodnić, że doszło do naruszenia dobra osobistego i w jakiej sferze to naruszenie widzi. Powinien zatem skonkretyzować okoliczności faktyczne, które przedstawiają zespół czynności (zachowań) pracodawcy świadczących o zabronionym działaniu. Nie chodzi o sam wynik oceny okresowej, której powód nie akceptuje, lecz kontekst, w jakim doszło do jej wystawiania w sposób zabroniony prawem. Dopiero wówczas sąd ma obowiązek zweryfikować, czy wskazane argumenty dotyczą faktycznie dobra osobistego i czy zostało ono naruszone przez określone działanie (zaniechanie) pozwanego. W drugiej fazie procesu konieczne jest podjęcie dalszych badań, w tym analizy bezprawności działania sprawcy, co – jak już wspomniano – jest objęte domniemaniem prawnym, które powinien obalić pozwany (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2012 r., IV CSK 276/11, LEX nr 1144858).

Zatem dowód, że dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone ciąży na osobie poszukującej ochrony prawnej, zaś na sprawcy tego zagrożenia lub naruszenia spoczywa obowiązek wykazania, iż jego działanie nie było bezprawne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2004 r., V CK 608/03, LEX nr 109404). Skoro powód powinien wykazać, że doszło do zagrożenia lub naruszenia istniejącego dobra osobistego, to nie jest wystarczające powołanie się na naruszenie „dóbr osobistych”, rozumianych jako krzywda, dyskomfort, ujemne przeżycie psychiczne, które to miało mieć miejsce (*ad casum*) w toku procedury związanej z dokonaniem oceny okresowej. Przy ocenie naruszenia dobra sąd nie ingeruje bezpośrednio w proces poprawności i zasadności oceny okresowej, lecz

powinien wyjaśnić, czy w toku jej dokonywania doszło do zabronionych zachowań, to znaczy pracodawca w samej treści oceny zawarł zwroty naruszające godność pracowniczą, czy też przy okazji jej doręczenia pracownikowi doszło do bezprawnych zachowań.

Należy też pamiętać, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje koncepcja badania naruszenia dóbr osobistych w świetle kryteriów obiektywnych. Ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, jakim jest stan uczuć, godność osobista i nietykalność cielesna, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego, ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobnicze czy inne uwarunkowania. Kryteria oceny muszą być poddane obiektywizacji, przez uwzględnienie odczuć szerszego grona uczestników zdarzenia i powszechnie przyjmowanych, a zasługujących na akceptację norm postępowania, w tym obyczajowych, wynikających z tradycji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997 nr 6 - 7, poz. 93).

Z dokonanych ustaleń w sprawie, a te wiążą Sąd Najwyższy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że powód nie wykazał (nie dowiódł), jakie jego dobro osobiste rzeczywiście zostało naruszone przez określone działanie pozwanego. Powód ograniczył się do sformułowania wniosku, że przygotowana przez pracodawcę ocena jest nierzetelna, choć obecnie wyniki tej oceny korzystają z domniemania prawdziwości, skoro nie zostały zanegowane w dedykowanej temu procedurze. Dlatego sam wynik przeprowadzanej hospitacji, czy ankiety studentów oraz zawarte w formularzu oceny wnioski pracodawcy nie mogą być uznane – niezależnie jak to widzi skarżący – za elementy obiektywnie niedopuszczalne i zbędne z punktu widzenia potrzeb oceny okresowej. Tym samym nie może być mowy o naruszeniu art. 132 ust. 1 i 2 Prawa o szkolnictwie wyższym z 2005 r. Należy bowiem pamiętać, że sądy ocenne, nawet ujemne, lecz niezbędne w danych okolicznościach i niepozbawione podstaw, nie noszą cech bezprawności (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1975 r., V PZP 10/75, OSNC 1976 nr 1, poz. 3 oraz wyroki: z dnia 10 października 2007 r., II PK 42/07, LEX nr 419149; z dnia 10 czerwca 2014 r., I PK 310/13, LEX nr 1563426). Przeto nawet negatywna ocena nie narusza dóbr osobistych pracownika, jeśli nie zawiera sformułowań zmierzających

do poniżenia, ośmieszenia lub upokorzenia pracownika, wykraczających poza rzeczywistą potrzebę sprawy i zachowuje właściwą formę wypowiedzi (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 79/08, LEX nr 575185).

W końcu nie doszło w sprawie do niewłaściwego zastosowania art. 24 § 1 k.c. Skarżący po pozorem tej normy prawnej zmierza w istocie do zabronionej na tym pułapie oceny zgromadzonych w dowodów, bowiem na poparcie swego stanowiska odwołuje się do zaniżonej oceny punktowej w zakresie własnej pracy organizacyjnej. W związku z tym nie można też mówić o bezprawności działania pracodawcy, bo o niej także decydują obiektywne kryteria.

W orzecznictwie wielokrotnie podnoszono, że do okoliczności wyłączających bezprawność należą: działanie w ramach porządku prawnego, wykonywanie prawa podmiotowego, zgoda pokrzywdzonego (z zastrzeżeniem uchylenia jej skuteczności w niektórych przypadkach) oraz działanie w ochronie uzasadnionego interesu. Działanie w ramach porządku prawnego wyłącza bezprawność naruszenia dobra osobistego, ale pod pewnymi warunkami. W ogólności bezprawność oznacza bowiem zachowanie niezgodne (sprzeczne) z prawem. Jeżeli więc obowiązujące przepisy przewidują określone procedury, to działanie w ich ramach (często wkraczające w sferę prawnie chronionych dóbr osobistych) z reguły nie jest bezprawne. Jeżeli jednak w toku takich prawnie uregulowanych procedur dochodzi do wyraźnego naruszenia przepisów, zwłaszcza w sposób powodujący wykroczenie poza cel i niezbędność postępowania, to nie jest wykluczone uznanie bezprawności takiego działania. Inaczej mówiąc, nie każde naruszenie przepisów regulujących przebieg określonych postępowań w ramach obowiązującego porządku prawnego oznacza bezprawność działania, ale jeżeli wkroczenie w sferę prawnie chronionych dóbr osobistych nastąpiło w toku tych procedur, to pod pewnymi warunkami może uznać za bezprawne. Niemniej nie może to być sam fakt otrzymania negatywnej oceny, bo ona z reguły jest ingerencją w jakieś dobro osobiste, co najmniej w subiektywnym odczuciu. Zatem konieczna jest kwalifikacja takiej oceny jako bezprawnej. W orzecznictwie podkreśla się, że pracodawca uprawniony jest do dokonywania ocen zatrudnianych przez siebie pracowników i są one *ocenami* jak najbardziej dozwolonymi i nie mogą być uznane za bezprawne działania pracodawcy, nawet jeśli ocena taka okazałaby się niesłuszna (por. wyrok

Sądu Najwyższego z 6 marca 2008 r., II PK 188/07, LEX nr 508341). Dlatego zasadniczo ocena dokonywana w ramach systemu jest działaniem zgodnym z prawem i nie stanowi naruszenia dobra osobistego. Dopiero niesprawiedliwa ocena, mająca także za cel zrobienie przykrości pracownikowi, w przypadku, gdy starannie wykonuje on swoją pracę może prowadzić do naruszenia dóbr osobistych. Nie narusza zatem godności osobistej nawet ocena niesłuszna, lecz nieprowadząca do dyskwalifikacji zawodowej pracownika. Nie dochodzi też do naruszenia dobra osobistego wówczas, gdy ocena jest negatywna, ale rzeczowa i wynikająca z faktów. Dokonywanie ocen przez pracodawcę, choć wiąże się ze stresem, nie oznacza też szykany pracownika (por. H. Szewczyk: Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Warszawa 2007, s. 336, 337; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 79/08, LEX nr 575185).

W tym kontekście należy ponownie odwołać się do art. 132 ust. 1 Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r., którzy przewidywał, że wszyscy nauczyciele akademicki podlegają okresowej ocenie. Kryteria oraz tryb dokonywania oceny okresowej, z uwzględnieniem możliwości zasięgania opinii ekspertów spoza uczelni, określał zaś statut. Oznacza to, że podstawą oceny okresowej była ocena poszczególnych grup obowiązków, według kryteriów i procedury przewidzianej w statucie szkoły wyższej. To zaś stanowiło podstawę do przyznania ostatecznej oceny pozytywnej lub negatywnej. Przyznanie ostatecznej (jednej) oceny powodowało więc zakończenie procesu oceny okresowej nauczyciela akademickiego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2018 r., I PK 314/16, LEX nr 2449303). Podstawowe kryteria okresowej oceny nauczyciela akademickiego, obowiązujące w niniejszej sprawie, zostały ustalone w § 112 statutu U. z dnia 17 września 2012 r. i na podstawie tych przepisów pracodawca dokonał negatywnej oceny okresowej powoda. Zaakceptowanie wyniku oceny okresowej powoduje, że w procesie o ochronę dóbr osobistych zakres zainteresowania sądu koncentruje się wokół nieprawdziwości przytoczonych faktów, błędów logicznych wnioskowania, niezgodności z zasadami nauki lub wiedzy i doświadczenia zawodowego, formy wypowiedzi, a nie sfery zastrzeżonej dla swobody ocen, niepoddającej się testowi kryterium prawdy lub fałszu. Do oceny wypowiedzi krytycznej pod kątem bezprawności (wyłączenia bezprawności) jest

konieczne jej zakwalifikowanie jako wypowiedzi o faktach lub wypowiedzi ocennej (opinii). Pierwsza poddaje się testowi według kryterium prawda (fałsz) i w ramach oceny wypowiedzi test taki należy przeprowadzić. W odniesieniu do wypowiedzi o charakterze ocennym możliwe jest badanie czy fakty, na podstawie których skarżący sformułował swoją ocenę „były zasadniczo prawdziwe” lub - inaczej ujmując - czy wyrażone sądy „korzystały z wystarczającej podstawy faktycznej” (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2021 r., V CSK 148/20, LEX nr 3114854).

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.

Dodatkowo w orzecznictwie podkreśla się, że opinia oceniająca poziom kwalifikacji profesjonalnych pod kątem widzenia przydatności na określonym stanowisku zawodowym powinna zawierać rzeczową ocenę, choć nie musi ona zawierać tylko sformułowań pozytywnych. Negatywne oceny profesjonalne - jeżeli są rzeczowe i nie mają na celu wyłącznie, czy też w przeważającym stopniu dyskryminacji i szykany, a pochodzą od osoby kompetentnej w określonej hierarchii zawodowej - nie mają charakteru bezprawnego, chyba że zawierają sformułowania wykraczające poza rzeczywistą potrzebę oceny dla określonych celów zawodowych. Opinia tego rodzaju nie powinna z reguły zawierać takich ocen i wyrażających je sformułowań, które poniżają godność osobistą (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 30 października 1981 r., II CR 384/81, Lex Polonica nr 318372, z dnia 6 marca 2008 r., II PK 188/07, LEX nr 508341).

Mając powyższe na uwadze staje się jasne, że w sprawie nie doszło do naruszenia art. 132 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r.

Na marginesie można tylko dodać, że ankiety zebrane w ramach oceny nauczyciela akademickiego w zakresie wypełniania przez niego obowiązków związanych z kształceniem zawierają jedynie opinie (odczucia) ankietowanych i

jako takie nie stanowią informacji publicznej, której przedmiotem mogą być fakty, a nie własne poglądy studentów wyrażone w takiej formie (zob. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 31 marca 2021 r., LEX nr 3170069).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398¹⁴ w związku z art. 98 i 108 § 1 k.p.c.

(r.g.)

[ms]