

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Ocena okresowa a ochrona dóbr osobistych pracownika — najnowsze orzecznictwo

Periodic assessment and the protection of the employee's personal rights — the latest jurisprudence

Streszczenie

Autorka referuje orzecznictwo Sądu Najwyższego skoncentrowane wokół problematyki naruszenia dóbr osobistych pracownika w ramach oceny okresowej dokonywanej przez pracodawcę. Szerzej omawia najnowszy judykat z tego zakresu dotyczący oceny okresowej nauczyciela akademickiego.

Słowa kluczowe

dobra osobiste, dobra osobiste pracownika, ocena okresowa, nauczyciel akademicki

JEL: K31

Abstract

The author refers to the jurisprudence of the Supreme Court focused on the issue of infringement of the employee's personal rights as part of the periodic assessment carried out by the employer. She discusses the latest judicate in this field regarding the periodic assessment of academic teacher in more detail.

Keywords

personal rights, employee's personal rights, periodic assessment, academic teacher

Problematyka ochrony dóbr osobistych w sferze pracowniczej wpisana jest w zasadę prawa pracy. Zgodnie z art. 11¹ k.p., pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Przepisy kodeksu pracy nie definiują przy tym 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 zatem również do „dóbr osobistych osoby zatrudnionej” (por. szerzej Szewczyk, 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 29 października 1971 r., II CR 455/71 (OSNC 1972/4/77), 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 wytworzą 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. Piszczek, 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. wyro-

ki Sądu Najwyższego: z 11 grudnia 2020 r., V CSK 34/19, LEX nr 3172590; z 8 maja 2019 r., I PK 35/18, OSNP 2020/3/25; z 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 (por. Bosak-Sojka, 2018, s. 59). Obecnie dokonywanie ocen, w tym ocen okresowych, jest zjawiskiem powszechnym i aprobowanym w stosunkach pracowniczych, mimo że oceny takie 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. Góral, 2015). W kodeksie pracy stanowi się jedynie o dokonywaniu ocen jako naturalnej konsekwencji uprawnień kierowniczych podmiotu zatrudniającego, nakładając na pracodawcę obowiązki 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 odniesieniu do niektórych grup pracowniczych, w tym 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 (Machnikowski, 2021).

Zawężając problematykę oceny okresowej do oceny okresowej nauczyciela akademickiego należy podkreślić, że Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że nauczycielowi akademickiemu służy autonomiczne, samodzielne i bezpośrednie roszczenie o uchylenie lub zmianę okresowej oceny pracy dokonanej przez uczelnię wyższą (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego: z 24 marca 2015 r., I PK 201/14, OSP 2015/12/112 z glosą K. Żywolewskiej; z 17 stycznia 2019 r., II PK 263/17, LEX nr 2607278). Zarazem sprawa o kwestionowanie oceny okresowej jest sprawą z zakresu prawa pracy, której rozstrzygnięcie nie musi być związane z rozwiąza-

niem stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 15 lipca 2011 r., I PK 10/11, OSNP 2012/19–20/233; z 24 marca 2015 r., I PK 201/14, OSP 2015/12/112 z glosą K. Żywolewskiej). Oznacza to, że nauczyciel akademicki może również bezpośrednio odwołać się od negatywnej oceny do sądu pracy, po wyczerpaniu procedury wewnętrznej uczelnianej wtedy, gdy w związku z procesem oceny zostały naruszone zasady jej przeprowadzania lub gdy uzna ją za krzywdzącą i niesprawiedliwą. Nieskorzystanie z tego uprawnienia nie zamyka jednak nauczycielowi akademickiemu 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 bowiem kombinację różnych roszczeń, z jakimi mają prawo występować pracownicy.

Sąd Najwyższy uwypuklił to w najnowszym judykacie z przedmiotowego zakresu. W wyroku z 10 sierpnia 2022 r., III PSKP 73/21 (niepubl.) raz jeszcze podkreślił, że pracownik nie jest zobligowany do uprzedniego zakwestionowania na drodze sądowej oceny okresowej, by domagać się sądowej 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), pracownik powinien udowodnić, że doszło do naruszenia dobra osobistego i w jakiej sferze to naruszenie widzi. Powinien zatem skonkretyzować okoliczności faktyczne, które przedstawia zespół czynności (zachowań) pracodawcy świadczących o zabronionym działaniu. Nie chodzi o sam wynik oceny okresowej, której pracownik 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 22 lutego 2012 r., IV CSK 276/11, OSNC 2012/9/107).

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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2004 r., V CK 609/03, LEX nr 109404). Nie jest zatem wystarczające powołanie się na naruszenie „dóbr osobistych”, rozumianych jako krzywda, dyskomfort, ujemne przeżycie psychiczne, które to miało mieć miejsce 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.

W tym kontekście należy przypomnieć, 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 11 marca 1997 r., III KKN 33/97, OSNC 1997/6 – 7/93).

Należy także pamiętać, że sądy ocenne, nawet ujemne, lecz niezbędne w danych okolicznościach i niepozbowione podstaw, nie noszą cech bezprawności (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z 28 października 1975 r., V PZP 10/75, OSNC 1976/1/3 oraz wyroki: z 10 października 2007 r., II PK 42/07, LEX nr 419149; z 10 czerwca 2014 r., I PK 310/13, LEX nr 1563426). Zatem 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 r., II PK 79/08, OSNP 2010/–8/90).

W związku z tytułową problematyką wypada także podkreślić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego 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, OSNP 2009/13–14/171). 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. Nienarusza 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.: Szewczyk, 2007, s. 336, 337; wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 r., II PK 79/08).

Biorąc to pod uwagę Sąd Najwyższy w wyroku 10 sierpnia 2022 r., III PSKP 73/21, skonstatował, 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 ocenym 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” (por. także postanowienie Sądu Najwyższego z 29 stycznia 2021 r., V CSK 148/20, LEX nr 3114854).

Przykładowo, 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 wyłączenie, 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 30 października 1981 r., II CR 384/81, LEX nr 8364; z 6 marca 2008 r., II PK 188/07).

Sąd Najwyższy dodał również, 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 (por. także wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z 31 marca 2021 r., III SAB/GI 16/21, LEX nr 3170069).

Konkludując: w toku procesu o ochronę dóbr osobistych sąd nie weryfikuje okresowej oceny pracownika (nauczyciela akademickiego) w zakresie jej poprawności proceduralnej lub zasadności, lecz powinien wyjaśnić, czy w toku oceniania doszło do zabronionych zachowań, gdyż pracodawca w treści samej oceny zawarł zwroty naruszające godność pracowniczą lub przy okazji jej sporządzenia (doręczenia) doszło do innych bezprawnych zachowań (art. 11¹ k.p. w związku z art. 24 § 1 k.c.) — wyrok SN z 10 sierpnia 2022 r., III PSKP 73/21.

Bibliografia/References

- Bosak-Sojka, M. (2018). Granice dopuszczalnej krytyki pracodawcy. *Annales UMCS*, (2).
- Góral, Z. (2015). Komentarz do art. 132 ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym. W: K. W. Baran (red.), *Akademickie prawo pracy*. LEX/el.
- P. Machnikowski (2021). Kodeks cywilny. Komentarz do art. 24. W: E. Gniewek (red.), *Legalis/el*.
- Piszczyk, J. A. (1981). *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*. Toruń.
- Śzewczyk, H. (2007). *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*. Warszawa.

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 12 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.

Klub książki PWE

Z myślą o swoich Czytelnikach Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne stworzyło Klub książki PWE. W ramach członkostwa w Klubie proponujemy następujące udogodnienia i korzyści:

- ✓ szybkie zakupy;
- ✓ zakupy z rabatem;
- ✓ informacje o nowościach, promocjach, konkursach.

Po więcej informacji zapraszamy na stronę PWE:



www.pwe.com.pl