



Sygn. akt I PK 143/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa A. P.

przeciwko Sądowi Okręgowemu w K.

o uchylenie ocen okresowych,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 16 stycznia 2019 r.,

skargi kasacyjnej powódki

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 8 lutego 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

I. uchyla zaskarżony wyrok w części objętej punktem 1. i 3. w odniesieniu do oddalenia powództwa o uchylenie negatywnych ocen okresowych oraz w całości w punktach 2. i 4. i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w C. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego,

II. oddala skargę kasacyjną w części objętej punktem 1. i 3. w odniesieniu do oddalenia powództwa o uchylenie dobrej oceny okresowej.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w C. wyrokiem z dnia 20 października 2017 r., w sprawie z powództwa A. P. przeciwko Sądowi Okręgowemu w K., umorzył postępowanie w zakresie żądania uchylenia ocen okresowych (pkt 1), oddalając powództwo w pozostałej części (pkt 2) oraz orzekł o kosztach procesu.

Powódka domagała się pierwotnie zmiany ocen okresowych, to jest: oceny dobrej na bardzo dobrą oraz ocen negatywnych na pozytywne. W toku procesu zmodyfikowała żądanie, wskazując, że domaga się uchylenia oceny okresowych z 31 sierpnia 2013 r., 22 września 2014 r. oraz 22 czerwca 2015 r.

Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że A. P. w 2005 r. ukończyła studia prawnicze, a w latach 2005-2008 odbywała pozaetatową aplikację sądową w okręgu Sądu Okręgowego w K., pracując od stycznia 2006 r. jako asystent sędziego, w tym w okresie od maja 2007 r. do maja 2008 r. w Wydziale III Cywilnym Odwoławczym Sądu Okręgowego w K.

Powódka została ponownie zatrudniona w Sądzie Okręgowym w K. w dniu 17 maja 2010 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku asystenta sędziego, współpracując z wszystkimi sędziami XI Wydziału Ubezpieczeń Społecznych. Początkowo współpraca układała się idealnie, jednak z czasem uległa pogorszeniu. W październiku 2012 r. powódka podjęła studia podyplomowe z zakresu prawa pracy na Uniwersytecie (...) w K.

W Sądzie Okręgowym w K. w latach 2011-2013 obowiązywała „Procedura przeprowadzania okresowej oceny kwalifikacji pracowników”, zgodnie z którą ocena kwalifikacyjna prowadzona była na podstawie kryteriów obowiązkowych określonych ustawą z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (jednolity tekst: Dz.U. z 2011 r. Nr 109, poz. 639 ze zm., dalej ustawa o pracownikach sądów) oraz w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 grudnia 2007 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania przy dokonywaniu ocen kwalifikacyjnych urzędników i innych pracowników sądów i

prokuratury (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 257, dalej rozporządzenie z 2007 r.).

W dniu 20 lipca 2011 r. sporządzono arkusz oceny powódki za okres od 17 maja 2010 r. do 28 lutego 2011 r. z końcową oceną bardzo dobrą. W okresie od 1 października 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. został powódce przyznany dodatek specjalny w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych oraz powierzenia dodatkowych zadań, w szczególności zadań o wysokim stopniu złożoności i odpowiedzialności. W kolejnych okresach dodatek ten był zmieniany.

W dniu 31 sierpnia 2013 r. został sporządzony arkusz oceny A. P. za okres od 1 marca 2011 r. do 1 lipca 2012 r. Powódka otrzymała ocenę dobrą. Od tej oceny wniosła sprzeciw, zarzucając rażące naruszenie przepisów postępowania. Prezes Sądu Okręgowego w K. nie uwzględnił sprzeciwu powódki, która w odpowiedzi zwróciła się do Ministerstwa Sprawiedliwości o dokonanie wykładni ustawy oraz kontrolę działalności Prezesa Sądu Okręgowego w K. w zakresie oceny podległych pracowników. Ministerstwo Sprawiedliwości przekazało wniosek powódki do Sądu Apelacyjnego w (...). Prezes Sądu Apelacyjnego w (...) wyjaśnił, że po zapoznaniu się z całością dokumentacji zgromadzonej w aktach nie znalazł podstaw do stwierdzenia, aby doszło do naruszenia zasad oceniania.

W lipcu 2013 r. Przewodnicząca XI Wydziału Ubezpieczeń Społecznych (M.S-P.) poinformowała kierownictwo Sądu Okręgowego w K. o zarzutach sędziów jej wydziału w odniesieniu do pracy powódki, co spowodowało przeniesienie asystentki (od 2 września 2013 r.) do IV Wydziału Cywilnego Odwoławczego. Od 1 października 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. powódce został przyznany dodatek specjalny w wysokości 30% z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych oraz powierzenia dodatkowych zadań, w szczególności zadań o wysokim stopniu złożoności i odpowiedzialności. W grudniu 2013 r. Przewodnicząca IV Wydziału Cywilnego (J. B.) wystąpiła z wnioskiem o przyznanie powódce nagrody uznaniowej. Niemniej wszyscy sędziowie tego wydziału nie byli zadowoleni z pracy z powódką, bowiem jej projekty wymagały poprawek, a udzielana przez asystenta pomoc była nieprzydatna, znikoma lub mało przydatna.

W dniu 20 maja 2014 r., w ramach arkusza ocen, opinię o A. P. sporządziła

Przewodnicząca Wydziału IV Cywilnego Odwoławczego sędzia J. B., obejmując oceną okres od 2 września 2013 r. do 31 marca 2014 r. W dniu 29 maja 2014 r., w ramach arkusza ocen opinię sporządziła także Przewodnicząca XI Wydziału Ubezpieczeń Społecznych sędzia M. Ś. W dniu 29 sierpnia 2014 r. sporządzony został arkusz oceny powódki za okres od 2 lipca 2012 r. do 31 marca 2014 r. Powódka otrzymała ocenę negatywną.

A. P. zakwestionowała wystawioną ocenę okresową zarówno pod względem merytorycznym jak i z przyczyn formalnych, wnosząc o jej zmianę na ocenę pozytywną. Sprzeciw nie został uwzględniony przez Prezesa Sądu Okręgowego w K.

Kolejna ocena asystenta sędziego obejmowała okres od 1 kwietnia 2014 r. do 31 marca 2015 r. i zakończyła się oceną negatywną. We wnioskach i zaleceniach nie dokonano żadnego wpisu. W dniu 30 czerwca 2015 r. A. P. wniosła sprzeciw od tej oceny. Prezes Sądu Okręgowego w K. nie uwzględnił sprzeciwu.

Pozwany oświadczeniem woli z dnia 8 stycznia 2016 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2016 r. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazał brak oczekiwanej skuteczności i efektywności w wykonywaniu powierzonych zadań, co skutkowało dwukrotnym wystawieniem negatywnej oceny pracy z racji: (-) przedkładania projektów orzeczeń i uzasadnień, które wymagały dalszego znacznego nakładu pracy ze strony sędziego; (-) sporządzania kilku wersji rozstrzygnięć, z których każde wymagało uzupełnień, poprawek, przeredagowania; (-) braku prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem, czego przejawem jest częsta i nieuzasadniona krytyka pracodawcy, stawianie pracodawcy zarzutu nierównego traktowania, dyskryminacji, stosowania praktyk mobbingowych, wytykanie pracodawcy nieznamomości przepisów prawa; (-) braku zrozumienia istoty instytucji asystenta sędziego i sposobu wykonywania czynności.

Przystępując do oceny, Sąd Rejonowy stwierdził, że nie ma możliwości zmiany oceny okresowej pracownika, lecz pracownikowi służy żądanie jej uchylenia z racji interesu prawnego (art. 189 k.p.c.). Następnie Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że dopiero rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów

(Dz.U. z 2012 r., poz. 714, dalej rozporządzenie z 2012 r.), obowiązujące od dnia 3 lipca 2012 r., uregulowało szczegółowy sposób dokonywania oceny oraz jej kryteria. W ocenie Sądu Rejonowego, powołane rozporządzenie stosuje się wyłącznie do ocen powódki z 2014 i 2015 r. Natomiast ocena okresowa z 2013 r. podlega weryfikacji przez pryzmat ustawy o pracownikach sądów i rozporządzenia z 2007 r. oraz ustawy z dnia 27 lipca – Prawo o ustroju sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 52, dalej jako u.s.p.).

Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany dokonał oceny okresowej w 2013 r. z zachowaniem procedur. Ocena kwalifikacyjna jest zbiorem określonych ocen (opinii) częściowych, wyrażonych według określonych kryteriów, co z jednej strony w założeniu ma walor obiektywizmu, z drugiej strony nie jest jednak wolne od dozwolonych indywidualnych ocen przełożonych i w takim znaczeniu dopuszczalna była ocena na poziomie dobrym.

W zakresie oceny okresowej negatywnej z dnia 22 września 2014 r. Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca dokonał jej prawidłowo pod względem merytorycznym, zaś popełnione przy jej wydawaniu uchybienia formalne nie miały znaczącego wpływu na jej ostateczny wynik (na przykład: nie ma przeszkód prawnych, aby w okresie wyznaczonym do sporządzenia opinii częściowych sędziowie oceniający powódkę sporządzili więcej niż jedną ocenę częściową; opinia może być sporządzona nie tylko na formularzu). Ponadto, ocena częściowa dokonana przez sędziego T. O. – chociaż nie zawierała wszystkich wymaganych prawem kryteriów podlegających ocenie – to i tak byłaby negatywna nawet przy uwzględnieniu pominiętych parametrów z rozporządzenia z 2012 r. Z kolei brak sporządzenia opinii częściowych przez sędziów G. P. i E. Z. oraz braki w ocenie niektórych kryteriów przez sędziów Z. K., E. W. wskazują, że ocena z 2014 r. została dokonana nieprawidłowo pod względem formalnym, przy czym dostrzeżone naruszenie nie miało wpływu na ostateczny wynik oceny okresowej z września 2014 r. Wniosek ten został wysnuty w oparciu o uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 10/15 (OSNP 2018 nr 7, poz. 81).

Sąd pierwszej instancji zauważył, że powódka, będąc w latach 2007-2008 zatrudniona jako asystent sędziego w wydziale cywilnym, miała już doświadczenie i praktykę w pracy w tym pionie, a także z racji zdania egzaminu sędziowskiego i

ukończenia kursów nie wymagała specjalnego przeszkolenia do obowiązków asystenta w pionie cywilnym. Tymczasem praca powódki była mało przydatna dla sędziów, a co za tym idzie wystawione negatywne oceny częściowe były w pełni obiektywne, sprawiedliwe i pozbawione jakiegokolwiek negatywnego nastawienia do osoby powódki. Sąd pierwszej instancji zwrócił przy tym uwagę, że powódka została zapoznana z oceną końcową wystawioną przez Prezesa Sądu Okręgowego. Zatem wiedziała o zastrzeżeniach do jej pracy, a obszerne adnotacje w zakresie poszczególnych kryteriów stanowiły jednocześnie zalecenia i wnioski opinii okresowej.

Powyższe argumenty – w ocenie Sądu Rejonowego – świadczą o poprawnym etapie oceniania pracy asystenta sędziego w 2014 r., zgodnie zresztą z dyspozycją art. 94 pkt 9 k.p.

Przystępując do weryfikacji oceny pracy powódki z 2015 r., Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca dokonał jej prawidłowo pod względem formalnym oraz merytorycznym, a drobne uchybienia formalne popełnione przy jej wystawianiu nie miały wpływu na ostateczny wynik oceny (na przykład: niektóre z opinii częściowych zostały sporządzone przed wyznaczonym terminem rozpoczęcia oceny, to jest przed 30 kwietnia 2015 r.). W oparciu o zeznania świadków (B. B., K. N. i M. S.) Sąd przyjął, że moment sporządzenia ocen częściowych nie miał wpływu na treść opinii, zwłaszcza z uwagi na znane powódce oczekiwania ze strony sędziów.

Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe A. P. (o dopuszczenie dowodów: z nagrań rozmów prowadzonych przez sędziów, z zeznań pracowników sekretariatów, asystentów, członków komisji antymobbingowej, z projektów sporządzonych orzeczeń i uzasadnień w zakresie, w jakim nie zostały okazane świadkom w trakcie przesłuchania przed sądem, z akt postępowania antymobbingowego, z artykułów prasowych, z zeszytów i dziennika znajdujących się w posiadaniu powódki) i nie znalazł podstaw do dopuszczenia dowodu z opinii biegłego (art. 278 k.p.c.). Zdaniem Sądu Rejonowego, powoływane przez powódkę dowody z nagrań rozmów, ze względu na swoje treści i sposób ich uzyskania, naruszają konstytucyjnie gwarantowane prawo do prywatności osoby nagranej.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 8 lutego 2018 r., po rozpoznaniu

apelacji powódki, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo o uchylenie ocen okresowych, orzekając jednocześnie o kosztach procesu.

W pierwszej kolejności Sąd wyjaśnił, że ostatecznym żądaniem powódki było uchylenie ocen okresowych (pismo procesowe z dnia 12 sierpnia 2016 r.) i takie też zostało rozpoznane przez Sąd Rejonowy. Sam fakt, że treść wyroku Sądu pierwszej instancji pozostaje w sprzeczności z jego uzasadnieniem, nie daje podstaw do uchylenia zaskarżonego orzeczenia. Dalej Sąd odwoławczy uznał, że zarzuty apelacji sprowadzają się jedynie do nieuzasadnionej polemiki z ustaleniami dokonanymi przez Sąd pierwszej instancji. Brak jest natomiast argumentów, dlaczego rozumowanie Sądu Rejonowego jest nieprawidłowe.

Sąd Okręgowy przyjął, że na wynik sprawy nie miały wpływu błędy w zakresie pisowni nazwisk czy określonych wyrazów, jeśli z akt sprawy wynika w sposób niewątpliwy tożsamość osób, które były przesłuchane lub z kontekstu protokołu rozprawy wynika jednoznaczna treść zeznań. Brak również podstaw do dopuszczenia dowodu z nagrań na płycie CD wraz z transkrypcją, dotyczącego rozmów z sędziami utrwalonych bez ich zgody. W tym zakresie Sąd odwoławczy uznał, że wyrażone w art. 49 Konstytucji RP prawo do ochrony tajemnicy komunikowania się, jak również takie prawa jak dobra osobiste, prawo do prywatności, wolności wypowiedzi przemawiają za uznaniem dowodów z podstępnie nagranej rozmowy za niedopuszczalne. Te konstytucyjnie gwarantowane prawa i wolności wyprzedzają interes strony w postępowaniu cywilnym.

Dalej Sąd odwoławczy powtórzył za Sądem pierwszej instancji, że uchylenie negatywnej oceny okresowej jest dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny okresowej. Ocena za pierwszy okres (od 1 marca 2011 r. do 1 lipca 2012 r.), w związku z brzmieniem art. 155 § 9 u.s.p. i w związku z art. 8 ust. 7 ustawy o pracownikach sądów, była dokonana na podstawie rozporządzenia z 2007 r. Kryteria podlegające ocenie zostały wskazane w Prawie o ustroju sądów powszechnych, a tym samym nie było wymogu prowadzenia rozmów z powódką jako asystentem sędziego w ramach obowiązującej w tym czasie wewnętrznej procedury z punktu VIII ust. 2 pkt 40-47 „Procedury przeprowadzania okresowej oceny kwalifikacji pracowników Sądu

Okręgowego w K.”, celem dokonania wyboru kryteriów oceny. Sąd odwoławczy stwierdził, że pracodawca dokonał prawidłowo oceny za okres od 1 marca 2011 r. do 1 lipca 2012 r. pod względem merytorycznym, a drobne uchybienia przy jej wydawaniu nie miały wpływu na jej ostateczny kształt.

Natomiast oceny prawidłowości dwóch kolejnych ocen okresowych należało dokonać z uwzględnieniem rozporządzenia z 2012 r. W zakresie drugiej oceny okresowej dokonanej we wrześniu 2014 r. (okres zatrudnienia od 2 lipca 2012 r. do 31 marca 2014 r.), Sąd podniósł, że powódka pracowała w dwóch wydziałach i z tego okresu ocena jest mieszana, to jest częściowo pozytywna, a częściowo negatywna. Natomiast odnośnie do okresu pracy w wydziale cywilnym jednoznacznie negatywna. Nie ulega wątpliwości, że przy dokonywaniu tej oceny okresowej występowały uchybienia formalne. Nie można jednak uznać, że miały one ostatecznie wpływ na dokonaną ocenę.

Z kolei w zakresie trzeciej oceny z 2015 r. (okres od 1 kwietnia 2014 r. do 31 marca 2015 r.), przeprowadzone postępowanie dowodowe niewątpliwie potwierdziło trafne czynności pracodawcy co do oceny pracy powódki. Okoliczność, że powódka została poinformowana o terminie oceny z uchybieniem terminu (27 dni wcześniej a nie 30 dni), nie stanowi wady formalnej tego rodzaju, która mogłaby mieć realny wpływ do dokonanej oceny. Istotna jest treść danej opinii, a nie jej forma.

W ocenie Sądu Okręgowego, dla oceny pierwszorzędne znaczenie ma jakość wykonywanej pracy. Stąd brak sporządzenia opinii częściowych przez sędziów G. P. oraz E. Z. nie ma wpływu na końcowy wynik, bowiem nawet gdyby były one pozytywne, to i tak pracodawca byłby w pełni uprawniony do negatywnej oceny pracy asystenta sędziego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w myśl art. 386 § 1 k.p.c., dokonując jednocześnie sprostowania na podstawie art. 350 § 3 k.p.c. rubrum zaskarżonego orzeczenia i oddalając dalej idącą apelację powódki z mocy art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

- art. 94 pkt 9 k.p. przez błędną wykładnię, a w konsekwencji nieprawidłowe zastosowanie, polegające na przyjęciu przez Sąd, że pracodawca stosuje obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracownika oraz wyników jego pracy, w sytuacji, gdy przeprowadza procedury ocen okresowych w stosunku do tego pracownika z naruszeniem wymogów formalnych dotyczących: terminu sporządzenia opinii, formy sporządzenia opinii, daty zawiadomienia asystenta o terminie oceny, osób opiniujących pracę asystenta, ilości i rodzaju kryteriów podlegających ocenie, wymogu przedstawienia i omówienia wniosków i zaleceń wynikających z oceny, rozmów z asystentem w toku procedur ocen okresowych, podstaw wydania oceny okresowej, zasad kwalifikowania poszczególnych opinii w procesie ustalania oceny ostatecznej, wskazania i omówienia wniosków i zaleceń, bez odniesienia się do podniesionego przez powódkę zarzutu braku zlecenia jej przez sędziów czynności sporządzania projektów orzeczeń i uzasadnień w sposób niezgodny z prawem;

- § 9 rozporządzenia z 2012 r. w związku z pkt VIII ust. 4.62 „Procedury przeprowadzania okresowej oceny kwalifikacji pracowników Sądu Okręgowego w K.” (dalej Procedura) przez błędną wykładnię i dokonanie oceny pracy powódki pod względem merytorycznym przy jednoczesnym zaniechaniu uchylecia ocen okresowych, które zostały dokonane przy wadliwej procedurze oceniania;

- art. 94 pkt 9 k.p., art. 242 § 1 k.p. i art. 262 § 1 pkt 1 k.p. przez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, polegające na niedopuszczalnym dokonaniu przez Sąd oceny merytorycznej pracy powódki w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, to jest oceny negatywnej, mimo stwierdzonych uchybień formalnych pracodawcy, bez uchylecia kwestionowanych przez powódkę ocen okresowych i nakazania pracodawcy dokonania przy zachowaniu wymogów formalnych oceny ponownej;

- § 6 ust. 4 w związku z ust. 1 i 2 rozporządzenia z 2012 r. w związku z załącznikiem nr 1 lit. C i załącznikiem nr 3 do tego rozporządzenia w związku z art. 94 pkt 9 k.p., przez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieprawidłowym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że nie wszystkie z kryteriów podlegających ocenie wskazane w przepisach rozporządzenia posiadają taką samą moc i wprowadzenie nieuprawnionej hierarchii

tych kryteriów przez dowolne uznanie kryterium jakości wykonywanej pracy za pierwszorzędne, a kryterium kultury urzędowania, realizacji doskonalenia zawodowego, terminowości wykonywania zadań oraz efektywności wykorzystania czasu za drugorzędne oraz uznanie, że oceny nie dokonuje się przy uwzględnieniu zasad matematycznych, bez wskazania według jakich zasad się jej dokonuje, jak również uznanie że najistotniejsze znaczenie ma nieprzewidziane przepisami prawa kryterium przydatności, podczas gdy przepisy rozporządzenia nie określają priorytetów i stopnia ważności poszczególnych kryteriów podlegających ocenie;

- § 6 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia z 2012 r. w związku z art. 94 pkt 9 k.p., przez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieprawidłowym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że nie stanowi istotnego uchybienia formalnego procedury oceny okresowej, przeprowadzonej w 2014 r. brak sporządzenia opinii przez dwóch sędziów, z którymi w okresie podlegającym ocenie powódka współpracowała, podczas gdy wskazane przepisy przewidują wymóg sporządzenia opinii przez wszystkich sędziów, z którymi w okresie podlegającym ocenie asystent współpracował;

- § 8 ust. 1 i ust. 2 związku z § 6 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia z 2012 r. w związku z art. 94 pkt 9 k.p., przez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieprawidłowym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że w świetle powołanych przepisów nie stanowi uchybienia formalnego mającego wpływ na końcową ocenę dokonaną w 2014 r. sporządzenie przez przewodniczącego i sędziów XI Wydziału Ubezpieczeń Społecznych opinii ze zbędną i nieuzasadnioną zwłoką;

- § 6 ust. 4 w związku z ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia z 2012 r. oraz załącznikiem nr 1 lit. C i załącznikiem nr 3 do powyższego rozporządzenia w związku z art. 94 pkt 9 k.p., przez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieprawidłowym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że w świetle wskazanych przepisów nie stanowi uchybienia formalnego mającego realny wpływ na dokonaną ocenę okresową w 2014 r. sporządzenie przez niektórych sędziów opinii najpierw w formie opisowej, a następnie ponownie według formularza zawartego w rozporządzeniu oraz że istotna jest treść danej opinii, a nie forma, podczas gdy jest to uchybienie formalne mające istotny wpływ na wynik

oceny, podlegające badaniu w pierwszej kolejności;

- § 6 ust. 4 w związku z ust. 1 i ust. 2, § 2 rozporządzenia z 2012 r. oraz załącznikiem nr 1 lit. C i załącznikiem nr 3 w związku z art. 94 pkt 9 k.p., przez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieprawidłowym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że nie jest uchybieniem formalnym brak wyrażenia przez sędziów opinii w odniesieniu do niektórych kryteriów podlegających ocenie (ocena okresowa z 2014 r. i 2015 r.), co do których nie posiadali wiedzy, czy pominięcie oceny niektórych obligatoryjnych kryteriów jak kryterium realizacji doskonalenia zawodowego (ocena okresowa z 2013 r.);

- § 9, § 6 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia z 2012 r. i § 7 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia z 2007 r. oraz pkt VIII ust. 4.62 i 4.63, pkt VIII ust. 2.38 i pkt VIII ust. 3.56 i ust. 3.59 Procedury i art. 94 pkt 9 k.p., przez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieprawidłowym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że Prezes Sądu w procedurze ocen okresowych przeprowadzonej w 2013 r. nie był związany oceną bardzo dobrą zarekomendowaną przez podmiot opiniujący – komisję kwalifikacyjną, a co za tym idzie także stanowiącą jej podstawę oceną bardzo dobrą, mimo że z powołanych przepisów wynika, iż podstawą oceny końcowej Prezesa są materiały zebrane i przygotowane przez bezpośredniego przełożonego i komisję kwalifikacyjną;

- § 5 ust. 2 rozporządzenia z 2012 r. i art. 94 pkt 9 k.p., przez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieprawidłowym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że okoliczność poinformowania powódki o terminie oceny przeprowadzanej w 2014 r. nie z miesięcznym wyprzedzeniem, lecz wynoszącym 27 dni, nie stanowi wady formalnej tego rodzaju, która mogłaby mieć realny wpływ na dokonaną ocenę;

- art. 148 § 2 u.s.p. i art. 8 ust. 7 ustawy o pracownikach sądów w związku z § 1 rozporządzenia z 2007 r. w związku z pkt I ust. 1 i ust. 2 Procedury i art. 94 pkt 9 k.p., przez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie polegające na nieprawidłowym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że procedura ocen okresowych przeprowadzona w stosunku do powódki w 2013 r. została dokonana wyłącznie na podstawie rozporządzenia z 2007 r., a co za tym idzie oceny jej prawidłowości należy dokonać przy uwzględnieniu treści rozporządzenia, podczas

gdy podstawą przeprowadzenia tej procedury był, wydany na podstawie ustawy o pracownikach sądów oraz rozporządzenia z 2007 r., akt w postaci Procedury;

- art. 148 § 2 u.s.p. i art. 8 ust. 7 ustawy o pracownikach sądów i § 6 rozporządzenia z 2007 r. w związku z pkt VIII ust. 2.42 Procedury w związku z załącznikiem nr 2 do niej i art. 94 pkt 9 k.p., przez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieprawidłowym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że kryteria podlegające ocenie w toku procedury ocen okresowych przeprowadzonej w stosunku do powódki w 2013 r. zostały wskazane w Prawie o ustroju sądów powszechnych, podczas gdy bezpośrednią podstawą przeprowadzenia tej procedury był akt wewnątrzzakładowy – Procedura;

- pkt VIII ust. 2.40-47 Procedury i art. 94 pkt 9 k.p. przez błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieprawidłowym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że w świetle tych przepisów nie stanowiło uchybienia formalnego procedury ocen okresowych z 2013 r. nieprzeprowadzenie rozmów z powódką;

- art. 45 ust. 1 Konstytucji RP i art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności w związku z art. 175 ust. 1, art. 176, 177 i art. 7 Konstytucji RP, przez dokonanie nienależytej kontroli przez Sąd rozpoznający sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika przeprowadzonych procedur i wydanych ocen okresowych w zakresie zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen częściowych pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, a także nierozpatrzenie przez Sąd Okręgowy sprawy z odwołania powódki od wydanych jej przez pracodawcę ocen okresowych, wyrażające się w nierozpoznaniu istoty sprawy i nieprzeprowadzeniu postępowania dowodowego w całości, a przynajmniej w zakresie mającym istotny wpływ na prawidłowe wyjaśnienie sprawy i jej rozstrzygnięcie oraz brak dokonania ustaleń faktycznych, których wymagał przedmiot sporu, a w konsekwencji pozbawienie powódki możliwości zapoznania się z motywami rozstrzygnięcia;

2. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie:

- art. 308 k.p.c. w związku z art. 243¹ k.p.c. i art. 227 k.p.c. i art. 382 k.p.c., polegające na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że prawidłowe jest postanowienie

Sądu Rejonowego o oddaleniu wniosku dowodowego powódki o dopuszczenie dowodu z nagrań na płytach CD wraz z transkrypcjami rozmów z sędziami, uzyskanych bez wiedzy i zgody osób nagrywanych, uznaniu, że dowody te utrwalają rozmowy prywatne, są dowodami nielegalnymi, a co za tym idzie niedopuszczalnymi w postępowaniu sądowym oraz naruszają prawa pozwanego;

- art. 384 k.p.c. przez naruszenie przez Sąd Okręgowy zasady zakazu *reformationis in peius* (zakazu orzekania na niekorzyść strony wnoszącej apelację), polegające na zmianie przez Sąd Okręgowy zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w pkt 1, to jest co do żądania uchylenia ocen okresowych, co do którego postępowanie zostało umorzone przez Sąd Rejonowy, i oddaleniu przez Sąd Okręgowy powództwa o uchylenie ocen okresowych w pkt 1 wyroku Sądu Okręgowego, mimo że powódka w apelacji, zaskarżając w całości wyrok Sądu Rejonowego, wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uchylenie w całości zaskarżonych ocen okresowych wydanych powódce w 2013 r., 2014 r. i 2015 r. oraz nakazanie pozwanemu pracodawcy sporządzenie nowych ocen okresowych za okresy pracy objęte tymi ocenami okresowymi, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu;

- art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c., polegające na wydaniu przez Sąd Okręgowy wyroku, który zmienia wyrok Sądu Rejonowego również w pkt 2, to jest co do żądania zmiany ocen okresowych, bez jednoczesnego orzeczenia co do istoty sprawy w tym zakresie, które dotyczy jedynie pkt 1 wyroku Sądu Rejonowego, to jest co do żądania uchylenia ocen okresowych, co sprowadza się do tego, że mimo treści zawartego w pkt 1 wyroku Sądu Okręgowego rozstrzygnięcia zmieniającego zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w pkt 1 i 2 zakresem zmiany objęty jest wyłącznie pkt 1 wyroku Sądu Rejonowego;

- art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. polegające na nierozpoznaniu przez Sąd Okręgowy sprawy w granicach apelacji, niewyjaśnienie wszystkich okoliczności sprawy i uznanie, że tak ustalony stan sprawy wystarczy do wydania wyroku, brak w uzasadnieniu wyroku motywacji Sądu w przedmiocie wszystkich zarzutów powódki, a co za tym idzie brak możliwości kontroli prawidłowości wydanego przez Sąd Okręgowy orzeczenia, jak również

braku rozpatrzenia przez Sąd Okręgowy mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy zarzutów apelacyjnych, którymi Sąd był związany przy rozpatrzeniu sprawy, i odniesienia się do nich przez Sąd Okręgowy;

- art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c., polegające na sprzeczności między przedmiotem rozpoznania a przedmiotem orzekania w sprawie i rozbieżności między sentencją wyroku Sądu Okręgowego a jego uzasadnieniem w kwestii przedmiotu postępowania przed Sądem Rejonowym, to jest dochodzonych przez powódkę na drodze sądowej roszczeń, przy uwzględnieniu stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, jak również z uzasadnieniem wyroku w tym zakresie przez przyjęcie w uzasadnieniu wyroku, że powódka nie dochodziła dwóch roszczeń, to jest o uchylenie ocen okresowych i o zmianę ocen okresowych, a tylko i wyłącznie jednego (uchylenie ocen okresowych);

- art. 227 k.p.c., art. 382 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c., polegające na dokonaniu przez Sąd Okręgowy własnych ustaleń faktycznych co do spełnienia warunków formalnych oraz oceny merytorycznej przeprowadzonych procedur ocen okresowych, wyłącznie na podstawie dokumentów w postaci opinii sędziów i ocen okresowych Prezesa, zeznań świadków – sędziów wydających opinie oraz strony pozwanej – Prezesa Sądu dokonującego ocen, bez realnej możliwości weryfikacji ich treści, wiarygodności i mocy dowodowej, przyjęcie własnych ustaleń w zakresie podstawy prawnej dokonywania procedury ocen okresowych w 2013 r.;

- art. 382 i art. 381 k.p.c. w związku z art. 235 § 1 i art. 227 k.p.c. przez oparcie wyroku na dowodach zgromadzonych przed Sądem Rejonowym i zaniechanie uzupełnienia go w kierunku wnioskowanym przez powódkę;

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez wady konstrukcyjne uzasadnienia zaskarżonego wyroku uniemożliwiające kontrolę prawidłowości i trafności zapadłego rozstrzygnięcia oraz ocenę toku wyводу sądu drugiej instancji;

- art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 386 § 1 k.p.c., przez błędne przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że wskazany przepis przewiduje jedynie uprawnienie sądu drugiej instancji do uchylenia orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania w przypadku zaistnienia przewidzianych w tym przepisie przesłanek;

- art. 378 § 1 k.p.c. i art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i

art. 391 § 1 k.p.c., przez błędne przyjęcie, że w zakresie pojęcia „nierozpoznania istoty sprawy” uzasadniającego uchylenie przez Sąd odwoławczy zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania mieszczą się wyłącznie przypadki zaniechania przez Sąd pierwszej instancji rozpoznania materialnej podstawy żądania pozwu czy też oddalenie powództwa bez merytorycznego jego zbadania;

- art. 378 § 1 k.p.c., art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c., przez brak rozpoznania zarzutu nieprzeprowadzenia postępowania dowodowego w całości przez Sąd pierwszej instancji, niezbędnego do wydania wyroku jako podstawy do uchylenia przez Sąd drugiej instancji zaskarżonego orzeczenia i przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania;

- art. 386 § 1 k.p.c. i art. 385 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. polegające na błędnej ocenie przez Sąd Okręgowy zasadności apelacji i uznaniu, że roszczenie powódki o uchylenie trzech ocen okresowych nie jest uzasadnione, skutkujące bezpodstawną zmianą zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa o uchylenie ocen okresowych i oddaleniem apelacji powódki w pozostałej części;

- art. 380 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie przez Sąd Okręgowy, na wniosek powódki zgłoszony w apelacji, wszystkich postanowień Sądu pierwszej instancji, które nie podlegały zaskarżeniu w drodze zażalenia, a miały wpływ na wynik sprawy;

- art. 227 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c. art. 328 § 2 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. polegające na błędnym przyjęciu przez Sąd Okręgowy braku istnienia potrzeby przeprowadzenia dowodu z ponownego przesłuchania stron, z pominięciem przesłanek przeprowadzania tego dowodu, a mianowicie wyczerpanie środków dowodowych lub ich brak oraz pozostanie niewyjaśnionych faktów mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy;

- art. 227 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c., przez stwierdzenie przez Sąd Okręgowy braku potrzeby przeprowadzenia dowodu z projektów orzeczeń i uzasadnień w zakresie, w jakim nie zostały okazane świadkom w trakcie przesłuchania przed sądem bez

wyjaśnienia w uzasadnieniu wyroku motywów takiego rozstrzygnięcia;

- § 12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 461) oraz § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2015 r., poz. 1079) i § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800), przez zastosowanie tych przepisów jako podstawy prawnej orzeczenia o zasadach ponoszenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego i ich wysokości, która nie ma zastosowania do radców prawnych, gdyż odnosi się wyłącznie do adwokatów;

- § 9 ust. 1 pkt 3 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800), przez zastosowanie tych przepisów jako podstawy prawnej orzeczenia o zasadach ponoszenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego i ich wysokości, która nie ma zastosowania do radców prawnych, gdyż odnosi się wyłącznie do adwokatów;

- art. 98 § 1 i 3 k.p.c., przez uznanie przez Sąd odwoławczy, że powódka przegrała sprawę i zasądzenie od niej na rzecz pozwanego kosztów procesu;

- art. 100 zd. 2 k.p.c., przez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji błędnej podstawy prawnej rozliczenia kosztów postępowania za instancję odwoławczą, która nie miała w tej sprawie zastosowania, i nałożenie wyłącznie na powódkę obowiązku zwrotu wszystkich kosztów postępowania apelacyjnego.

Mając powyższe na uwadze, skarżąca domagała się uchylenia w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w C. i orzeczenia co do istoty sprawy przez uchylenie w całości trzech kolejno wydanych powódce przez pozwanego ocen okresowych w latach: 2013 r., 2014 r., 2015 r. oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania według norm prawem przepisanych, ewentualnie – uchylenia w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w C. i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach

postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, ewentualnie uchylenia w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w C. oraz jednoczesnego uchylenia poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w C. i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna opiera się na uzasadnionych podstawach, które doprowadziły do częściowego uchylenia zaskarżonego wyroku. Niemniej już na wstępie należy stanowczo zauważyć, że przyjęty schemat sporządzenia skargi kasacyjnej, oparty na zbędnym i nieuzasadnionym rozbudowaniu, multiplikowaniu zarzutów procesowych i materialnych ponad rozsądną miarę, nie rozjaśnia istoty sprawy, a wręcz ją rozmywa. Skarżący *per fas et nefas* traci z pola widzenia przedmiot sporu i w sposób instrumentalny podchodzi do mechanizmów procedowania, które niezależnie od potencjalnych wad zostało przez sądy powszechne przeprowadzone obszernie (X tomów akt), a dowodem tego są rozprawy prowadzone przez cały dzień sesyjny (*vide k.* – 863, 976, 1070).

Wyjaśnienie spornych okoliczności należy poprzedzić spostrzeżeniem odnośnie do charakteru postępowania, którego oś sporu dotyczy okresowych ocen pracownika (tu asystenta sędziego) i zmierza finalnie do ich uchylenia, obejmując tym żądaniem zarówno oceny pozytywne jak i negatywne.

Okresowe oceny stanowią obecnie trwały element stosunku pracy. Podlegają im nie tylko pracownicy sądów, asystenci sędziów, referendarze, lecz między innymi: pracownicy służby cywilnej (art. 81 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1559), pracownicy samorządowi (art. 27 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1260), pracownicy urzędów państwowych (art. 20 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1915), pracownicy uczelni

wyższych (art. 128 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. z 2018 r., poz. 1668).

Wspólnym mianownikiem ocen jest proces monitoringu rozwoju pracownika, podnoszenia jego kwalifikacji, co w sposób transparentny otwiera drogę do powierzenia mu wyższego stanowiska. Służba publiczna, bo w tej sferze istnieje mechanizm ocen, przewiduje jednak również ujemne skutki związane z procesem ocen okresowych. Pracodawca jest bowiem uprawniony do rozwiązania stosunku pracy w razie uzyskania przez pracownika jednej negatywnej oceny okresowej (zob. np. art. 123 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; art. 13 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych), albo prawo obliguje go do rozwiązania stosunku pracy (zob. art. 71 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej). W przypadku, gdy podstawą świadczenia pracy jest umowa o pracę, uzasadnioną podstawą wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) może być stopień oceny okresowej pracownika (negatywny).

W każdym układzie zależności postępowanie pracodawcy nie jest dowolne, lecz powinno koncentrować się na ocenie określonych kryteriów za pomocą obiektywnego miernika (art. 94 pkt 9 k.p.). Zachowanie tego modelu wymaga określenia przez pracodawcę odpowiedniej procedury, stosownie do założeń, jakie wynikają z aktów wykonawczych (w sprawie chodzi o rozporządzenie z 2012 r.). Ułożenie indywidualnego mechanizmu oceny nie może być pomijane w procesie weryfikacji umiejętności pracownika, bowiem z założenia powinien on znać oczekiwania ze strony zatrudniającego, tak by w okresie podlegającym ocenie poddać się tym kryteriom. Jest to szczególnie ważne z tej racji, że kryteria (reguły) oceny to pojęcia otwarte, niedookreślone, wartościujące, których granice między akceptowalną a ujemną postawą pracownika są płynne, zależne od cech osobistych pracownika i postrzegania go przez przełożonych w kontekście powierzanych zadań. Innymi słowy, jest to wypadkowa wielu czynników, a sam fakt oceny negatywnej nie powinien skłaniać pracownika do wypowiedzenia posłuszeństwa pracowniczego i dalszej degradacji poziomu współpracy (w sprawie doszło do nagrywania rozmów z przełożonymi bez uprzedzenia o ich rejestrowaniu). Z drugiej strony otwarty zakres pojęć związanych z oceną

predysponuje pracodawcę do indywidualnej oceny pracownika i ten proces aprobuje judykatura (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 274/10, LEX nr 829121). Zatrudniający musi być wyposażony w zakres indywidualnych ocen, lecz nie mogą to być oceny dowolne, podejmowane pod wpływem impulsu, jednego wadliwego wykonania obowiązku pracowniczego. Stan ten nabiera znaczenia w kontekście funkcji i roli pracodawcy powódki. Sprawowanie wymiaru sprawiedliwości wiąże się z atrybutem samodzielnego wykonywania szeregu czynności, przede wszystkim orzeczniczych. To zaś oznacza duży zakres swobody w wyborze metod pracy, a tym samym oczekiwań od osoby współpracującej (asystenta sędziego). Rzecz nabiera znaczenia w sytuacji, gdy asystent sędziego współpracuje z większą liczbą przełożonych, gdyż każdy z nich może kłaść nacisk na inne aspekty współpracy, spodziewać się samodzielnej inicjatywy współpracującego asystenta. Jeżeli pracownika ocenia jedna osoba, to dysponuje ona szerszym materiałem poznawczym, współpracuje bowiem z ocenianym stale (codziennie). Jeżeli jednak w proces ocen zaangażowani zostają także inni przełożeni, to ich liczba może utrudniać schematycznie ułożoną procedurę, która nie jest adekwatna do dokonywania oceny przez wiele podmiotów z uwagi na mnogość ocen częściowych i wątpliwości, czy w oparciu o nie powinna być wyciągana średnia arytmetyczna, czy też należy przypisać dominujący poziom ocenie częściowej tej osoby, która w spornym okresie zwykle i stale współpracowała z ocenianym pracownikiem. Dodatkowo może dojść do zmiany zakresu obowiązków ocenianego pracownika, skierowania go do innego pionu, a tym samym do korekty oczekiwanego sposobu wykonywanej pracy. *Ad casum*, proces oceny był dwuetapowy, choć wiąże ostatni werdykt (prezesa sądu), który dysponuje opiniami częściowymi osób, które pracując z asystentem, wiedzą o jego zaletach i brakach, mają wpływ na powierzane mu obowiązki. Powiązanie zaś odwołania z funkcji prezesa sądu – jako potwierdzenia wadliwości oceny okresowej – jest absurdalne i świadczy wyłącznie o poszukiwaniu przez skarżącą sofizmatów w celu wzmocnienia swego przekazu, bez jednoczesnego ujawnienia wartości prawnych takiego elementu.

Powracając do modelu ocen okresowych, istotne jest uchwycenie, czy współpraca z kilkoma (kilkunastoma) osobami w różnych segmentach prawa nie

proceedzi do rozchwiania – z punktu widzenia wykonującego pracę – zakresu oczekiwań wobec ocenianego. Każdorazowa ocena powinna być odnoszona do konkretnych okoliczności sprawy, w tym doświadczenia zawodowego pracownika, jego kwalifikacji i umiejętności oraz specyfiki funkcjonowania pracodawcy w określonym segmencie zadań publicznych.

Z uwagi na powyższe, sprawdzalne – w postępowaniu o uchylenie oceny okresowej – mogą być elementy znane pracownikowi z uwagi na ukształtowanie trybu dokonywania oceny, opartego na określonych przesłankach. Wówczas parametr oceny oscyluje wokół tych aspektów, którym wiodące znaczenie przypisał pracodawca. Sytuacja staje się bardziej złożona, gdy na poszczególne kryteria składają się kolejne elementy ocenne, prowadząc najpierw do uzyskania opinii częściowych, które ostatecznie składają się na ocenę końcową. Z tego względu niezbędne staje się przestrzeganie przez oceniającego ustanowionej przez siebie procedury, bowiem w ten sposób dostrzegalny staje się ogólny mechanizm oceny pracownika, a tym samym widoczne jest, czy doszło do naruszenia przepisów postępowania i czy dane naruszenie miało istotną wagę, czy też było li tylko incydentalnym przekroczeniem porządkowym, nie mającym znaczenia w ogólnej procedurze oceny. W sprawie miały miejsce takie odstępstwa (sporządzenie opinii poza formularzem, niedokładności w odtwarzaniu nazwisk).

Jednocześnie ujawnia się wątek dotyczący zakresu weryfikacji oceny okresowej, a mianowicie, czy badaniu podlega tylko kwestia formalna (przestrzeganie procedury, analiza wszystkich kryteriów oceny), czy też weryfikacji podlegają kryteria merytoryczne, ich waga. To zaś zbliżałoby taki proces do kontroli zasadności poszczególnych ocen na wzór procesu o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Tego rodzaju optyka przerzucałaby finalnie ciężar oceny na rozpoznający sprawę sąd, który za pomocą narzędzi z art. 233 § 1 k.p.c. (swobodna ocena dowodów) byłby uprawniony do ważenia stanowiska pracodawcy. Nie może umknąć z pola widzenia, że oceny w odniesieniu do asystenta sędziego zostały ułożone dwubiegunowo (ocena negatywna – ocena pozytywna), podczas gdy w przypadku na przykład służby cywilnej, skala jest znacznie szersza, powiązana ze średnią arytmetyczną (zob. § 11-12 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków

i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej, Dz.U. Nr 74, poz. 633 oraz § 11 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej, Dz.U. poz. 470).

Literalna analiza art. 148 u.s.p. dowodzi, że nie ma tam podstawy materialnej roszczenia o uchylenie oceny okresowej asystenta sędziego. Powstaje wątpliwość, czy przysługuje odwołanie do sądu, skoro ocena sama w sobie nie rodzi po stronie ocenianego ujemnych skutków w stosunku pracy (nie powoduje obniżenia wynagrodzenia, zmiany warunków pracy czy też automatycznego jego ustania). Oznacza to, że mamy tu do czynienia z roszczeniem o charakterze niemajątkowym (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2015 r., III PK 85/14, LEX nr 1977933). Z tego względu można wnioskować, że dopiero rozwiązanie stosunku pracy z asystentem sędziego, w razie wskazania jako podstawy tej czynności uzyskania przez niego negatywnej oceny, otworzy drogę do weryfikacji zasadności oceny okresowej. Ten tok rozumowania zaprezentowano w doktrynie w zakresie dotyczącym pracowników samorządowych (J. Stelina: Okresowe oceny kwalifikacyjne pracowników samorządowych, Samorząd Terytorialny 2007, nr 7-8, s. 26). Oznaczałoby to możliwość kwestionowania negatywnej oceny okresowej przez pracownika w toku postępowania sądowego, w którym rozpatrywane jest odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, nawet jeżeli pracownik ten nie odwołał się od oceny do prezesa sądu w trybie art. 148 § 2a u.s.p. (zob. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 marca 2012 r., II PK 155/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 31; z dnia 24 października 2017 r., II PK 309/16, LEX nr 2426553). Nie jest w tym przypadku dopuszczalne stosowanie analogii z ustawy o służbie cywilnej, w której wyraźnie przewidziano możliwość odwołania do sądu pracy w razie nieuwzględnienia sprzeciwu pracownika. Jest to racjonalne rozwiązanie, skoro dopiero negatywne działanie pracodawcy (wypowiedzenie umowy o pracę) pociąga za sobą negatywne skutki w sferze praw pracownika. Zapobiegałoby to także kumulacji postępowań, zwłaszcza dowodowych, w których jednoczesna ocena okresowa pracownika i niezwłoczne po niej rozwiązanie stosunku pracy generowałyby dwa postępowania sądowe, których zakres byłby tożsamy.

W judykaturze przesądzono szereg wątpliwości związanych z

dopuszczalnością drogi sądowej i zakresem badania sprawy dotyczącej ocen okresowych. I tak, w wyrokach Sądu Najwyższego: z dnia 17 czerwca 2014 r., II PK 246/13 (OSNP 2015 nr 12, poz. 159); z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14 (LEX nr 2026882); z dnia 3 listopada 2015 r., III PK 85/14 (LEX nr 1977933); z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 48/16 (LEX nr 2241405), jednoznacznie przyjęto, że sąd jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen częściowych pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p.). Z tego wynika więc, że sąd nie zmienia oceny okresowej (nie orzeka reformatoryjnie), ale uchyla ją w całości lub części (orzeka kasatoryjnie), co zobowiązuje pracodawcę do jej ponownego dokonania. Z kolei w uchwale z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 10/15 (OSNP 2016 nr 7, poz. 81), stwierdzono, że uchylenie negatywnej oceny okresowej jest dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny. W przedmiocie podstawy prawnej, Sąd Najwyższy przyjął, że art. 189 k.p.c. nie może stanowić samoistnej materialnej podstawy powództwa pracownika o uchylenie oceny okresowej, bowiem negatywna ocena okresowa nie kreuje sama z siebie żadnego prawa ani stosunku prawnego. Powództwo o ustalenie nie może skutecznie zmierzać do ustalenia faktów niemających prawotwórczego charakteru. Natomiast uwzględnienie powództwa o ustalenie uwarunkowane jest istnieniem po stronie powoda interesu prawnego w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego. Nie można jednak wykluczyć, że negatywna ocena może wywołać skutki w zakresie praw lub obowiązków pracowniczych. Może także naruszyć dobra osobiste pracownika. Jednak w każdym z tych przypadków konieczne jest wskazanie (przez powoda lub sąd) konkretnej podstawy materialnej dochodzonych roszczeń. Jednocześnie tylko wyjątkowo dopuszczalne jest zakwestionowanie oceny okresowej przez pracownika samorządowego przed dokonaniem wypowiedzenia, jednak w takim przypadku konieczne jest wyraźne wskazanie materialnej podstawy powództwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2017 r., I PK 49/16, LEX nr 2216193). Pracodawca nie jest zobligowany do szczegółowego uzasadnienia oceny członka korpusu służby cywilnej „na poziomie oczekiwań”, co powinno determinować sądową weryfikację obiektywnych kryteriów oraz

subiektywnej oceny spełnienia oczekiwań pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14, LEX nr 2026882).

Dostrzeżone problemy w sprawach dotyczących ocen okresowych, pozwalają na bliższą ocenę podstaw kasacyjnych. W pierwszej kolejności analizy wymagają zarzuty procesowe.

Nie można podzielić zapatrywania skarżącej o ułomnym zastosowaniu art. 308 k.p.c. w związku z art. 243¹ k.p.c., art. 227 k.p.c. i art. 382 k.p.c. Przede wszystkim Sąd odwoławczy nie wykluczył możliwości, że środek dowodowy przedłożony przez powódkę (nagranie na płycie CD z transkrypcją) spełnia przesłanki z art. 243¹ i art. 308 k.p.c., lecz odmówił zaliczenia go w poczet materiału dowodowego z mocy innych podstaw. Nie naruszył zatem wskazanych wyżej norm prawa procesowego. Tożsame względy towarzyszą argumentacji odnośnie do naruszenia art. 227 k.p.c., skoro przedmiot sporu został prawidłowo zdiagnozowany i zostało w tej mierze przeprowadzone wyjątkowo obszerne postępowanie dowodowe, którego zakres przekraczał niezbędne ramy do wydania wyroku w sprawie. Z kolei art. 382 k.p.c. ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania apelacyjnego jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy i może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wówczas, gdy skarżący powiąże go z tymi przepisami normującymi postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji uchybił (por. pośród wielu wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665 i z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). Skoro odwołanie się do art. 243¹ i art. 308 k.p.c. nie było zasadne, to i w tej mierze nie jest trafny zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. Dodatkowo można wspomnieć, że nawet ocena dowodów niezgodna z oczekiwaniami strony nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 kwietnia 2010 r., II PK 315/09, LEX nr 603415; z dnia 9 września 2010 r., II UK 98/10, LEX nr 707423). W niniejszej sprawie „pominięcie dowodu z nagrania na płycie CD i transkrypcji” zostało podyktowane oceną sposobu zgromadzenia tego materiału dowodowego (nagranie bez wiedzy drugiej osoby). Przedmiotowa tematyka została poruszona w literaturze (K. Gajda-Roszczyńska: Ograniczenia dopuszczalności dowodów nielegalnych w postępowaniu cywilnym – granice czy fundament dążenia do prawdy w

postępowaniu cywilnym? Polski proces cywilny, 2016 nr 3, s. 394). Zestawienie konkurujących ze sobą wartości, takich jak prawda materialna i zasady współżycia społecznego, uwypukla konflikt na tym tle. Nie można zatem generalizować problemu, lecz należy odnieść go do konkretnego środowiska, w jakim się pojawił i okoliczności, które uwidaczniają wykorzystanie urządzeń technicznych w celu uzyskania określonych informacji. Z tymi przesłankami należy powiązać przedmiot sporu w odniesieniu do przebiegu i zakresu postępowania sądowego. W judykaturze Sądu Najwyższego opisaną metodę nazwano teorią jednostkowego ważenia równorzędnych wartości i udzielenia pierwszeństwa tej, która w danych okolicznościach zostanie uznana za dominującą. Na kanwie sporu nie mamy do czynienia z podsłuchem procesowym czy operacyjnym, uznawanym powszechnie za okoliczność wyłączającą jego bezprawność. W tych sytuacjach sam ustawodawca dopuszcza możliwość wyłączenia tajemnicy komunikowania się. W wyroku z dnia 25 kwietnia 2003 r., IV CKN 94/01 (LEX nr 80244), Sąd Najwyższy stwierdził, że nie można z góry dyskwalifikować dowodu z nagrań rozmówcy, który nie wie, że jest nagrywany. Myśl tę rozwinęto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2016 r., II CSK 478/15 (LEX nr 2075705), stwierdzając, że brak zgody na nagrywanie wymaga przeprowadzenia oceny, czy dowód – ze względu na swoją treść i sposób uzyskania – nie narusza konstytucyjnie gwarantowanego prawa do prywatności osoby nagranej, a jeżeli tak, to czy naruszenie tego prawa może znaleźć uzasadnienie w potrzebie zapewnienia innej osobie prawa do sprawiedliwego procesu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2017 r., III PK 161/16, LEX nr 2427123).

W przedmiotowej sprawie chodziło o oceny okresowe pracownika. Jest to niewątpliwie istotna materia z punktu widzenia zatrudnionego, skoro może ułatwić (albo utrudnić) rozwój jego kariery. Jednak należy dostrzec kontekst podmiotowy. Powódka jest asystentem sędziego i dokonuje rejestracji nagrań rozmów z sędziami. Tego rodzaju postępowanie nie zostaje usprawiedliwione dobrem indywidualnym pracownika, skoro przełożeni mają dokonać oceny pracy osoby podwładnej. W tej relacji musi być dopuszczalna doza subiektywnej oceny, bowiem chodzi o pracę o dużym stopniu samodzielności i indywidualności, o dostosowanie się do wymagań i schematów pracy w określonej jednostce (wydziale). Kognicja

sądu w tego rodzaju sprawach jest ograniczona i sprowadza się do ważenia wzorca formalnego. Zatem indywidualne rozmowy z poszczególnymi sędziami nie dadzą obrazu zachowania się pracownika, gdyż ocenie podlega szerszy aspekt pracy. Oznacza to, że nagrania nie świadczyły o miarodajnych dla rozstrzygnięcia faktach. Sąd drugiej instancji dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o zeznania świadków i stron. W konsekwencji pominięcie tego dowodu nie rodzi *a priori* po stronie powódki ujemnych konsekwencji, nawet gdy dochodzi do negatywnej oceny jej pracy.

W sprawie nie mamy do czynienia z naruszeniem zakazu *reformationis in peius* (art. 384 k.p.c.) i naruszeniem art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. i art. 316 § 1 k.p.c. Skarżąca pojmuje go w sposób instrumentalny. Prawdą jest, że *prima facie* komparycja wyroku Sądu Rejonowego nie konweniuje z uzasadnieniem rozstrzygnięcia. O ile z jego rubrum wynika umorzenie postępowania w przedmiocie uchylenia ocen okresowych i oddalenia odwołania w zakresie ich zmiany, to analiza faktycznego przedmiotu procesu, sposobu prowadzenia postępowania przez Sąd pierwszej instancji, jego zakresu i ilości przeprowadzonych dowodów w odniesieniu do tez dowodowych, pozwala z całą stanowczością stwierdzić, że merytorycznie Sąd Rejonowy rozpoznał żądanie w zakresie uchylenia ocen okresowych, a umorzył postępowanie w przedmiocie ich zmiany. Sąd Okręgowy zaś podjął próbę konwalidacji tego rozdzwiewku, przyjmując koncepcję zmiany wyroku, mimo zaskarżenia go przez powódkę. Nie doprowadził jednak w ostatecznym rozrachunku do zawężenia postępowania o uchylenie ocen okresowych do jednej instancji, co godziłoby w prawo konstytucyjne do dwuinstancyjnego postępowania, skoro *de facto* w obu postępowaniach wazono podstawy uchylenia ocen okresowych, a więc merytorycznie rozpoznano sprawę. Być może zasadnym posunięciem stałoby się dokonanie sprostowania tej niedokładności, która jest widoczna ponad wszelką wątpliwość. Zdaje sobie z tego sprawę także powódka, która formułuje szereg zarzutów prawa materialnego, wszczynając dyskurs na temat sposobu sporządzenia oceny okresowej asystenta sędziego. W rezultacie nie można – mimo formalnego posłużenia się art. 386 § 1 k.p.c. – dostrzec rzeczywistego naruszenia przepisów postępowania. Nie jest zasadny argument o dopuszczeniu się naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 378 § 1 k.p.c. w zestawieniu z art. 328 § 2 i art. 391 § 1 k.p.c. Wynikający z art. 378 § 1

zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji należy zatem rozumieć jako bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice i zarazem jako nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Nie jest to jednoznaczne z odrębnym omówieniem (w osobnym akapicie) każdego postulatu skarżącego. Chodzi o to, by katalog ukierunkowanych zarzutów, często duplikowany w kolejnych zarzutach apelacyjnych, znalazł odbicie w stanowisku Sądu drugiej instancji. Naturalnie ten sąd może, a w zasadzie powinien, naprawić stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenie prawa materialnego przez sąd pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostało wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieści się w granicach zaskarżenia. Tego rodzaju powinność Sąd odwoławczy zrealizował, a czy ona odpowiada prawu materialnemu, to w tym miejscu nie ma znaczenia. Chodzi przecież o pewien zestaw faktów, które mają wpływ na osąd przedmiotu sporu, a te szerzej postrzega skarżąca niż rzeczywiście ma to miejsce.

W odniesieniu do zarzutu ułomnego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia (art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.), to znajdują się w nim niezbędne elementy, a sposób ich rozstrzygnięcia nie jest objęty normą procesową. Na temat roli i znaczenia tego zarzutu judykatura prezentuje jednoznacznie stanowisko (por. spośród wielu: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427).

Ma rację skarżąca, że pisemne motywy zaskarżonego orzeczenia nie omawiają odrębnie tego fragmentu zarzutów apelacyjnych, które odnoszą się do postanowień Sądu Rejonowego podlegających kontroli przez Sąd Okręgowy w myśl art. 380 k.p.c. i w ten sposób mogą także oddziaływać przez art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. jednak dany rozdzźwięk wynika z różnicy postrzegania zakresu spornych okoliczności podlegających badaniu w danym procesie, co zostało już wyjaśnione wcześniej.

Zarzuty procesowe opisane w pkt od 16 do 19 nie mogły i nie mają istotnego wpływu na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Problematyka kosztów procesu w razie orzeczenia przez sąd drugiej instancji podlega kontroli poziomej (art. 394²

k.p.c.).

W odniesieniu do zarzutów materialnych skargi, to jest art. 45 ust. 1 Konstytucji RP i art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmienionej następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełnionej Protokołem nr 2, Dz.U. z dnia 10 lipca 1993 r.) w związku z art. 175 ust. 1, art. 176, art. 177 i art. 7 Konstytucji RP, nie można podzielić stanowiska prezentowanego w skardze kasacyjnej. Prawo do sprawiedliwego i rzetelnego procesu nie oznacza jego zakończenia wyłączenie po myśli wnoszącego powództwo, nawet gdy w sposobie procedowania zauważalne są pewne mankamenty o charakterze drugoplanowym, formalnym i w żaden sposób niepozostające w związku z przedmiotem sporu. Rozpatrzenie sprawy można uznać za sprawiedliwe, jeśli każda ze stron miała możliwość przedstawienia sądowi swych racji, skorzystania z prawa do obrony oraz rzetelnego postępowania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2018 r., II CSK 422/17, LEX nr 2549192). Z kolei prawo dostępu do sądu nie ma charakteru absolutnego i może być przedmiotem uzasadnionych prawnie ograniczeń. W tym kontekście zakres badania sprawy z odwołania asystenta sędziego w przedmiocie okresowej oceny nie ogranicza prawa do sądu, ponieważ jeżeli dana ocena (jej wynik) wpłynie na kształt stosunku pracy (stanowić będzie przyczynę wypowiedzenia), istnieją mechanizmy gwarantujące pełną kontrolę czynności pracodawcy. W rezultacie takie rozwiązanie nie narusza samej istoty tego prawa, skoro została zachowana rozsądna relacja proporcjonalności między stosowanymi środkami a celem, do realizacji którego stosowane środki zmierzały (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2017 r., II CSK 179/16, LEX nr 2254785). W płaszczyźnie rzetelności procesu wyraźnie widać realizowanie tego prawa w toku dwuinstancyjnego postępowania sądowego, skoro żadne czynności formalne (odrzućcie pozwu, bariery opłat sądowych, udział tego samego sędziego w różnych instancjach sądowych, odmowa udzielenia pomocy prawnej) nie miały miejsca (zob. spośród wielu wyroki Europejskiego Trybunału Praw Człowieka: z dnia 22 marca 2012 r., skarga 19508/07, LEX nr 1130584; z dnia 24 lipca 2012 r., skarga 29995/08, LEX nr 1191991; z dnia 16 października 2012 r., skarga 34216/07, LEX nr 1219713).

Jednocześnie z powyższym zarzutem nie konweniuje argument o niedopuszczalnym dokonaniu przez Sąd oceny merytorycznej pracy powódki, mimo stwierdzonych uchybień proceduralnych (art. 94 pkt 9, art. 242 § 1 i art. 262 § 1 pkt 1 k.p. oraz § 9 rozporządzenia z 2012 r.). Te wzajemnie wykluczające się poglądy skarżącej (raz nierozpoznanie istoty sporu, innym razem zarzut merytorycznej oceny jej pracy), wzmacnia tylko podniesiony na wstępie instrumentalizm w wyborze podstaw skargi kasacyjnej. Marginalnie należy tylko dodać, co będzie odnosiło się do pozostałych zarzutów (ich konstrukcji), że zarzut błędnej wykładni nie jest tożsamy z zarzutem niewłaściwego zastosowania (zaniechania zastosowania) prawa materialnego i nie mogą zachodzić równocześnie. W przypadku pierwszego uchybienia chodzi o niewłaściwe odczytanie przez sąd treści przepisu, a rolą skargi kasacyjnej jest wyjaśnienie, jak konkretny przepis powinien być rozumiany. Z kolei niewłaściwe zastosowanie sprowadza się do ułomnej subsumcji normy do ustalonego stanu faktycznego. Stąd albo przepis niewłaściwie zinterpretowano, albo niewłaściwie zastosowano (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971).

Sąd Okręgowy nie dopuścił się błędnej wykładni art. § 5 ust. 2 rozporządzenia z 2012 r. i art. 94 pkt 9 k.p. w kontekście zaaprobowania postępowania pracodawcy zawiadamiającego powódkę o ocenie na 27 dni wcześniej a nie z miesięcznym wyprzedzeniem. W żaden sposób powódka nie wykazała by tego rodzaju różnica (3 dni) miała jakikolwiek wpływ na wynik oceny, pozbawiając ją tym samym atrybutów podlegających ocenie. Podobnie rzecz dotyczy naruszenia § 6 ust. 1-2 i 4 rozporządzenia z 2012 r. w zakresie sporządzenia opinii najpierw w formie opisowej, a następnie ponownie według formularza zawartego w rozporządzeniu. O ile opinia (ocena częściowa) powinna być sporządzona według określonego wzoru, o tyle celem tego przedsięwzięcia jest udogodnienie skierowane do wypełniającego ten dokument. Jeżeli zaś opinia zawiera niezbędne elementy, lecz została sporządzona na innym nośniku niż wzór, to nie można skutecznie dezawuować tego rodzaju postępowania ocennego. W końcu zarzut naruszenia § 8 ust. 1 i ust. 2 związku z § 6 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia z 2012 r., mającego polegać na sporządzeniu opinii przez przewodniczącego z nieuzasadnioną zwłoką, nie może się ostać. W zawodowej

codzienności przełożonych powódki mogą krzyżować się obowiązki wynikające z pełnienia ról zawodowych (orzeczniczych, administracyjnych), które mogą przyczyniać się do opóźnienia zakończenia procedury związanej z oceną. Jednak poszukiwanie niewłaściwego zastosowania przepisu za pomocą pojęć otwartych (nieuzasadniona i zbędna zwłoka) wyłącznie przez pryzmat oczekiwań ocenianego, nie może być uznane za zasadne, jeżeli czynnik temporalny został wywołany zwykłą obiektywną przeszkodą.

W odniesieniu do pozostałych argumentów powódki należy zauważyć, że w myśl art. 155 § 9 u.s.p. w sprawach nieuregulowanych do asystentów sędziów stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o pracownikach sądów i prokuratur. Ta ustawa z kolei odsyła, w sprawach w niej nieuregulowanych, do odpowiedniego stosowania przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych, a w sprawach nieuregulowanych także w tej ustawie – do przepisów Kodeksu pracy.

To kaskadowe odesłanie utrudnia *ad hoc* ułożenie schematu (modelu) oceny okresowej asystenta sędziego, zmuszając jednocześnie do analizy podstaw kasacyjnych przez pryzmat wymienionych wyżej aktów prawnych. Z punktu widzenia regulacji Kodeksu pracy sporządzenie okresowej oceny asystenta sędziego wymaga zastosowania przesłanek wynikających z art. 94 pkt 9 k.p. w odniesieniu do kryteriów wymienionych w art. 148 § 2 u.s.p. Te kryteria z założenia mają równorzędną wagę, skoro Prawo o ustroju sądów powszechnych nie dzieli ich na podstawowe i pomocnicze, nie przyznając jednemu z nich priorytetowego traktowania. Niemniej nie ma przeszkód, by pracodawca w swej praktyce nadał im odmienną wagę. Jeżeli tak uczyni, jest zobowiązany do uprzedzenia ocenianego o tym fakcie. Nadanie wagi określonym kryteriom może mieć związek ze ścieżką rozwoju pracownika. W sprawie chodzi o asystenta sędziego, po zdanym egzaminie sędziowskim. Jeżeli więc jego celem jest uzyskanie statusu sędziego, to być może położenie nacisku na wybrane kryteria będzie w wyższym stopniu ułatwiało mu udział w konkursach na wolne stanowiska sędziowskie. W każdym jednak wypadku na pracodawcy ciąży obowiązek uwzględnienia wszystkich parametrów oceny wskazanych przez ustawodawcę. Zatem sam w sobie zarzut naruszenia § 6 ust. 1-2 i 4 rozporządzenia z 2012 r. w związku z załącznikiem nr 1 lit. C i załącznikiem nr 3 do tego rozporządzenia w związku z art. 94 pkt 9 k.p.,

z tego względu, że nie wszystkie z kryteriów podlegających ocenie wskazanych w przepisach rozporządzenia posiadają taką samą moc, a tym samym zaaprobowanie hierarchii tych kryteriów, nie jest zasadny. Jednak zarzut zaniechania oceny jednych kryteriów kosztem drugih, bez wyjaśnienia przyczyn przypisana im tej wagi, staje się trafny.

Niewątpliwie kompetencja pracodawcy do oceniania pracowników jest wpisana w istotę pracy, która z natury stosunku pracy ma charakter pracy podporządkowanej. Stosownie jednak do art. 94 pkt 9 k.p. pracodawca, realizując swoje uprawnienie, obowiązany jest stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Poza treścią przepisu pozostaje cel przeprowadzanej oceny jak i jej zakres przedmiotowy. Z przepisu tego nie wynika także, że pracodawca jest obowiązany do dokonywania ocen pracowników oraz wyników ich pracy, a tylko do tego, że oceniając, ma stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria. Jednakże zachowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny należy do obowiązków pracodawcy także wówczas, gdy dokonuje sformalizowanych ocen okresowych (to jest uregulowanych, doprecyzowanych w pragmatykach zawodowych). Obowiązek przeprowadzania oceny asystentów wynika wprost z treści art. 148 § 2 u.s.p., zgodnie z którym asystenci sędziów podlegają okresowym ocenom, obejmującym jakość i terminowość wykonywania zadań, kulturę urzędowania, efektywność wykorzystania czasu pracy oraz realizację doskonalenia zawodowego.

Nie wolno jednak pominąć, że wynikający z art. 94 pkt 9 k.p. obowiązek pracodawcy w zakresie stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy koresponduje z wyrażoną w art. 11² k.p. zasadą równego traktowania oraz w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} k.p. zasadą niedyskryminacji w stosunkach pracy.

Jak już było wspomniane art. 94 pkt 9 k.p. nie określa celu, dla którego przeprowadzana jest ocena pracownika (w tym ocena okresowa). Nie czyni tego również art. 148 § 2 u.s.p., ograniczając się do nałożenia obowiązku poddania się takiej ocenie przez asystenta. Także rozporządzenie z 2012 r. nie wskazuje celu ich przeprowadzenia. Można zatem przyjąć, że w szerszej perspektywie, zarówno w praktyce jak i w teorii, działanie zmierzające do wartościowania pracowników przez

dokonywanie oceny zarówno ich samych jak i wyników ich pracy, stanowi element zarządzania zasobami ludzkimi. Ocena okresowa, przeprowadzona według standardów określonych w art. 94 pkt 9 k.p., ma służyć weryfikacji poziomu rozwoju pracownika, lepszego zrozumienia wymagań dotyczących wykonywanych przez niego obowiązków, identyfikowania i analizowania ewentualnych problemów w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Uzyskanie tego rezultatu może nastąpić również przez odniesienie do efektów osiągniętych przez osoby na stanowiskach równorzędnych, a także stwierdzenie mniejszej skuteczności w porównaniu z okresem poprzednim (zob. L. Mitrus: Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika, Warszawa 2018, Legalis).

Z tego względu nie można akceptować poglądu Sądu Okręgowego, który uznał, że nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, a w każdym razie nie ma znaczenia istotnego, jakie oceny otrzymali inni asystenci. Nie chodzi naturalnie o szczegółowe postępowanie dowodowe w tej mierze, lecz o potencjalne porównanie, czy wobec nich i powódki stosowano tożsame kryteria, czy też inne. Okoliczność ta może być istotna choćby z uwagi na ocenę, czy stosowane kryteria miały charakter obiektywnych i sprawiedliwych, przy uwzględnieniu zasady równego traktowania i niedyskryminacji. Jednocześnie w tej materii należy pamiętać, że zastosowanie innego kryterium wobec innego asystenta samo w sobie nie jest wadliwe, jeżeli zostało podyktowane obiektywną przesłanką. Taką może być na przykład staż pracy, który przy kryterium jakości pracy może podkreślać większe doświadczenie jednego pracownika, czy też kryterium kwalifikacji może stanowić parametr różnicowania, co w sposób pośredni uprawnia do odwołania się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2018 r., II PK 22/17 (OSNP 2019 nr 1, poz. 1), zgodnie z którym staż pracy jest usprawiedliwionym kryterium różnicowania wynagrodzeń pracowniczych, bowiem może wpływać na jakość oraz ilość wykonywanej pracy.

Ocena okresowa ma na celu nie tylko rozliczanie pracowników z wykonywanych obowiązków, ale również wyznaczanie kierunków ich rozwoju, motywowanie i mobilizowanie (zob. M. Mazuryk: [w:] W. Drobný, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz. Warszawa 2012, LEX). Pracownikowi należy zasygnalizować ewentualne

niedociągnięcia, a także zapewnić mu możliwość lepszego wykonywania obowiązków w przyszłości. W ten sposób zmniejszeniu powinno ulec ryzyko utraty zatrudnienia, co z perspektywy ochrony przed wypowiedzeniem stanowi najistotniejszy cel opiniowania pracowników (zob. L. Mitrus: Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika, Warszawa 2018, Legalis).

Artykuł 94 pkt 9 k.p., stawiając za podstawę prowadzonej przez pracodawcę oceny pracownika obiektywne i sprawiedliwe kryteria, jednocześnie nie precyzuje ich pojęcia. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że kryteria obiektywne są oparte na elementach faktycznych w oderwaniu od własnych opinii, uczuć i interesów czy uprzedzeń oceniającego. Kryteria sprawiedliwe to kryteria dostosowane do doświadczenia zawodowego i wykształcenia pracownika, miejsca, jakie zajmuje on w hierarchii organizacyjnej obowiązującej u pracodawcy, a także rodzaju wykonywanej pracy (zob. D. Dörre-Kolasa: [w:] A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, s. 461). Mówi się też o jawnych i sprawdzalnych kryteriach oceny, które umożliwiają pomiar efektów wykonywanej pracy (zob. M. Nałęcz: [w:] Kodeks pracy. Komentarz, W. Muszalski red., Warszawa 2017, Legalis). Innymi słowy zawarty w art. 94 pkt 9 k.p. postulat zmierza do wyeliminowania z procedury dokonywania ocen okresowych opinii subiektywnych i niesprawiedliwych.

Z treści art. 148 § 2 u.s.p. wynika, że asystenci sędziów podlegają okresowym ocenom, obejmującym jakość i terminowość wykonywania zadań, kulturę urzędowania, efektywność wykorzystania czasu pracy oraz realizację doskonalenia zawodowego. Kryteriami szczegółowymi oceny są: jakość (sumienność i staranność, wiedza i umiejętności, samodzielność), terminowość wykonywania zadań oraz efektywność wykorzystania czasu (skuteczne planowanie i organizacja pracy, dyscyplina pracy), kultura urzędowania (kultura osobista i kultura organizacji pracy), realizacja doskonalenia zawodowego, nastawienie na rozwój zawodowy (zob. załącznik nr 1 lit. C do rozporządzenia z 2012 r.). Ustawodawca nie wprowadził różnicowania stosowanych kryteriów pod względem ich wagi (gradacji kryteriów). Takiego rozróżnienia wagi poszczególnych kryteriów nie wprowadził również pracodawca, recypując do zakładowego systemu źródeł prawa mechanizmy ustawowe.

Mając na uwadze powyższe, nie można zgodzić z twierdzeniem Sądu Okręgowego, że nie wszystkie z opisanych (przez ustawodawcę) kryteriów posiadają taką samą moc. Sądy *a meriti* przyjęły bowiem, że niewątpliwie kultura urzędowania, realizacja doskonalenia zawodowego, a nawet terminowość wykonywania zadań oraz efektywność wykorzystania czasu są istotne pod kątem oceny pracownika, ale mają jednak znaczenie drugorzędne w stosunku do jakości wykonywanej pracy. Tę zaś zrównano właśnie z przydatnością do wykonywania określonej pracy. Natomiast, co należy podkreślić, sporządzenie okresowej oceny asystenta sędziego wymaga zastosowania przesłanek wynikających z art. 94 pkt 9 k.p. w odniesieniu do wszystkich kryteriów wymienionych w art. 148 § 2 u.s.p., a doprecyzowanych w rozporządzeniu z 2012 r. Za niedopuszczalne należy uznać prognozowanie przez Sąd Okręgowy, że hipotetycznie rzecz ujmując, nawet gdyby inne (bo pominięte) kryteria były pozytywne, to i tak ocena ostateczna byłaby negatywna. Tego rodzaju argumentacja przekonuje o zasadności wskazanego w skardze kasacyjnej zarzutu błędnej wykładni prawa materialnego, to jest § 6 ust. 1 rozporządzenia z 2012 r. w związku z art. 94 pkt 9 k.p. Nie można też zapomnieć, że zgodnie z § 6 ust. 2 rozporządzenia z 2012 r. do arkusza oceny asystenta sędziego dołącza się opinię każdego z sędziów, z którym w okresie objętym oceną współpracował oceniany. Naturalnie może dojść do sytuacji, w której dany sędzia nie pełni już służby albo pełni ją w innym sądzie i tym samym zachodzą obiektywne przeszkody do sporządzenia takiej opinii. Tego rodzaju przeszkoda nie powinna uciekać z pola widzenia podczas rozpoznawania sprawy. Innego rodzaju konwalidacją opisanego uchybienia może być fakt, że w okresie ocenianym współpraca sędziego z asystentem miała wymiar symboliczny (na przykład sędzia nie pełnił służby z powodu choroby, oddelegowania do innej jednostki), co z kolei wyklucza z istoty rzeczy konieczność sporządzenia takiej opinii. Ponadto, w jednostkach zatrudniających po kilkunastu sędziów, praca z jednym asystentem przez każdego z nich nie odpowiada oczekiwaniom każdej ze stron. Jest to przecież praca indywidualna, samodzielna, profilowana przez oczekiwania przełożonego. Tym samym, jeżeli ich jest kilkunastu, model współpracy staje się atypowy. Stąd konieczne jest dostrzeżenie, czy tego rodzaju schemat rzeczywiście obliuguje do zebrania opinii od wszystkich sędziów współpracujących z asystentem

w danym okresie, czy też tylko od osób, z którymi współpraca pozwala na wydobycie materiału pozwalającego na sporządzenie opinii. O potencjalnym zawężeniu podmiotowym odnośnie do liczby opiniujących powinien wiedzieć oceniany pracownik.

Zgodnie z rozkładem ciężaru dowodów sformułowanym w art. 6 k.c. w postępowaniu przed sądem pracy każda ze stron jest obowiązana udowodnić fakty, z których wywodzi skutki prawne. Pracodawca jest więc obowiązany wykazać, że stosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników. Pracownik natomiast powinien udowodnić, że tak nie było. W świetle orzecznictwa nieobiektywna lub niesprawiedliwa ocena pracy pracownika jest zachowaniem bezprawnym. Postępowanie pracodawcy wyczerpujące przesłankę bezprawności ma miejsce wtedy, gdy dokonana przezeń ocena pracownika pozostaje wprawdzie w związku z wykonywaniem pracy danego rodzaju, jednak zawiera osądy i sformułowania, które poniżają godność zatrudnionego, albo też ocena pracownika nie pozostaje w związku ze świadczoną pracą (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2000 r., I PKN 673/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 491).

Stąd, aby uwolnić się od możliwości postawienia przez pracownika zarzutu, że wydane opinie są nieprawdziwe, niesprawiedliwe czy wręcz tendencyjne, należy jasno określić cele stawiane pracownikowi, szczególnie co do jakości pracy (jej poziomu merytorycznego), dyscypliny pracy, właściwego wykonywania obowiązków czy też odpowiedniego przygotowania zawodowego. Istotne jest zatem, że pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą natomiast stanowić kryterium oceny jego pracy oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę, i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98, LEX nr 38495). Nie bez znaczenia na gruncie rozpoznawanej sprawy jest brak sformułowania i omówienia przez Prezesa Sądu w ocenie okresowej powódki wniosków i zaleceń, w szczególności co do dalszego rozwoju zawodowego. Te przecież mają służyć ukierunkowaniu pracownika w ten sposób, aby „wyniki pracy”,

które odnoszą się do jego efektywności oraz osiągniętych przez niego rezultatów, zostały odnotowane przez pracodawcę na poziomie oczekiwanym (wskazanym). Pracodawca bowiem jest dysponentem celu, dla którego pracownik został zatrudniony na danym stanowisku. Jeżeli pracownik, przed rozpoczęciem okresu, za który będzie oceniany, zna stawiane mu cele i dąży do ich realizacji, to kolejna ocena może nastąpić albo po określonym etapie tejże, albo po upływie czasu, który został nań przydzielony. Natomiast przy pracy asystenta z więcej niż jednym sędzią, istotne jest wyznaczenie celów i ukierunkowanie działań jego pracy przez wszystkich współpracujących. Metodyka pracy asystenta we wszystkich przypadkach będzie podobna, zaś indywidualne oczekiwania sędziów w zakresie realizacji przydzielonych obowiązków będą się różnić. Ma to duże znaczenie przy sporządzaniu opinii cząstkowych przez wszystkich sędziów, z którymi współpracowała powódka w okresie podlegania ocenom okresowym.

W doktrynie podnosi się, że ważnym elementem każdej oceny jest również sprawdzenie określonych cech osobowości, zachowań pracownika w odniesieniu do standardów, jakie są przez pracodawcę na danym stanowisku oczekiwane (zob. D. Dörre-Kolasa: [w:] A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, Legalis). W tym obszarze weryfikowane są te elementy, które przez ustawodawcę zostały zaliczone do kryterium jakości (sumienność i staranność, wiedza i umiejętności, samodzielność), a w kontekście treści art. 94 pkt 9 k.p. – kryterium oceny pracownika. Wszak do tej należy sposób świadczenia pracy, a także sumienność i staranność pracownicza. Natomiast ocena okresowa nie realizuje swojego celu, jeśli pracownik poznaje opinię na swój temat dopiero w momencie zakomunikowania mu decyzji przełożonego w przedmiocie negatywnej oceny okresowej.

W tej płaszczyźnie Sąd Najwyższy uznał, że dokonanie niesprawiedliwej i stronniczej oceny okresowej (na gruncie pracy nauczyciela akademickiego przez bezpośredniego przełożonego), ma miejsce także wówczas, gdy nastąpiło przede wszystkim w celu wyrządzenia przykrości pracownikowi, w przypadku, gdy sumiennie i starannie wykonuje on swoje obowiązki. Zwłaszcza gdy pracodawca kwestionuje przydatność pracownika do pracy, bezpodstawnie imputując mu, że jego publikacje naukowe są na niskim poziomie, a ocena prowadzonych przez

niego zajęć dydaktycznych jest ledwie dostateczna. Oznacza to, że podmiot zatrudniający nie może dokonywać oceny pracy osób zatrudnionych w sposób je upokarzający oraz prowadzący do krzywdzącej te osoby dyskwalifikacji zawodowej. Takie działania podmiotu zatrudniającego są prawnie niedozwolone oraz naruszają godność osoby ocenianej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 1974 r., II PR 363/73, OSNC 1974 nr 10, poz. 178). Twierdzenia zaś, że powódka jest nieprzydatna do pracy lub mało przydatna, stanowiły powtarzający się element opinii częściowych. Kryterium to zastosowały również Sądy *a meriti*, twierdząc, że ma ono priorytetowe znaczenie w stosunku do innych ocenianych kryteriów. Kontrola sądowa zaś obejmuje w szczególności badanie czy pracodawca przestrzegał w danym postępowaniu obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracownika oraz obowiązującej procedury postępowania związanej z oceną, wyznaczonej przez ustawodawcę, szczególnie, jeśli ze stanu faktycznego sprawy wynika, że wszystkim kryteriom przypisane jest takie samo znaczenie (taka sama wartość). Oznacza to, że ocenianie pracowników podlega kontroli sądów pracy właśnie z punktu widzenia trybu obowiązującego przy dokonywaniu ocen okresowych oraz zachowania standardów wyznaczonych treścią art. 94 pkt. 9 k.p.

Na wywiązywanie się przez pracownika z jego obowiązków w istotnym stopniu rzutują również czynniki dotyczące kwalifikacji pracownika i dbałość o ich podwyższanie. Chodzi więc o uwzględnienie w ocenie pracowników – poza ustawowym minimum – dodatkowych elementów składających się na teoretyczne i praktyczne umiejętności potrzebne do wykonywania zawodu, jak na przykład wyniki ukończenia studiów i egzaminu sędziowskiego, uzyskane stopnie naukowe, ukończone studia podyplomowe i szkolenia, reprezentowana w toku wykonywania dotychczasowej pracy i analizowana przez sędziów wiedza prawnicza, sposób organizowania pracy i wywiązywania się z obowiązków, itp. W tej mierze powódka legitymowała się zdaniem egzaminem sędziowskim, a następnie ukończyła studia podyplomowe. Pozostaje do oceny, czy tego rodzaju kryterium zostało wypełnione przez pracownika poprawnie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł w pkt I z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

Natomiast w zakresie oceny okresowej z 2013 r. (oceny dobrej), skarga

kasacyjna okazała się nieuzasadniona. Z powołanego w pierwszej części uzasadnienia stanowiska judykatury wynika jednoznacznie, że sąd powszechny orzekając w przedmiocie oceny okresowej nie ocenia reformatoryjnie, a więc nie zmienia oceny.

Tu ponownie należy przywołać pogląd prezentowany przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 10/16, zgodnie z którym sąd rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen częściowych pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p.). Uchylenie negatywnej oceny okresowej jest dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny okresowej, a zadaniem sądu jest w takim przypadku ocena wpływu naruszenia przepisów przez pracodawcę na wynik oceny.

Tym bardziej uchylenie oceny pozytywnej (oceny dobrej) będzie możliwe jedynie w przypadku zaistnienia takich naruszeń procedury oceniania, które w sposób istotny wpłynęły na ostateczny wynik otrzymanej przez asystenta oceny. Według § 3 rozporządzenia z 2007 r. ocena okresowa – tu asystenta sędziego – jest sporządzana według czterostopniowej skali: bardzo dobra, dobra, zadowalająca, niezadowalająca, a sąd nie jest uprawniony do podwyższenia pozytywnej oceny okresowej. Oznacza to, że podmiot oceniający – prezes sądu – może sprecyzować ostateczny wynik przeprowadzonej oceny na jednym z wymienionych poziomów. Dokonując oceny asystentów sędziego w 2013 r. Prezes Sądu Okręgowego w K. przyjął, że aby wystawić asystentowi ocenę bardzo dobrą, średnia częściowych ocen za poszczególne oceniane kryteria powinna wynosić 4,75. Tego rodzaju warunek nie jest stronniczy i pozwala w wymiarze sprawiedliwości premiować osoby faktycznie wyróżniające się wiedzą prawniczą.

Natomiast w przypadku powódki, prezes sądu, biorąc pod uwagę opinię bezpośredniego przełożonego i komisji kwalifikacyjnej, wskazał, że spełnia ona wymagane kryteria w stopniu dobrym i bardzo dobrym, co w konsekwencji, w jego przekonaniu, uzasadniało ocenę dobrą. Wobec zachowania trybu dokonania oceny (braku istotnych uchybień), a także zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, należy wskazać na obiektywny charakter dokonanej oceny okresowej.

Faktu tego nie zmienia występujący zawsze element subiektywny, który towarzyszy osądowi pracodawcy w zakresie wyznaczonym przez przepisy dotyczące przeprowadzenia oceny. Jest on bowiem dysponentem celu, dla którego pracownik został zatrudniony na danym stanowisku.

Należy również podkreślić, że zgodnie z literalną wykładnią art. 8 ustawy o pracownikach sądów, prezes wystawiając ocenę okresową, bierze jedynie pod uwagę opinię bezpośredniego przełożonego i komisji kwalifikacyjnej, a nie jest nią związany, co sugeruje skarżąca.

Wobec powyższego w tej części (pkt II) Sąd Najwyższy orzekł z myślą art. 398¹⁴ k.p.c.