

Sygn.akt III APa 4/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Elżbieta Zarzecka (spr.)

Sędziowie: SA Bożena Szponar - Jarocka

SA Sławomir Bagiński

Protokolant: Magda Małgorzata Gołaszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 maja 2018 r. w B.

sprawy z powództwa T. W.

przeciwko (...)

o ochronę dóbr osobistych i zapłatę

na skutek apelacji powoda T. W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 31 stycznia 2018 r. sygn. akt V P 5/17

oddala apelację.

SSA Bożena Szponar - Jarocka SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Sławomir Bagiński

Sygn. akt III APa 4/18

UZASADNIENIE

T. W., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, wniósł o zasądzenie od (...) na rzecz (...)i (...)10.000 zł za naruszenie dóbr osobistych powoda, polegające na bezzasadnym wszczęciu postępowania wyjaśniającego przez rzecznika dyscyplinarnego, bezpodstawnym nałożeniu kary dyscyplinarnej upomnienia przez rektora uczelni oraz na dokonaniu bezzasadnie negatywnej okresowej oceny pracy powoda w 2015 roku. Wniósł ponadto o ochronę dóbr osobistych poprzez unieważnienie wyniku oceny okresowej powoda przeprowadzonej w marcu i kwietniu 2015 r.

(...)wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. Wskazał, że wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, nałożenie kary dyscyplinarnej przez rektora uczelni oraz negatywna ocena okresowa stanowiły działania podjęte w ramach porządku prawnego, co oznaczało działania dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z 31 stycznia 2018 r. oddalił powództwo i odstąpił od obciążenia T. W. kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej.

Sąd Okręgowy ustalił, że T. W. został zatrudniony na (...)z dniem 01 października 2007 r., w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku asystenta w(...), w (...), na (...). 28 lutego 2014 r. złożył zawiadomienie do p. o. dyrektora (...)w B. o podejrzeniu „podstępnego przeprawienia części odpowiedzi na poprawne podczas okazania im ocenionych kolokwiiów z przedmiotu zoologia bezkręgowców” przez pięcioro studentów I roku I stopnia na kierunku biologia. W związku z przedmiotową sprawą wobec powoda toczyło się postępowanie dyscyplinarne. Rzecznik dyscyplinarney (...)ds. Nauczycieli Akademickich postanowieniem z 12 czerwca 2014 r. wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie powoda, w wyniku którego 16 grudnia 2014 r. Rektor (...)udzielił powodowi kary upomnienia na piśmie. Powód odwołał się od decyzji w sprawie nałożenia w/w kary dyscyplinarney. (...) (...) orzeczeniem z 19 lutego 2015 r. postanowiła uchylić karę upomnienia i uniewinnić obwinionego - T. W..

Ocena okresowa pracy powoda w latach 2013-2014 miała miejsce w marcu 2015 r. Pierwsze głosowanie nad „oceną okresową” powoda odbyło się 5 marca 2015 r. Głosy Wydziałowej Komisji Oceniającej (...)rozłożyły się wówczas w ten sposób, że: 3 członków głosowało na TAK, 3 członków głosowało na NIE, a jeden członek oddał głos nieważny. Kolejne głosowanie Wydziałowej Komisji Oceniającej miało miejsce 11 marca 2015 r. 6 członków głosowało za negatywną oceną okresową powoda a jeden głos był nieważny. W protokole oceny okresowej z 11 marca 2015 r. odniesiono się m. in. do działalności naukowej powoda, w tym negatywnie oceniono stopień zaawansowania jego rozprawy doktorskiej. Dodatkowo negatywnie dla powoda wypadła ocena jego działalności dydaktycznej, z uwzględnieniem oceny przedstawianej przez studentów i doktorantów.

T. W. w piśmie z 18 marca 2015 r. odwołał się od uchwały Wydziałowej Komisji Oceniającej ds. Ocen Nauczycieli Akademickich do rektora (...). Po rozpatrzeniu odwołania powoda Uczelniana Komisja Odwoławcza ds. Ocen Nauczycieli Akademickich, w drodze głosowania na posiedzeniu 8 kwietnia 2015 r., utrzymała negatywną ocenę Wydziałowej Komisji Oceniającej z 11 marca 2015 r.

Sąd Okręgowy wskazał, że spór w sprawie dotyczył kwestii, czy zaszyły łącznie wszystkie przesłanki powstania roszczeń T. W. o ochronę dóbr osobistych. Powołał się na treść art. 23 k.c., zgodnie z którym dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Stosownie do treści art. 24 § 1 k.c. ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Uprawnień tych dotyczy art. 448 k.c., zgodnie z którym w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Zgodnie z art. 11¹ k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Sąd Okręgowy odwołał się też do rozważań zawartych w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 21 października 2008 r., II PK 71/08, gdzie stwierdzono, 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. Przesłanki ochrony dóbr osobistych, które muszą być spełnione łącznie to: istnienie dobra osobistego, zagrożenie lub naruszenie tego dobra, bezprawność zagrożenia lub naruszenia. Pierwsze dwie przesłanki udowodnić musi powód dochodzący ochrony. Pozwany może bronić się wykazując, że nie działał bezprawnie. Kryteria oceny naruszenia muszą być poddane obiektywizacji, trzeba w tym zakresie uwzględnić odczucia szerszego grona uczestników i powszechnie przyjmowane, a zasługujące na akceptację normy postępowania, w tym

normy obyczajowe i zwyczajowe, wynikające z tradycji (por. uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93). Sąd winien zatem ocenić, czy na skutek działania osoby, przeciwko której skierowane jest roszczenie powód miał wystarczającą podstawę do negatywnych odczuć, przy uwzględnieniu nie tylko jego osobistych przeżyć, ale także przeciętnej, obiektywnej reakcji innych osób. Przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobrego imienia, decydujące znaczenie mają opinie ludzi rozsądnie i uczciwie myślących w środowisku, do którego należy osoba żądająca ochrony.

Podstawową przesłanką dopuszczalności podjęcia przez pokrzywdzonego jakichkolwiek środków przeciwko podmiotowi naruszającemu jego dobro osobiste jest bezprawność działania. Oznacza to, że bez znaczenia jest wewnętrzne poczucie danej osoby, iż jej dobro osobiste zostało naruszone, jeśli adresat roszczeń wykaże, iż miał do tego prawo. W prawie cywilnym przyjmuje się, że działaniem bezprawnym jest każde działanie sprzeczne z normami prawnymi, a także z porządkiem prawnym oraz z zasadami współżycia społecznego (por. uchwała Sądu Najwyższego z 30 marca 1994 r., I PZP 9/94, wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r., I PKN 287/97). Natomiast wśród okoliczności wyłączających bezprawność działania wymienia się między innymi działanie w ramach porządku prawnego, wykonywanie prawa podmiotowego, działanie podjęte w obronie uzasadnionego interesu społecznego lub prywatnego. Za zachowanie w ramach porządku prawnego Sąd Najwyższy uznał na przykład prowadzenie przez pracodawcę samodzielnego postępowania mającego na celu wyjaśnienie, czy zachowanie się pracownika nosi znamiona oczywistości przestępstwa, o którym stanowi art. 52 § 1 pkt 2 k.p. (uchwała z 30 marca 1994 r., I PZP 9/94), jak również podanie na piśmie zarządowi zakładowej organizacji związkowej (art. 38 k.p.), jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, zachowania pracownika ocenionego przez pracodawcę za naruszające obowiązki pracownicze, bądź też wskazanie nieprzydatności pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku (wyrok z 23 września 1997 r., I PKN 287/97). 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 (tak m. in. wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2008 r., II PK 188/2007).

Sąd Okręgowy stwierdził, że kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miała ocena czy wskazywane przez powoda zachowanie pracodawcy, tj. wszczęcie postępowania wyjaśniającego przez rzecznika dyscyplinarnego, nałożenie kary dyscyplinarnej upomnienia przez rektora uczelni oraz przyznanie powodowi negatywnej oceny okresowej w 2015 roku, naruszały jego dobro osobiste jakim jest godność pracownika oraz czy były bezprawne, tj. sprzeczne z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu Okręgowego okolicznościami wyłączającymi bezprawność było działanie pozwanego w granicach ustawowo przyznanym uprawnieniom. W świetle ukształtowanego orzecznictwa nie są bezprawnymi działania podejmowane w stosunku do nauczyciela akademickiego podejmowane ani w ramach postępowania dyscyplinarnego (por. wyroki Sądu Najwyższego z 21 października 2003 r. I PK 414/02 i z 17 lipca 2003 r., II PK 393/04) jak też nie są bezprawnymi dokonywane przez uprawnione organy uczelni oceny okresowe. Podstawę roszczeń w zakresie dóbr osobistych nie może być sam fakt otrzymania negatywnej oceny czy ocen, bo sama negatywna ocena z reguły jest ingerencją w jakieś dobro osobiste co najmniej w subiektywnym odczuciu, lecz dopiero kwalifikacja takiej oceny jako bezprawnej. W zakresie ocen okresowych nauczycieli akademickich w orzecznictwie podkreśla się autonomię szkół wyższych gwarantowaną im przez art. 70 ust. 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowiący, że szkołom wyższym zapewnia się autonomię na zasadach określonych w ustawie. W tym zakresie art. 4 ust. 1 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 ze zm.) wypełnia normę konstytucyjną i stanowi, że uczelnia jest autonomiczna we wszystkich obszarach swojego działania na zasadach określonych w ustawie. Autonomia ta przede wszystkim polega na niezależności w tworzeniu programów nauczania, zakazie wkraczania służb państwowych na teren uczelni, kształceniu na określonych kierunkach, ale też samodzielności przy wyborze władz uczelni oraz kadry kształcącej, jak i oceny jej pracy w granicach wytyczonych ustawą i statutem (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 19 grudnia 2012 r. III APa 7/12).

Zdaniem Sądu Okręgowego działanie pozwanej mieściło się w ramach obowiązującego porządku prawnego, wyznaczonego przez przepisy ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym. W świetle art. 132 ust. 1 tej ustawy, w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie, wszyscy nauczyciele akademicy 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. Zgodnie z ust. 2 art. 132 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. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania, z uwzględnieniem możliwości zasięgnięcia opinii ekspertów spoza uczelni, określa statut. Nie bez znaczenia w sprawie jest też, iż art. 132 ust. 3 zobowiązuje podmiot dokonujący oceny nauczyciela akademickiego w zakresie wypełniania przez niego obowiązków dydaktycznych uwzględniać ocenę przedstawianą przez studentów i doktorantów, po zakończeniu każdego cyklu zajęć dydaktycznych. Stosownie do art. 139 ust. 1 nauczyciel akademicki podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkowi nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego. Postępowanie dyscyplinarne toczy się przed komisjami dyscyplinarnymi do spraw nauczycieli akademickich i jest dwuinstancyjne (ust. 4). Karami dyscyplinarnymi są: 1) upomnienie; 2) nagana; 3) nagana z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od trzech miesięcy do pięciu lat; 4) pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres od pięciu miesięcy do pięciu lat lub na stałe. W myśl art. 141 ust. 1 karę upomnienia za przewinienia dyscyplinarne mniejszej wagi nakłada rektor po uprzednim wysłuchaniu nauczyciela akademickiego. Nauczyciel akademicki ukarany przez rektora karą upomnienia może wnieść odwołanie do uczelnianej komisji dyscyplinarnej do spraw nauczycieli akademickich. Odwołanie wnosi się w terminie czternastu dni od dnia doręczenia zawiadomienia o ukaraniu.

Zdaniem Sądu Okręgowego działań rektora, komisji dyscyplinarnej, komisji ds. ocen nie można było uznać za bezprawne, gdyż były one oparte na przepisach ustawy. Tym samym wszczęcie postępowania wyjaśniającego przez rzecznika dyscyplinarnego i nałożenie kary dyscyplinarnej upomnienia przez rektora nie można było zakwalifikować jako naruszenie dóbr osobistych. W przeciwnym wypadku należałoby uznać, że przewidziane prawem postępowanie dyscyplinarne jest niedopuszczalne ponieważ w subiektywnym odczuciu obwinionego naruszało jego dobra osobiste. W wyniku odwołania T. W. Komisja Dyscyplinarna ds. Nauczycieli Akademickich (...) uchyliła karę upomnienia i uniewinniła powoda. Zdaniem Sądu, otrzymanie negatywnej oceny okresowej nie stanowiło naruszenia godności powoda jako pracownika. Nie wykluczając, co do zasady możliwości naruszenia tego dobra osobistego wynikającego z poczucia własnej wartości opartego na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika poprzez dokonanie niesprawiedliwej oceny, w przypadku powoda taka sytuacja nie miała miejsca. Pomijając fakt, że uzyskana ocena nie była oceną pozytywną, to istotna była także okoliczność, że dokonanie oceny stanowiło obowiązek pracodawcy i obiektywnie fakt przeprowadzenia oceny, nie powinien powodować poczucia zagrożenia czy naruszenia dobra osobistego. Stosunek pracy powoda jako nauczyciela akademickiego był powiązany z oceną pracy, na co powód pozostając w zatrudnieniu wyraził zgodę.

Sąd Okręgowy oceniając czy dobra osobiste powoda zostały naruszone dokonał analizy zeznań świadków. Świadek A. C., który w spornym okresie był studentem, zeznał że w tamtym czasie zostało złożone przez studentów pismo do władz uczelni o nieprawidłowościach na zajęciach prowadzonych przez powoda. Powód w trakcie zajęć wydawał się niezadowolony z tego powodu, że studenci zadają mu pytania. Nie odpowiadał na te pytania. Do studentów mówił, że nadają się do przewracania liści w parku. Na ostatnim kolokwium powód nie zaliczył A. C. pisemnej odpowiedzi. Zarzucił mu, że zostały sfalszowane odpowiedzi. Świadek nie przyznał się do tego. Powód nie miał dowodów na sfalszowanie odpowiedzi. W związku z tym studenci skierowali pismo z 11 marca 2014 r. do prodziekana ds. dydaktycznych. Po złożeniu pisma mieli spotkanie z dyrektcją (...) oraz z dziekanem ds. studenckich, a po 2 latach z rzecznikiem dyscyplinarnym ds. nauczycieli. Jedna osoba została ukarana za fałszowanie odpowiedzi. Świadek M. S., który w spornym okresie był kierownikiem (...), koordynatorem tego przedmiotu i wykładowcą zeznał, że o sprawie dowiedział się gdy powód przedstawił mu pismo o fałszowaniu przez studentów odpowiedzi z przeprowadzonego kolokwium. M. S. dowiedział się później, że studenci skarżyli się na powoda. Została przeprowadzona anonimowa ankieta, która była bardzo niepokojąca, ponieważ było sporo uwag krytycznych. Powód odmówił świadkowi okazania dowodu na fałszowanie prac. Dyrektorowi również odmówił okazania tego dowodu. Zdaniem M. S. to raczej powód naruszył godność studentów. Powód skierował pismo do dziekana a potem do dyrekcji Instytutu. Świadek przyznał, że zwrócił się do dziekana o wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec powoda. Konsultował to z dyrektorem Instytutu. Nie wiedział czy zarzuty przedstawiane powodowi potwierdziły się. Zarzuty kierowane do

powoda miały wpływ na ocenę okresową. Świadek M. Z., która w spornym okresie była studentką, zeznała że na studiach magisterskich uczestniczyła w zajęciach prowadzonych przez powoda i nie miała do niego żadnych zarzutów. Słyszała, że miało miejsce fałszowanie prac przez studentów. Nie docierały do niej informacje jak jest traktowany powód. Świadek I. C., która w poprzedniej kadencji była dziekanem (...), zeznała że niepokojąca sytuacja powstała kiedy studenci zaczęli wystosowywać pisma dotyczące powoda oraz pojawiły się w ankietach negatywne oceny pracy powoda. Okoliczności podnoszone w postępowaniu dyscyplinarnym nie miały wpływu bezpośredniego na ocenę okresową. Przy ocenie okresowej brana pod uwagę była ocena dydaktyczna, między innymi ocena dokonana przez studentów, zaawansowanie pracy. Z wypowiedzi kierownika Zakładu, dyrektora Instytutu wynikało, że powód nie umiał współpracować z pracownikami. Przed oceną wydziałową kierownik sporządził opinię. Do każdego pracownika przedstawiane były i brane pod uwagę opinie studentów. I. C. nie informowała społeczności akademickiej o toczącym się postępowaniu dyscyplinarnym i jego wynikach. Wobec wszystkich pracowników stosowane były te same zasady i kryteria oceny co wobec powoda. Zdarzały się negatywne oceny okresowe. Niektóre osoby odwoływały się do komisji uczelnianej. Świadek A. T., który w spornym okresie był wicedyrektorem (...), zeznał że powód był traktowany jak wszyscy pracownicy. Powód poinformował A. T., że podejrzewał studentów o fałszowanie wyników kolokwium. Postępowanie dyscyplinarne nie miało wpływu na ocenę okresową powoda. Zdaniem świadka zarzuty stawiane powodowi miały uzasadnienie w faktach. Przez 8 lat był tylko jeden przypadek postępowania dyscyplinarnego. Dotyczył on powoda. A. T. rozmawiał ze studentami oraz z powodem na temat fałszowania prac. Powód odmówił okazania dowodów. Jedną ze studentek była ukarana dyscyplinarnie. Świadek P. T. zeznała, że uczestniczyła w zajęciach prowadzonych przez powoda na I roku studiów. Po zakończeniu ćwiczeń otrzymała karę dyscyplinarną upomnienia. Został jej postawiony zarzut sfalszowania odpowiedzi na kolokwium z zoologii bezkręgowców. Znajdowała się w grupie osób, które w marcu 2014 r. podpisały pismo zawierające zarzuty do pracy dydaktycznej powoda. Nikt z władz uczelni nie zachęcał studentów do sporządzenia pisemnej skargi na powoda lub do wyrażania negatywnych ocen na jego temat podczas anonimowej ankiety. Świadek K. K. (1), który uczestniczył w zajęciach prowadzonych przez powoda na I roku studiów zeznał, że powód zarzucił mu sfalszowanie pracy. Nie była to prawda. Podpisał pismo, w którym studenci opisali jak przebiegały zajęcia prowadzone przez powoda. W sprawie usunięcia jego oceny kontaktował się z M. S., Z., A. T. i opiekunem roku K. – S.. Nic nie wiedział na temat zmiany zachowania studentów, wykładowców wobec powoda.

T. W. zeznał, że zarzucił studentom przewinienie dyscyplinarne, które polegało na sfalszowaniu prac kolokwium. Były dowody w postaci dokumentów - kolokwia z widocznymi śladami przeprawień. Poprawek było tyle ile trzeba do zaliczenia przedmiotu. Część poprawek polegała na przeprawieniu jednej litery na inną, albo poprzez nadpisanie a nie skreślenie. Jedną ze studentek przyznała się do sfalszowania pracy. Powodowi zarzucano, że nie przedstawił dowodów na fałszerstwa. Naruszenie dóbr osobistych wynikało ze sposobu w jaki władze Uczelni podeszły do tej sprawy. Powód okazał się winnym tego, że zgłosił podejrzenie fałszerstwa. Pojawiły się wobec niego nieprawdziwe zarzuty. Wydano mu polecenie przygotowania pytań do kolokwium poprawkowego, które było niezgodne z regulaminem. Kolejną okolicznością było wszczęcie postępowania wyjaśniającego, w którym zeznawali studenci. Powód nie wiedział, że może zgłaszać wnioski dowodowe.

Sąd Okręgowy zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków dał wiarę i uznał je za prawdziwe, obiektywne, spójne i pozostające w logicznym związku z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. W ocenie Sądu w oparciu o przeprowadzone w sprawie dowody, a w szczególności zeznania świadków, powód nie wykazał, że pozwany 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 pozwanej nie nosiło znamion działania bezprawnego i tym samym nie było podstaw prawnych do uwzględnienia roszczeń powoda z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Sąd odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego (...)mając na uwadze charakter sprawy i rodzaj zgłoszonych roszczeń, na podstawie art. 102 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód.

Zaskarżając wyrok w całości zarzucił mu:

1. naruszenie art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 94 pkt 9 k.p. poprzez niewyjaśnienie wszystkich istotnych dla sprawy okoliczności faktycznych poprzez pominięcie dowodów świadczących o:

a) zarzucaniu powodowi podczas oceny okresowej czynów, które były podstawą do wszczęcia postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego, w tym również stawianiu zarzutów, z których powód został wcześniej prawomocnie uniewinniony orzeczeniem Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej;

b) włączeniu do dokumentacji oceny okresowej powoda dodatkowej uzupełniającej opinii kierownika w trybie naruszającym procedurę oceny okresowej nauczycieli akademickich oraz uniemożliwiającym powodowi skuteczne odwołanie się od oceny negatywnej;

c) fałszywości i bezprawności zarzutów dyscyplinarnych stawianych powodowi przez jego przełożonych;

d) uchybieniach proceduralnych na etapie postępowania wyjaśniającego skutkujących niezasadnym nałożeniem na powoda kary dyscyplinarnej.

2. naruszenie art. 277 k.p.c. poprzez pozostawienie bez rozpoznania wniosku o włączenie do niniejszej sprawy akt sprawy VI P 293/15.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu w II instancji według norm przepisanych.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Apelacyjny akceptuje w całości ustalenia faktyczne dokonane przez ten Sąd, zatem nie zachodzi konieczność ich szczegółowego powtarzania.

W ocenie Sądu Apelacyjnego niezrozumiały i nieuprawniony jest zawarty w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisu art. 277 k.p.c., który to dotyczy zwrotu należnych świadkowi wydatków związanych ze stawiennictwem do sądu.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. W myśl tego przepisu, sąd dokonuje swobodnej oceny dowodów i ocenia ich wiarygodność stosownie do własnego przekonania, jednocześnie dokonując wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. W kontekście zaskarżonego przepisu Sąd Apelacyjny uznał, iż Sąd pierwszej instancji poczynił poprawne ustalenia co do stanu faktycznego oraz dokonał trafnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, zgodnie z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego.

Sąd pierwszej instancji, pomimo powoływania się na ustalenia Sądu Rejonowego i Okręgowego w Białymstoku poczynione w sprawie sygn. VI P 293/15 (V Pa 50/16), formalnie nie dopuścił dowodu z akt ww. sprawy. Z tych też względów Sąd Apelacyjny uznał za zasadne uzupełnienie postępowania poprzez dopuszczenie dowodu z akt sprawy sygn. VI P 293/15 Sądu Rejonowego w Białymstoku (V Pa 50/16 Sądu Okręgowego w Białymstoku) o przywrócenie powoda do pracy w pozwanej Uczelni.

Art. 382 k.p.c. stanowi, że Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym

Z regulacji tej wynika, że sąd rozpoznający apelację orzeka zarówno na podstawie materiału zgromadzonego w pierwszej, jak i w drugiej instancji (także opierając się na nowych faktach i dowodach). Jest zatem sądem kontrolnym i sądem merytorycznym. Stąd uzupełnienie postępowania dowodowego przez Sąd Apelacyjny znajduje oparcie w treści art. 382 k.p.c.

Z akt sprawy sygn. VI P 293/15 (V Pa 50/16) wynika, że wyrokiem z 7 lipca 2016 r. Sąd Okręgowy w Białymstoku zmienił wyrok Sądu Rejonowego oddalający powództwo T. W. o przywrócenie do pracy w ten sposób, że przywrócił go do pracy w (...)na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądził na jego rzecz od pozwanego 2.708,17 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy.

Postępowanie dowodowe Sądu w ww. sprawie dotyczyło ustalenia, czy przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę ze skutkiem na 30 września 2015 r. była prawdziwa. Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie według pracodawcy było otrzymanie przez powoda negatywnej oceny okresowej (art. 128 ust. 1 i 2 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym).

Zdaniem Sądu Rejonowego (sygn. akt VI P 293/15) ocena pracy dydaktycznej powoda dokonana w oparciu o wybiórcze oceny przedstawiane przez studentów I roku w roku akademickim 2014/2015 nie mogła stanowić wystarczającej podstawy do negatywnej oceny działalności dydaktycznej powoda i nie powinna przekładać się na końcową ocenę jego pracy w latach 2013-2014. Ankiety, którymi posłużono się przy okresowej ocenie powoda dotyczyły tylko niewielkiej grupy studentów pochodzących z jednego rocznika, z którymi powód wszedł w konflikt w związku z próbą fałszowania wyników kolokwium. Ocena pracy powoda dotyczyła lat 2013-2014, podczas gdy oceny studentów obejmowały jedynie działalność dydaktyczną powoda z jednego semestru roku 2014.

Zdaniem Sądu Rejonowego podstawy dla dokonania negatywnej oceny pracy powoda w latach 2013-2014 nie powinna stanowić również opinia dr hab. M. S. z 28 stycznia 2015 r., ponieważ oceniając pracę powoda oparł się on głównie na wydarzeniach dotyczących konfliktu ze studentami biologii I roku I stopnia oraz miał na uwadze fakt, że wobec powoda toczyło się postępowanie dyscyplinarne. A jak pokazał ostateczny wynik tego postępowania (...)(...) uchyliła nałożoną na powoda karę upomnienia i uniewinniła go od stawianych mu zarzutów.

Sąd Okręgowy (sygn. akt V Pa 50/16) podzielił ustalenia i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji co do bezzasadności ww. przyczyn negatywnej oceny pracy powoda. Uznał ponadto, że nieprawdziwą była także ocena Wydziałowej Komisji Oceniającej ds. Ocen Nauczycieli Akademickich dotycząca niskiego stopnia zaawansowania rozprawy doktorskiej powoda w roku akademickim 2014/2015. Negatywna ocena powoda w tym zakresie była przedwczesna. 8-letni termin do uzyskania przez powoda stopnia doktora (30 września 2015 r.), przewidziany przez statut Uczelni, nie upłynął zarówno na dzień sporządzania oceny okresowej - 11 marca 2015 r., jak też na dzień wypowiedzenia powodowi umowy o pracę - 4 maja 2015 r. U podstaw negatywnej oceny w tym zakresie leżały niejako prognozy i przypuszczenia a nie rzeczywista ocena zaawansowania pracy powoda nad doktoratem. Przyczyna ta nie mogła zatem zasadnie skutkować wystawieniem powodowi negatywnej oceny okresowej za rok akademicki 2013/2014. Wobec uznania bezzasadności wszystkich przyczyn negatywnej oceny okresowej Sąd Okręgowy przywrócił powoda do pracy.

W niniejszej sprawie powód naruszenia dóbr osobistych upatruje w dokonaniu przez pracodawcę negatywnej okresowej oceny jego pracy w sposób naruszający przepisy prawa, co zostało potwierdzone wyrokiem Sądu Okręgowego w Białymstoku w sprawie sygn. akt V Pa 50/16. Wskazuje, że taka nieprawidłowa ocena w zakresie jego pracy naukowej oraz dydaktycznej narusza obowiązek stosowania przez pracodawcę obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracy pracowników. Ocena pracy dydaktycznej powoda została dokonana w oparciu o jednostkowe i anonimowe opinie studentów oraz skargi wynikające z faktu wykrycia i zgłoszenia przez powoda fałszerstw przy zaliczaniu przedmiotu. Natomiast ocena jego pracy naukowej opierała się na dowolnych i nieweryfikowalnych przewidywaniach dotyczących przyszłych zdarzeń a nie na analizie jego dotychczasowych osiągnięć. Powód podczas oceny jego pracy naukowej został potraktowany gorzej niż osoby w analogicznej sytuacji.

Ponadto, w ocenie powoda, rzecznik dyscyplinarny pozwanego bezzasadnie wszczął wobec niego postępowanie wyjaśniające i dyscyplinarne a rektor Uczelni bezpodstawnie nałożył na niego karę dyscyplinarną upomnienia. Formułując zarzut naruszenia przez powoda obowiązków nauczyciela akademickiego pozwany naruszył przepis § 5 ust. 3 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 14 marca 2007 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec nauczycieli akademickich ponieważ nie podał czasu i okoliczności odmowy wykonania przez powoda polecenia dotyczącego przygotowania pytań na zaliczenie komisyjne.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że działanie pozwanego w zakresie okresowej oceny okresowej powoda 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. Powód skorzystał z możliwości odwołania się od tej oceny składając pozew do sądu pracy o przywrócenie do pracy i uznanie, że przyczyna wypowiedzenia w zakresie negatywnej oceny okresowej jego pracy była nieprawdziwa. Po rozpoznaniu żądań powoda Sąd Okręgowy w sprawie sygn. akt V Pa 50/16 podzielił stanowisko powoda, dokonał weryfikacji tej oceny na korzyść powoda i przywrócił go do pracy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy w ww. sprawie przesądził, iż pozwany (...)dokonał bezzasadnej oceny okresowej.

W tym miejscu należy wskazać, że moc wiążąca prawomocnego orzeczenia, na podstawie art. 365 k.c., wyraża się między innymi w określonym walorze prawnym rozstrzygnięcia (osądzenia) zawartego w treści orzeczenia. Moc ta aktualizuje się w innym postępowaniu niż to, w którym orzeczenie zostało wydane, wówczas, gdy w tym innym postępowaniu występują te same strony (choćby w odmiennych rolach procesowych), ale inny jest przedmiot drugiego procesu jednakże wykazuje on związek z przedmiotem procesu pierwszego. Sąd rozpoznający między tymi samymi stronami kolejną sprawę musi wówczas przyjąć, że dana kwestia prawna kształtuje się tak jak przyjęto to wcześniej w prawomocnym wyroku. Moc wiążącą z perspektywy kolejnych postępowań uzyskują jedynie ustalenia dotyczące tego, o czym orzeczono w związku z podstawą sporu. Moc wiążąca odnosi się do "skutku prawnego", który stanowił przedmiot orzekania i nie oznacza związania sądu i stron ustaleniami i oceną prawną zawartą w uzasadnieniu innego orzeczenia, w tym rozstrzygnięcia o zasadności zarzutów podnoszonych przez pozwanego (postanowienie z 21 kwietnia 2017 r., I CZ 46/127, LEX nr 2334898, wyrok z 18 stycznia 2017 r., V CSK 159/16, LEX nr 2269112).

Zatem Sąd Apelacyjny uważa za wiążące ustalenia Sądu Okręgowego w Białymstoku w sprawie sygn. akt V Pa 50/16, że pozwany dokonał wadliwej oceny okresowej powoda i niezasadnie rozwiązał z nim umowę o pracę.

Jednak, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nawet wadliwa ocena okresowa powoda, skutkująca niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim stosunku pracy, nie daje podstaw do stosowania przepisów o ochronie dóbr osobistych (art. 11⁽¹⁾ k.p., art. 23 k.c. i art. 24 k.c.), skoro pozwany dokonując tej oceny i rozwiązując stosunek pracy nie przekroczył granic określonych stosunkiem pracy. W przypadku naruszenia dóbr osobistych istotną jest bezprawność działania podmiotu naruszającego dobra osobiste. W rozpoznawanej sprawie wszystkie cząstkowe oceny pracy powoda, składające się na ocenę okresową, zostały dokonane przez uprawnione osoby bądź komisje powołane przez rektora, na podstawie obowiązującego statutu. Z protokołu oceny okresowej dokonanej 11 marca 2015 r. przez Wydziałową Komisję Oceniającą Wydziału (...)wynika, że w skład komisji wchodziły osoby wybrane z kadry naukowej (...). Skład komisji był jawny a osoby dokonujące oceny podpisały się z imienia i nazwiska. T. W. 13 marca 2013 r. zapoznał się z treścią i uzasadnieniem oceny jego pracy w okresie nią objętym, wskazał, że został poinformowany o możliwości odwołania się od tej oceny w terminie 14 dni od zapoznania się z nią. Z wyciągu z protokołu z posiedzenia (...) z 8 kwietnia 2015 r. wynika również, że skład komisji był jawny, odbyło się tajne głosowanie. W skład komisji wchodziły osoby wybrane z kadry naukowej (...) i przedstawiciele związków zawodowych. Z treści tego protokołu wynika ponadto, że w związku z tym, że wcześniejszy wynik głosowania na posiedzeniu Wydziałowej Komisji Oceniającej(...)w dniu 5 marca 2015 r. nie pozwalał na jednoznaczną ocenę pracy powoda (głosy na tak i nie rozłożyły się równomiernie), zgodnie ze statutem

Uczelni, 11 marca 2015 r. odbyło się ponowne głosowanie nad oceną pracy powoda. Odpis wyciągu z protokołu powód otrzymał 4 maja 2015 r.

Należy podkreślić, że Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku w sprawie sygn. akt V Pa 50/16 przywracając powoda do pracy u pozwanego nie wskazał, że nie było ocen negatywnych pracy powoda ale, że jednostkowe, wybiórcze oceny grupy studentów nie powinny przekładać się na końcową, całościową okresową ocenę pracy powoda za rok 2013-2014.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego ocena dydaktycznych i metodologicznych umiejętności powoda stanowiła działanie podjęte przez pozwanego w ramach obowiązującego porządku prawnego i nie wykraczała poza zakres prawa pracy, stąd nieuprawnione jest stanowisko powoda, że jego dobra osobiste zostały naruszone.

Jeśli chodzi o zawarty w apelacji zarzut włączenia do dokumentacji dotyczącej oceny okresowej powoda dodatkowej opinii kierownika Zakładu (...) bezkręgowców dr hab. M. S., to zarzut ten jest bezzasadny. W zakresie oceny powoda za lata 2013-2014 w aktach osobowych powoda znajduje się tylko jedna opinia na temat pracy zawodowej powoda, sporządzona przez dr hab. M. S. 28 stycznia 2015 r. Jej treść w żaden sposób nie uchybia godności powoda jako pracownika. Wynika z niej, że autor opinii nie posiada wiedzy na temat stanu zaawansowania i realności zakończenia rozprawy doktorskiej przez powoda, że w jego ocenie obciążenie dydaktyczne powoda było niewielkie oraz, że wobec powoda toczy się postępowanie dyscyplinarne za uchybienie przez niego obowiązkom nauczyciela akademickiego.

Pismo z 3 kwietnia 2015 r. - które powód określa mianem dodatkowej opinii - jest pismem, sporządzonym przez dr hab. M. S., skierowanym do dr hab. I. D. (...). Nie zostało załączone do akt osobowych powoda. Znajduje się w aktach postępowania dyscyplinarnego. Podobnie pismo z 9 kwietnia 2015 r., w którym dr hab. M. S. zawarł stwierdzenie, że popiera wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec powoda z uwagi na bezzasadne pomówienia studentów o fałszerstwo kolokwium, złą ocenę pracy powoda przez studentów oraz postawę powoda, która przynosi szkodę Uczelni.

W tym miejscu należy przywołać wyrok Sądu Najwyższego z 15 czerwca 2005 r. sygn. akt II PK 270/04 OSNP 2006/9-10/144, OSP 2007/2/22 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, czy też wyrok Sądu Najwyższego z 30 października 1981 r. sygn. akt II CR 384/81 LEX nr 8364 stwierdzający, że negatywne oceny profesjonalne, pochodzące od osób kompetentnych w określonej hierarchii zawodowej, nie mają charakteru bezprawnego. W wyroku z 16 listopada 2000 r. sygn. akt I PKN 537/00 (OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 269; PiP 2003 nr 4, s. 126 z glosą H. Szewczyk) Sąd Najwyższy wskazał, że nawet wadliwe rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy nie daje podstaw do stosowania przepisów o ochronie dóbr osobistych (art. 23 k.c., art. 24 k.c., art. 448 k.c.), jeżeli rozwiązaniem tym pracodawca nie naruszył dobra osobistego poza zakresem stosunku pracy.

Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu Apelacyjnego w Gdańsku wyrażone w uzasadnieniu wyroku z 13 listopada 2014 r. w sprawie sygn. akt III A Pa 31/14 LEX nr 1566955, OSA 2015/5/68-99, OSA 2015/9/86-117 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 ten wskazał też, że zobowiązanie (także wadliwe) stosunku pracy przez pracodawcę wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych (art. 23 k.c., art. 24 k.c., art. 448 k.c.), chyba że w związku z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania nie mieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, dla prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie bez znaczenia jest okoliczność, że pozwany miał podstawy do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, czy negatywnej oceny pracy powoda ze studentami I roku biologii z uwagi na skargi studentów i negatywne wypowiedzi pod jego adresem. Studenci I roku biologii (32 osoby) w piśmie z 11 marca 2014 r., wystosowanym do prodziekan ds. dydaktycznych dr E. W. zawarli szereg zarzutów odnośnie niestosownego zachowania powoda podczas prowadzonych przez niego zajęć i obraźliwych wobec nich wypowiedzi. Świadkowie przesłuchani w niniejszej sprawie potwierdzili, że zarzuty powoda do studentów o sfalszowanie wyników kolokwium (poza jedną osobą) były bezpodstawne.

Należy przypomnieć, że postępowanie wyjaśniające a następnie dyscyplinarne zostało wszczęte celem zbadania, czy powód jako asystent w Zakładzie (...) uchybił obowiązkom nauczyciela akademickiego.

Konflikt powoda ze studentami a następnie z pracodawcą wymagający przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego a następnie dyscyplinarnego zrodził się stąd, że 28 lutego 2014 r. powód zgłosił do pozwanego podejrzenie sfalszowania wyników kolokwium przez grupę studentów I roku pierwszego stopnia biologii. Studenci w trakcie spotkania z dyrekcją 5 marca 2014 r. zaprzeczyli tym podejrzeniom. Z informacji uzyskanych przez rzecznika dyscyplinarnego wynikało, że powód odmówił prośbie dr hab. A. T. o okazanie dowodów fałszerstwa. Odmówił też wykonania polecenia służbowego prodziekana (...), dyrekcji Instytutu (...) i kierownika Zakładu (...) w zakresie przygotowania pytań na zaliczenie komisyjne przedmiotu zoologia bezkręgowców – laboratorium. Stąd na podstawie art. 145 § 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym rzecznik dyscyplinarny uznał, że zachodzą podstawy do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego wobec powoda.

Należy jednak podkreślić, że orzeczeniem z 19 lutego 2015 r. Komisja Dyscyplinarna ds. Nauczycieli Akademickich(...) uchyliła karę upomnienia i uniewinniła powoda od kary nałożonej przez Rektora (...) prof. zw. dr hab. L. E. za odmowę okazania dowodów sfalszowania wyników kolokwium przez grupę studentów I roku biologii oraz odmowę wykonania polecenia służbowego prodziekana (...), dyrekcji Instytutu (...) w zakresie przygotowania pytań na zaliczenie komisyjne przedmiotu zoologia bezkręgowców – laboratorium. Oznacza to, że pozwany w ramach obowiązującej w postępowaniu dyscyplinarnym procedury samodzielnie uznał, że nie potwierdziły się stawiane powodowi zarzuty odmowy okazania dowodów sfalszowania wyników kolokwium oraz odmowy wykonania polecenia służbowego prodziekana (...), dyrekcji Instytutu (...) i kierownika Zakładu (...) w zakresie przygotowania pytań na zaliczenie komisyjne przedmiotu zoologia bezkręgowców – laboratorium.

Zatem w rozpoznawanej sprawie kara dyscyplinarna powodowi nie została ostatecznie wymierzona. Z treści pism kierowanych przez organy Uczelni, czy poszczególnych pracowników do powoda nie wynika aby ktokolwiek w postępowaniu wyjaśniającym oraz dyscyplinarnym dopuścił się przeciwko niemu zniewag, gróźb, czy jakichkolwiek innych czynności, bądź działań nie mieszczących się we właściwej formie.

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. Ww. 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). Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czcią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów, 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). Innymi słowy, 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 (por. J. Jończyk: Sprawy ze stosunku pracy, Warszawa 1965, s. 135). 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 (por. wyrok SN z dnia 21 października 2008 r. w sprawie II PK 71/08, publik. LEX nr 1110973).

Wbrew zawartym w apelacji twierdzeniom postawa czy zeznania świadków: bezpośredniego przełożonego powoda, kierownika Zakładu (...) dr hab. M. S. i zastępcy dyrektora Instytutu (...) ds. dydaktycznych dr hab. A. T. nie naruszyły dóbr osobistych powoda, w rozumieniu art. 23 k.c. i art. 11⁽¹⁾ k.p. Świadkowie ci składając zeznania nie uchybili godności powoda. M. S. podał (k. 122-122odw.), że na temat powoda było sporo uwag krytycznych ze strony studentów. Powód odmówił świadkowi okazania dowodu na sfalszowanie prac przez studentów. Zarzuty kierowane do powoda miały wpływ na ocenę okresową jego pracy. Oświadczył, że podtrzymuje swój pogląd dotyczący osoby powoda wyrażony w piśmie z 3 kwietnia 2015 r. (k. 117-118) kierowanym do dr hab. I. D. (...) (...). W piśmie tym świadek opisał konflikt powoda ze studentami, skargi na powoda ze strony studentów, wzajemne relacje i dokonał oceny zachowania powoda. Wskazał, że nie widzi z powodem możliwości współpracy, co ma związek z cechami osobowości powoda. Opisał też sytuację zakwestionowania przez powoda jego nieczytelnego podpisu przy przekazaniu dokumentacji dotyczącej zaliczenia przedmiotu. Powód zażądał wówczas od świadka złożenia podpisu jakim M. S. posłużył się w dowodzie osobistym. Opisał rozesłanie pocztą elektroniczną przez powoda do byłych studentów I roku próśb o podpisanie oświadczeń przeproszających za zarzuty wobec osoby powoda lub przyznania się do nieświadomego podpisania się pod skargą na powoda. Świadek w piśmie zawarł stwierdzenia, że jako kierownikowi Zakładu (...) jest mu wstyd za swojego pracownika wobec nękanek przez niego osób oraz, że powód „charakteryzuje się postawą skrajnie indywidualistyczną i obstrukcyjną a jednocześnie pozbawioną autorefleksji czy odrobiny autokrytycyzmu”. W jego ocenie osoba powoda przynosi Zakładowi (a także Instytutowi, Wydziałowi i Uniwersytetowi) więcej szkody niż pożytku. Nie wyobraża sobie dalszego kierowania Zakładem, którego pracownikiem jest mgr W..

A. T. (k. 123-123odw.) potwierdził, że sporządził pismo z 2 kwietnia 2015 r. (k. 113). Z pisma tego wynika, że zapoznał się z treścią odwołania od oceny okresowej powoda. Po lekturze odwołania uznał za bezpodstawny stawiany mu zarzut nieobiektywności oceny pracy powoda. Wskazał, że oceny pracy powoda dokonało ciało kolegialne jakim jest komisja oceniająca, po dokonaniu tajnego głosowania jej członków. Przyznał, że postawił w stosunku do powoda zarzuty, które stały się podstawą do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego (odmowa współpracy przy wyjaśnieniu sprawy podejrzenia studentów o dokonanie fałszerstwa, odmowa wykonania polecenia służbowego prodziekana (...), dyrekcji Instytutu (...) i kierownika Zakładu (...), postępowanie uchybiające właściwej postawie nauczyciela akademickiego), co nie oznacza, że jest w jakikolwiek sposób uprzedzony w stosunku do jego osoby. W ocenie świadka przedstawione przez niego powodowi zarzuty miały odzwierciedlenie w wydarzeniach, które miały miejsce w Instytucie (...) w B. na przełomie lutego i marca 2014 r.

Należy wskazać, że oceny osoby powoda i jego pracy dokonane przez świadków M. S. oraz A. T. jako przełożonych były przedmiotem analizy organów Uczelni w postępowaniu dyscyplinarnym, jak też w postępowaniu sądowym przy rozpatrywaniu powództwa o przywrócenie powoda do pracy. Wyniki obu postępowań wskazują, że pomimo negatywnej oceny zachowania powoda i jego pracy przez świadków powód został uniewinniony w postępowaniu dyscyplinarnym a w postępowaniu sądowym przywrócony do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy. Należy podkreślić, że każda ocena pracownika dokonana przez przełożonego czy przez inną uprawnioną do tego osobę zawiera pewne elementy subiektywne. Dotyczy to też ocen powoda z 3 kwietnia 2015 r. czy z 2 kwietnia 2015 r. Jak słusznie wskazał Sąd pierwszej instancji, stosunek pracy powoda jako nauczyciela akademickiego był powiązany z okresowymi

ocenami jego pracy, na co powód pozostając w zatrudnieniu godził się. Powód nie był osobą łatwą we współpracy. Świadczy o tym chociażby fakt zakwestionowania nieczytelnego podpisu przełożonego dr hab. M. S. przy domaganiu się potwierdzenia złożenia dokumentów przez powoda i żądanie zamieszczenia podpisu czytelnego świadka – co powód sam przyznał w protokole przesłuchania w charakterze obwinionego 21 lipca 2014 r. (akta dyscyplinarne). Zeznania M. S. potwierdza ponadto korespondencja powoda ze studentami (kserokopia korespondencji e-mailowej k. 58-61 akt dyscyplinarnych). Z korespondencji tej wynika, że powód omijając drogę służbową zwrócił się do kilkorga studentów, których podpisy znalazły się pod skargą na powoda o poinformowanie go, czy zgadzają się oni z treścią skargi na powoda i czy wywierana była na nich presja dotycząca złożenia podpisów pod skargą.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji prawidłowo przyjął, że działanie pozwanego nie było bezprawne. Pozwany działał zgodnie z obowiązującą procedurą dyscyplinarną i prawidłowo interpretował obowiązujące przepisy. W toku tej procedury nie doszło do wyraźnego, poważnego naruszenia przepisów, w sposób powodujący wykroczenie poza cel i niezbędną tego postępowania. Nawet jeżeli – jak zarzuca powód w apelacji – zaistniała taka sytuacja, że nie otrzymał on dodatkowej pisemnej opinii bezpośredniego przełożonego czy też, że pozwany naruszył § 5 ust. 3 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 14 marca 2007 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec nauczycieli akademickich poprzez niepodanie czasu i okoliczności odmowy wykonania polecenia dotyczącego przygotowania pytań na zaliczenie komisyjne oraz w zakresie braku uzasadnienia wniosku o ukaranie. W postępowaniu dyscyplinarnym powód zapoznał się z aktami sprawy, składał obszernie wyjaśnienia zarówno do protokołów posiedzeń, jak i w pismach procesowych, zostali przesłuchani zawnioskowani przez strony świadkowie oraz została skompletowana pełna dokumentacja niezbędna do rozstrzygnięcia sporu. Sąd Apelacyjny nie dopatrzył się też przy tym żadnych uchybień w zakresie działania rzecznika dyscyplinarnego.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 19 lipca 2005 r. w sprawie sygn. akt II PK 393/04, OSNP 2006/11-12/176 wskazał, że w ramach obowiązującego porządku prawnego dopuszczalne są określone działania, które ze swej istoty dotyczą dóbr osobistych człowieka, takich jak jego cześć (dobre imię). Można w tym zakresie wskazać wystąpienie przez oskarżyciela z aktem oskarżenia w postępowaniu karnym, wystąpienie z wnioskiem o ukaranie w postępowaniu dyscyplinarnym, czy nawet rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy z jego winy ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Każda z tych czynności polega na przypisaniu określonych zachowań ocenianych negatywnie, a więc obiektywnie godzi (narusza) dobro osobiste człowieka. Są to jednak działania prawnie dopuszczalne, a więc jeżeli nie wykraczają poza granice działania w ramach porządku prawnego, to nie są bezprawne i nie prowadzą do powstania roszczeń zmierzających do ochrony dóbr osobistych.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 21 października 2003 r. w sprawie sygn. akt I PK 414/02, OSNP 2004/20/344 stwierdził, że nie każde naruszenie przepisów regulujących przebieg określonych postępowań w ramach obowiązującego porządku prawnego oznacza bezprawność działania także jeżeli nawet wkroczenie w sferę prawnie chronionych dóbr osobistych nastąpiło w toku prawnie określonych procedur.

W uchwale z 30 marca 1994 r., I PZP 9/94 (OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 26) Sąd Najwyższy przyjął, że prowadzenie przez zakład pracy samodzielnego postępowania w celu wyjaśnienia, czy zachowanie pracownika nosi znamiona oczywistości przestępstwa, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 2 k.p., samo przez się nie przesądza o bezprawności takiego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. także wówczas, gdy przypisywane pracownikowi przestępstwo nie zostało przez niego popełnione, gdyż jest to działanie w ramach porządku prawnego. Sąd Najwyższy podkreślił jednak w uzasadnieniu, że od tej zasady mogą istnieć wyjątki polegające np. na przekraczającym niezbędną miarę nadawaniu rozgłosu przestępstwu, które następnie nie znalazło potwierdzenia w postępowaniu karnym, czy też sięganiu w samodzielnym postępowaniu wyjaśniającym do środków zewnętrznych, bez próby wyjaśnienia sprawy z osobą, którą podejrzewa się o popełnienie przestępstwa.

W wyroku z 23 września 1997 r., I PKN 287/97 (OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 419; OSP 1999 nr 2, poz. 44 z glosą T. Kuczyńskiego) Sąd Najwyższy uznał, że nie stanowi działania bezprawnego w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. podanie w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 38 k.p.), jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia

umowy o pracę, zachowanie pracownika ocenionego jako naruszające obowiązki pracownicze, czy też wskazanie jego nieprzydatności do pracy na zajmowanym stanowisku, bez względu na to czy oceny i stwierdzenia sformułowane przez pracodawcę odpowiadają rzeczywistości. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że o naruszeniu dóbr osobistych pracownika w rozumieniu art. 24 k.c. można by mówić w przypadku, gdyby w piśmie skierowanym do organizacji związkowej wskazano przyczyny, które nie mają związku ze stosunkiem pracy, wykonywaniem pracy określonego rodzaju w ramach tego stosunku, czy ogólniej, przyczyn, które z góry nie mogłyby być brane pod uwagę w ramach oceny, czy w danym przypadku wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, a jednocześnie godziłoby to w dobra osobiste pracownika.

W wyroku z 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00 (OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 269; PiP 2003 nr 4, s. 126 z glosą H. Szewczyk) Sąd Najwyższy przyjął, że rozwiązanie (także wadliwe) stosunku pracy przez pracodawcę wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych (art. 23 k.c., art. 24 k.c., art. 448 k.c.), chyba że w związku z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania nie mieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy (por. też wyrok z 1 października 1998 r., I PKN 353/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 678; wyrok z 4 grudnia 1997 r., I PKN 418/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 44; wyrok z 6 marca 1991 r., I PR 469/90, OSP 1992 nr 5, poz. 117 z glosą T. Bińczyckiej-Majewskiej, PS 1992 nr 9, s. 70 z glosą A. Szpunara; wyrok z 6 grudnia 1973 r., I PR 493/73, OSNCP 1974 nr 9, poz. 156, NP 1974 nr 10, s. 1395 z glosą J. Tyszki, NP 1975 nr 4, s. 590 z glosą B. Błachowskiej, NP 1976 nr 10, s. 1477 z glosą J.A. Piszczka).

Taka linia orzecznictwa jest też utrwalona co do działania w ramach porządku prawnego w ogólności (w sprawach niedotyczących stosunku pracy). Można w tym zakresie wskazać: wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 1998 r., III CKN 355/97 (OSNC 1998 nr 9, poz. 149), według którego, jeśli przy wykreśleniu z koła łowieckiego doszło do ujemnej oceny postępowania danej osoby, to nie jest to działanie bezprawne, ale pod warunkiem, że nastąpiło ono w ramach rzeczowej potrzeby, znajdującej podstawę w statucie; wyrok z 7 listopada 2000 r., I CKN 1149/98 (LEX nr 50831), przyjmujący, że działanie w ramach porządku prawnego, aby wyłączało bezprawność w rozumieniu art. 24 k.c. musi być dokonane w granicach określonych tym porządkiem prawnym, a zakresu tego pojęcia nie wyczerpuje działanie w ramach kompetencji; wyrok z 13 kwietnia 2000 r., III CKN 777/98 (LEX nr 51361), uznający, że działanie w ramach obowiązującego porządku prawnego, by wyłączyć bezprawność, musi być dokonane w granicach określonych tym porządkiem prawnym, to jest pozostawać w zgodzie z obowiązującymi przepisami, powinno być rzeczowe, obiektywne, podjęte z należytą ostrożnością i przez osobę uprawnioną; nie może też wykraczać poza niezbędną dla określonych prawem celów potrzebę w zakresie wyrażanych ocen (por. też wyroki Sądu Najwyższego z 6 grudnia 1967 r., II CR 328/67, LEX nr 6256 i z 9 maja 2000 r., IV CKN 31/00, LEX nr 52650 oraz wyroki Sądów Apelacyjnych z 23 kwietnia 1991 r., I ACr 75/91, OSA 1991 nr 2, poz. 6; z 24 marca 1994 r., I ACr 80/94, OSA 1994 nr 9, poz. 46; z 28 czerwca 2000 r., I ACa 353/00, OSA 2001 nr 3, poz. 14).

W świetle tych poglądów Sąd Apelacyjny uznał za bezzasadne zawarte w apelacji zarzuty w zakresie bezprawności działania organów dyscyplinarnych podejmujących czynności w stosunku do powoda.

Zatem reasumując, w ocenie Sądu Apelacyjnego, dokonanie negatywnej oceny okresowej i rozwiązanie na tej podstawie z powodem stosunku pracy bądź wszczęcie i prowadzenie wobec powoda postępowania dyscyplinarnego (nawet z uchybieniem procedury karnej czy dyscyplinarnej poprzez nie wskazanie czasu i miejsca przewinień służbowych) nie stanowiło naruszenia godności czy innych dóbr osobistych powoda. Nie można przyjąć, że całościowa ocena pracy powoda dokonana przez uprawnione organy Uczelni (choćby niezasadna), czy postępowanie dyscyplinarne, prowadzone przez odpowiednie organy Uczelni, wykraczały poza obowiązujący porządek prawny.

Dlatego też na mocy art. 385 k.p.c. apelacja podlegała oddaleniu.