

Sygn. akt III APa 24/14

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 17 czerwca 2014 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maria Pietkun
Sędziowie:	SSA Irena Różańska-Dorosz SSA Ireneusz Lejczak (spr.)
Protokolant:	Robert Purchalak

po rozpoznaniu w dniu 17 czerwca 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z wniosku (...) Związku Zawodowego  
w W.

przeciwko Politechnice (...) we W.

przy udziale A. D.

o zaniechanie nierównego traktowania w zakresie oceny pracy dydaktycznej, przeproszenie, o odszkodowanie i o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych

na skutek apelacji (...) Związku Zawodowego  
w W.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
we Wrocławiu

z dnia 23 lipca 2012 r. sygn. akt VII P 42/10

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu za wszystkie instancje.

## UZASADNIENIE

Strona powodowa (...) Związek Zawodowy w W. działając na rzecz pracownika A. D. w pozwie przeciwko stronie pozwanej Politechnice (...) domagała się nakazania stronie pozwanej zaniechania nierównego traktowania w zakresie kryteriów oceny pracy dydaktycznej nauczyciela akademickiego dr inż. A. D., zobowiązania pozwanej do złożenia na ręce dr inż. A. D. oświadczenia następującej treści: „Politechnika (...) we W. przeprasza dr inż. A. D. za naruszenie dóbr osobistych, do którego doszło na skutek nierzetelnej oceny okresowej pracy z dnia 28 czerwca 2006 r.”, zasądzenia na rzecz pracownika zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w kwocie 30.000,- zł i odszkodowania w kwocie 30.000,- zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o odrzucenie pozwu względnie o oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy wyrokiem z dnia 23 lipca 2012 r. umorzył postępowanie odnośnie nakazania stronie pozwanej zaniechania nierównego traktowania pracownika A. D., oddalił powództwo w pozostałym zakresie, oddalił zarzuty strony pozwanej dotyczące braku zdolności sądowej i legitymacji procesowej strony powodowej i nie obciążył strony powodowej kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej. Orzeczenie to poprzedził Sąd następującymi ustaleniami: A. D. był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 1 października 1999 r. do 30 września 2002 r. w wymiarze 1/4 etatu na stanowisku asystenta naukowo-dydaktycznego, od 1 października 2003 r. do 31 stycznia 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony w wymiarze 3/4 etatu na stanowisku starszego referenta inżynierijno-technicznego, a następnie od 1 lutego 2004 r. do 30 września 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku asystenta naukowo-dydaktycznego. W październiku 2003 r. A. D. obronił pracę doktorską. Aktem mianowania z dnia 9 sierpnia 2005 r. strona pozwana mianowała dr inż. A. D. na stanowisko adiunkta na Wydziale (...) (...)począwszy od 1 października 2005 r. Z dniem 30 września 2005 r. strona pozwana rozwiązała z pracownikiem A. D. umowę o pracę za porozumieniem stron.

Procedury oceny nauczycieli akademickich wynikają z ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005 r. i dokonywane są raz na cztery lata. Formę tej oceny pozostawiono do uregulowania wewnątrz uczelni. Zgodnie, ze Statutem Politechniki (...) ustalenie zasad oceny należało do Rad Wydziałów, które formułowały zalecenia co do sposobu oceny pracownika. Jest ona różna na poszczególnych Wydziałach, gdyż bierze się pod uwagę specyfikę pracy. Zarządzeniem wewnętrznym (...) Rektora z dnia 7 listopada 2005 r. wprowadzono Regulamin oceny nauczycieli akademickich Politechniki (...). Zgodnie z pkt. 6 Regulaminu szczegółowe kryteria oceny nauczycieli akademickich stosownie do specyfiki uprawianych dyscyplin naukowych (artystycznych) oraz realizowanej działalności dydaktycznej ustala uchwałą Rada Wydziału oraz rada jednostki ogólnouczelnianej. Pierwszej oceny nauczyciela akademickiego dokonuje formalnie bezpośredni przełożony, a potem na wniosek Dziekana może być dokonana reocena przez Komisję Wydziałową. W przypadku wątpliwości czy ocena jest prawidłowa dziekan miał uprawnienie do skierowania oceny do rozpatrzenia przez Komisję. Na ocenę ogólną pracownika naukowo-dydaktycznego składała się ocena w zakresie działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej. Przy ocenie naukowej brano pod uwagę działalność naukową, publikacje, udział w pracach na rzecz realizacji grantów. Przy ocenie działalności dydaktycznej brano pod uwagę postawę nauczyciela, rzetelność prowadzonej pracy, wykonywanych zajęć, przygotowanie się do nich, postawa i zachowanie w pracy, opieka nad działalnością studencką, pomoc młodszym kolegom. Przez działalność organizacyjną rozumie się pracę przy organizacji konferencji, pomoc przy zapisach, przy uruchamianiu studenckich imprez, promocji Wydziału, dyspozycyjność. Komisje oceniające wydziałowe i komisje oceniające jednostek ogólnouczelnianych weryfikują z urzędu zasadność zaliczenia pracownika do grupy pracowników ocenionych jako dostateczny lub negatywnie. Na wniosek dziekana, kierownika jednostki lub pracownika komisje te weryfikują także oceny bardzo dobre i dobre. Ocena ustalona przez komisję oceniającą jest ostateczna. Zarządzeniem wewnętrznym (...) z dnia 18 stycznia 2006 r. W sprawie przeprowadzenia oceny nauczycieli akademickich na Politechnice (...) w roku 2006 wskazano, że w jednostkach organizacyjnych Uczelni należy przeprowadzić ocenę nauczycieli akademickich za okres od dnia 1 lutego 2002 r. do 31 stycznia 2006 r. w odniesieniu do działalności naukowo-badawczej i organizacyjnej. Sposób przeprowadzania oceny regulował Regulamin oceny nauczycieli akademickich Politechniki (...) (Zarządzenie Wewnętrzne (...) z 7 listopada 2005 r.). Kryteria, procedurę i terminarz oceny nauczycieli akademickich (...) Politechniki (...) w 2006 r. określał załącznik nr 1 do uchwały Rady (...) (...). z dnia 15 marca 2006 r., który bardziej szczegółowo określał postanowienia zawarte w Regulaminie oceny nauczycieli

akademickich. Zapisy dotyczące oceny ogólnej w przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych brzmiały: - w przypadku uzyskania ocen bardzo dobrych w działalności naukowej i dydaktycznej pracownik ogólną ocenę uzyskuje bardzo dobrą pod warunkiem uzyskania oceny co najmniej dobrej z działalności organizacyjnej; - w przypadku uzyskania oceny bardzo dobrej w działalności naukowej i dobrej w działalności dydaktycznej (lub odwrotnie) pracownik ogólną ocenę uzyskuje bardzo dobrą pod warunkiem uzyskania oceny bardzo dobrej z działalności organizacyjnej; - w przypadku uzyskania w działalności naukowej lub dydaktycznej oceny niższej od dobrej - ocena ogólna jest wówczas niższą z ocen w działalności naukowej i dydaktycznej. Ocena nauczycieli akademickich ma charakter poufny i jej wyniki podlegają ochronie danych osobowych. Na Wydziale (...) był ustalony druk formularza oceny nauczyciela akademickiego zgodnie z zarządzeniem Senatu. Skala ocen wynosiła od 0 do 10. Pracownik A. D. w dniu 10 kwietnia 2006 r. przedłożył autoreferat oraz wskazał dorobek naukowy udokumentowany w ocenianym okresie, wynoszący 23 publikacje oraz 6 prac niepublikowanych. Bezpośrednim przełożonym A. D. był profesor W. K., kierownik Zakładu (...). To on dokonał na formularzu pierwszej oceny A. D.. Z działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej przyznał pracownikowi oceny bardzo dobre, co dało ocenę ogólną bardzo dobrą. Natomiast kolejnej oceny i skreśleń w przyznanej punktacji dokonała Komisja powołana przez Dziekana, wpisując odręcznie nowe oceny w zakresie poszczególnej działalności. Zmiana oceny nastąpiła w zakresie aktywności w przygotowaniu podręczników akademickich, działalności kół naukowych i organizacji kół naukowych i obozów. Komisja uznała, że pracownik nie miał zasług w tym zakresie, a jego działalność nie wyróżniała się poza średnią pozostałych pracowników. Komisja nie stwierdziła aktywności, która pozwoliłaby na przyjęcie, że wybijał się w tym zakresie. Zgodnie z jej wiedzą pracownik nie miał pod opieką żadnego doktoranta oraz nie brał udziału w kreowaniu nowych kierunków studiów. O połowę Komisja zmniejszyła także punkty w zakresie działalności organizacyjnej. Ostatecznie działalność naukowa A. D., która nie budziła wątpliwości została oceniona przez Komisję jako bardzo dobra, działalność dydaktyczna jako dostateczna, a organizacyjna jako dobra. W wyniku przeprowadzonej oceny za okres od 1 lutego 2002 r. do 31 stycznia 2006 r. A. D. uzyskał końcową ocenę dostateczną. Ocena pracownika jest sprawą poufną i nie jest podawana do publicznej wiadomości. Jest wiadoma ocenianemu i osobom dokonującym oceny oraz jest przekazywana do akt osobowych pracownika. W dniu 10 lipca 2006 r. A. D. skierował pismo do Rektora Politechniki (...), w którym odwołał się od decyzji Komisji wnosząc o zapoznanie się z jego działalnością i ponowną jej ocenę. Pismami z dnia 6 i 26 października 2006 r. pracownik wystąpił do Przewodniczącego Wydziałowej Komisji Oceniającej z prośbą o uzasadnienie jego oceny na piśmie. Wysokość podwyżek u strony pozwanej uzależniona jest od przyznania środków z Ministerstwa i jest różna na poszczególnych Wydziałach. W okresie dokonywania oceny pracowników nie było zasadniczych podwyżek, a te które miały miejsce w obligatoryjnym stopniu dotyczyły wszystkich pracowników. Z faktu uzyskania określonej oceny okresowej nie wynikały jakiegokolwiek skutki w zakresie wynagrodzeń. Brak było automatyzmu polegającego na wzroście wynagrodzenia uzależnionego od uzyskanego stopnia z przeprowadzanej oceny.

Na podstawie tych ustaleń rozstrzygnięcie w zakresie oddalenia powództwa (to jest roszczenia: o przeproszenie pracownika A. D., o zasądzenie na jego rzecz zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w kwocie 30.000,- zł i odszkodowania w kwocie 30.000,- zł za poniesioną szkodę w związku z brakiem awansu płacowego) Sąd uzasadnił tym, że w sprawie wszystkie działania pozwanego pracodawcy odbyły się zgodnie z obowiązującymi przepisami zarówno ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, z której wynika obowiązek oceny nauczycieli akademickich, jak i zgodnie z aktami wewnętrznymi. Formę tej oceny pozostawiono do uregulowania wewnątrz uczelni. W ocenie Sądu kwestionowana przez stronę powodową ocena została dokonana na podstawie stosowanych przez pozwanego pracodawcę: Statutu Politechniki (...), Regulaminu oceny nauczycieli akademickich Politechniki (...), a w szczególności na podstawie załącznika nr 1 do uchwały Rady Wydziału (...) (...) z dnia 15 marca 2006 r., który bardziej szczegółowo określał postanowienia zawarte w Regulaminie oceny nauczycieli akademickich. Następnie Sąd przytoczył niemal dosłownie treść swych ustaleń dotyczących procedury spornej oceny i skonstatował, że w jej wyniku pracownik A. D. uzyskał końcową ocenę „dostateczną”, co było zgodne z kryteriami oceny i wytycznymi wskazanymi w załączniku nr 1 do uchwały Rady (...) (...) z dnia 15 marca 2006 r., a mianowicie, że w przypadku uzyskania w działalności naukowej lub dydaktycznej oceny niższej od dobrej - ocena ogólna jest wówczas niższą z ocen w działalności naukowej i dydaktycznej. Tak więc przy ocenie ogólnej zadecydowała ocena dostateczna za działalność dydaktyczną. W oparciu o to stwierdzenie Sąd Okręgowy wyprowadził dalszy wniosek, że skoro obowiązujące przepisy dały możliwość ustalenia Wydziałom własnych zasad i zgodnie z tymi zasadami A. D. został

oceniony to nie można mówić o naruszeniu zasady równego traktowania czy naruszeniu dóbr osobistych. Strona powodowa nie wskazała przepisu, z którego wynikałoby, że wszystkie Wydziały miały mieć te same zasady dotyczące oceniania. Sąd Okręgowy natomiast nie może ingerować w regulację zgodnych z prawem przepisów obowiązujących na pozwanej Uczelni. Nadto z zebranego materiału dowodowego wynika, że ocena pracownika jest sprawą poufną i nie jest podawana do publicznej wiadomości. Jest znana ocenianemu i osobom dokonującym oceny. Z ustaleń również wynika, że z uzyskanym stopniem oceny nie był automatycznie związany awans płacowy. Wysokość podwyżek u strony pozwanej uzależniona jest od przyznania środków z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego i jest różna na poszczególnych Wydziałach. W okresie dokonywania oceny pracowników nie było zasadniczych podwyżek, a te które miały miejsce w obligatoryjnym stopniu dotyczyły wszystkich pracowników. Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy w pkt. II wyroku oddalił powództwo w zakresie zadośćuczynienia i odszkodowania z tytułu naruszenia dóbr osobistych oraz przeproszenia pracownika A. D. uznając, że nie doszło do naruszenia dóbr osobistych w wyniku czego pracownik doznał krzywdy czy poniósł szkodę.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona powodowa, która zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie w jakim powództwo zostało oddalone, zarzuciła mu naruszenie prawa materialnego, tj. art. 277 pkt 2 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym w zw. z art. 132 tego aktu normatywnego poprzez zastosowanie przepisów prawa materialnego, które weszły w życie z dniem 1 września 2006 r. do stanu faktycznego sprzed tej daty oraz art. 275 ust. 2 tej ustawy; art. 45 ust. 1 Konstytucji RP przez brak rozpoznania materialno-prawnej istoty sprawy, która polega na ocenie rzetelności (i prawidłowości) dokonanej oceny okresowej nauczyciela akademickiego w kontekście bezprawnego naruszenia dóbr osobistych (art. 24 kc w zw. z art. 300 kp); art. 361 kc przez nieprzyjęcie związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy wynikiem oceny okresowej a wzrostem wynagrodzenia zasadniczego jako normalnego następstwa; niedostateczne ustalenia faktyczne co do istoty sprawy oceny rzetelności i prawidłowości dokonanej oceny okresowej przez stronę pozwaną. Wskazując na powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji jako nieuzasadnionej oraz podniosła konieczność zasądzenia na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 5.12.2012r. Sąd Apelacyjny we Wrocławiu oddalił apelację wskazując, że istota sporu skupiła się wokół nierównego traktowania pracownika przy dokonywaniu oceny pracowników, nie zaś wokół naruszenia dóbr osobistych pracownika. Biorąc pod uwagę treść przepisów dotyczących dyskryminowania, w tym zwłaszcza art. 18<sup>3a</sup> kp, nie można było stwierdzić, aby pozwana dopuściła się jakiegokolwiek nierównego traktowania wobec A. D.. Takim samym ocenom i na takich samych zasadach poddani zostali także inni pracownicy strony pozwanej i również w stosunku do nich Komisja dokonywała weryfikacji i zmiany ocen wystawionych przez przełożonych. Ocena pracownika nie miała przy tym żadnego przełożenia na wysokość wynagrodzenia pracownika. W świetle tego uznał Sąd Apelacyjny, że zarzuty strony powodowej nierównego traktowania A. D. i związanego z tym naruszenia dóbr osobistych nie znajdują uzasadnienia, a tym samym brak jakichkolwiek podstaw do żądania zadośćuczynienia i odszkodowania.

Uwzględniając skargę kasacyjną wniesioną przez stronę powodową Sąd Najwyższy wyrokiem z 13.02.2014r. uchylił wyrok Sądu Apelacyjnego z 5.12.2012r. i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego. Uznał Sąd Najwyższy zasadność zarzutu naruszenia przez sąd II instancji przepisu art. 378 § 1 kpc. albowiem rozstrzygnięcie Sądu Apelacyjnego nie odnosiło się do tego, co było przedmiotem sprawy - a tym samym Sąd ten nie rozpoznał istoty sporu. Wskazał przy tym, że od skutecznego cofnięcia pozwu w zakresie dotyczącego nakazania pozwanej zaniechania nierównego traktowania pracownika, strona powodowa konsekwentnie popierała żądania wynikające z jej twierdzenia o naruszeniu dóbr osobistych A. D., do którego doszło na skutek nierzetelnej oceny okresowej pracy. Także w apelacji od wyroku Sądu Okręgowego strona powodowa postawiła zarzut braku rozpoznania „materialno - prawnej” istoty sprawy, która polegała na ocenie rzetelności i prawidłowości dokonanej oceny okresowej nauczyciela akademickiego w kontekście bezprawnego naruszenia dóbr osobistych. Wynikało z tego, że strona powodowa dochodziła ochrony majątkowej i niemajątkowej dóbr osobistych pracownika. Natomiast w dacie złożenia apelacji nie stanowiło podstawy faktycznej jej żądania nierówne traktowanie

w zatrudnieniu. Sąd Apelacyjny wyłącznie skupiając się na kwestii nierównego traktowania w rzeczywistości rozstrzygnął „jakiś inny spór”, niż poddany mu pod osąd, w czego konsekwencji doszło do nierozpoznania istoty sprawy.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja była uzasadniona. Jak wynikało z uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy dokonał szczegółowych ustaleń w zakresie obowiązującej u pozwanej w pierwszej połowie 2006r. procedury oceny nauczycieli akademickich. Dokładne ustalenia dotyczyły też przebiegu poszczególnych etapów oceny dokonanej w stosunku do A. D.. Ustalenia te należało uznać za prawidłowe. Nie kwestionowała ich również apelacja. Trafny był także wniosek sądu I instancji, że poza jego kognicją była ocena zasadności przyjętych w regulaminach wewnętrznych pozwanej uczelni zasad postępowania czy kryteriów oceny. W konsekwencji tego należało uznać za prawidłowy wniosek, że wszystkie działania pozwanego pracodawcy oparte były na obowiązujących przepisach, które regulowały dokonanie oceny nauczyciela akademickiego. Na tę konkluzję nie mógł mieć wpływu słuszny zarzut apelacji, że wejście w życie przepisu art. 132 przywołanej przez Sąd Okręgowy ustawy z 27.07.2005r. Prawo o szkolnictwie wyższym, nastąpiło już po dokonaniu spornej oceny ponieważ obowiązujący do 31.08.2006r. art. 104 ustawy z 12.09.1990r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) również odsyłał do statutu uczelni w zakresie podstawowych kryteriów oceny i trybu okresowego oceniania nauczycieli akademickich. Natomiast nie można było zgodzić się z dalszym wywodem sądu I instancji, a polegającym na wnioskowaniu, iż skoro pozwana uczelnia miała możliwość autonomicznego określenia zasad oceniania i zgodnie z tymi zasadami dokonała oceny nauczyciela akademickiego, to nie można mówić o naruszeniu dóbr osobistych ocenianego pracownika. Choć wprost takiej myśli Sąd Okręgowy nie wyartykułował to można było sądzić, z tak przedstawionego przezeń wniosku, iż uważa, że postępowanie zgodne ze sformalizowanymi zasadami oceniania wyklucza bezprawność zachowań organów (osób) oceniających, a tym samym wykluczył wystąpienie jednej z przesłanek wymienionych w art. 24 § 1 kc. Z takim stanowiskiem nie można się zgodzić, a w każdym bądź razie, z uchyleniem się przez sąd I instancji od zbadania czy kwestionowana ocena została oparta na rzeczywiście występujących faktach, czyli czy była oceną nie tylko dokonaną bez uchybień formalnych, ale czy była oceną rzetelną. Innymi słowy rzecz ujmując prawidłowo ustalił sąd I instancji, że zgodnie z obowiązującym regulaminem Komisja Wydziałowa mogła zmienić ocenę A. D. wystawioną przez jego przełożonego. W sytuacji jednak, gdyby zmieniona na niekorzyść ocena zostałaby oparta na nieprawdziwych założeniach to byłaby to ocena bezprawna. Taka ocena naruszałaby dobro osobiste ocenianego, jakim jest godność pracownicza. Za bezprawne - w rozumieniu art. 24 § 1 kc - należy bowiem uznać zachowanie osoby (organu) działającego co prawda w ramach porządku prawnego (tu zgodnie z przyjętymi procedurami) lecz sprzeczne z zasadami lub normami współżycia społecznego. Za takie należało niewątpliwie uznać ewidentnie sprzeczną faktami ocenę okresową pracownika. Oceny takiej Sąd Okręgowy nie dokonał, gdyż w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku cytował wyłącznie ocenę Komisji Wydziałowej. Wskutek tego nie rozstrzygnął Sąd istoty sporu o ochronę dóbr osobistych naruszonych, w ocenie strony powodowej, niesprawiedliwą oceną okresową - co uzasadniało, w myśl art. 386 § 4 kpc, uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. W tym miejscu należało podnieść, że na zakwestionowanej w tym procesie ocenie w głównej mierze zdecydował jej składnik - jakim była ocena działalności dydaktycznej A. D. oraz, w mniejszym stopniu, ocena działalności organizacyjnej. Z formularza oceny nauczyciela akademickiego (kk: 84 - 86) wynikało, że Komisja Wydziałowa zmniejszyła w sześciu kryteriach pierwotną liczbę punktów zaakceptowanych przez bezpośredniego przełożonego A. D.. Rzeczą Sądu zatem będzie zweryfikowanie czy zmniejszenie tej punktacji było zasadne, rzecz jasna w granicach zarzutów podnoszonych w tej kwestii przez stronę powodową. Niezależnie od dowodów zaoferowanych na tę okoliczność właściwym będzie również przesłuchanie świadka W. K., który jako ówczesny przełożony A. D. akceptował 10 punktową ocenę w tych kryteriach. Zwróci przy tym Sąd uwagę na okoliczność, że w dwóch kryteriach dotyczących działalności dydaktycznej liczba przyznanych punktów z maksymalnej liczby 10 została zredukowana do 0. Tak znaczna rozpiętość ocen pomiędzy stanowiskiem przełożonego pracownika a Komisją Wydziałową sugerować może potrzebę wypośrodkowania właściwej oceny. Bez wiedzy jednak o zakresie ówczesnej aktywności A. D. w kryteriach: „współpracy ze studentami w ramach kół naukowych i obozów naukowych” oraz we „współdziałaniu w kreowaniu nowych kierunków studiów, specjalności (...)” ocena taka nie była możliwa. Konieczne będzie także odniesienie się przez sąd i instancji do zeznań członka

Komisji Wydziałowej świadka Z. G., który zeznał, że A. D. w zakresie prowadzenia zajęć dydaktycznych nie odbiegał od innych pracowników Instytutu. Świadek ten jednak zeznał również, że przy ocenie działalności dydaktycznej A. D. uwzględnione zostały zastrzeżenia do postawy etycznej tego pracownika w związku z podpisaniem przez A. D. rachunku nazwiskiem innego pracownika. Okoliczność ta jak i losy postępowania dyscyplinarnego, o którym zeznawał ten świadek, mogą mieć istotne znaczenie dla prawidłowości spornej oceny. Zwrócić bowiem należy uwagę na zapis zawarty w ust. 8 pkt 1 Regulaminu oceny nauczycieli akademickich Politechniki (...) (k:128) oraz zapis w załączniku nr 2 stanowiącego Formularz oceny nauczyciela akademickiego, według którego: „w przypadku rażącego naruszenia przestrzegania w dydaktyce zasad etyki nauczyciela akademickiego, jego dorobek punktowy z działalności dydaktycznej może być pomniejszony (maksimum o 30 punktów)”.

Podstawą roszczenia odszkodowawczego był przepis art. 24 § 2 kc, wobec tego ewentualne ustalenie naruszenia dóbr osobistych A. D. jest warunkiem wstępnym dla oceny zasadności tego roszczenia.

Mając powyższe na względzie należało - na podstawie art. 386 § 4 kpc - orzec jak w sentencji wyroku Sądu Apelacyjnego.