



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

Protokolant Paulina Mizerska

w sprawie z powództwa J. S.

przeciwko Sądowi Rejonowemu w K.

o uchylenie oceny okresowej,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w dniu 8 listopada 2023 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie

z dnia 17 grudnia 2020 r., sygn. akt III APa 8/20,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w Krakowie do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

(J.K.)

UZASADNIENIE

J. S. pozwem przeciwko pracodawcy - Sądowi Rejonowemu w K. wniósł o uchylenie w całości oceny jego pracy na stanowisku referendarza sądowego w

okresie od 1 października 2017 r. do 10 września 2018 r., a ponadto zażądał zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu.

Według podstawy faktycznej powództwa ocena, którą powód otrzymał 28 września 2018 r., jest wadliwa, niezrozumiała, niemiarodajna, nieobiektywna oraz sporządzona w sposób tendencyjny, nieuwzględniający wielu okoliczności obiektywnie korzystnych dla ocenianego. Powód uznał ocenę za krzywdzącą z punktu widzenia jego dóbr osobistych.

W toku procesu zarzucił również, że wada prawna oceny polega na tym, iż została ona podpisana przez zastępcę prezesa sądu, a ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 217; dalej: Prawo o ustroju sądów powszechnych lub u.s.p.) stanowi, że ocenę sporządza prezes sądu.

W uzasadnieniu powództwa podniesiono, że przewodniczący wydziału dokonał oceny pracy referendarza przez pryzmat swoich merytorycznych rozstrzygnięć w sprawach rozstrzyganych przez niego na skutek skargi strony na orzeczenia referendarza, które w trybie administracyjnym sam sobie przydzielał do rozpoznania. Powód określił „wkroczeniem w sferę niezależności orzeczniczej referendarza” to, że w części B formularza oceny, w pozycji „sumienność i staranność oraz wiedza i umiejętności” oceniający dokonał niedopuszczalnej merytorycznej analizy zasadności podejmowanych przez referendarza rozstrzygnięć, badając ich trafność z punktu widzenia własnych poglądów prawnych, mimo że środkiem merytorycznej kontroli orzecznictwa referendarza sądowego przewidzianym w Kodeksie postępowania cywilnego jest skarga wymieniona w art. 398²² - art. 398²³ k.p.c. Ingerencję w niezależność referendarza stanowić ma stwierdzenie wystawiającego ocenę okresową, że orzeczenia opiniowanego są nieprawidłowe lub błędne z punktu widzenia kontroli instancyjnej jego orzecznictwa. Zdaniem powoda, merytoryczna wartość orzecznictwa referendarza pozostaje pod ochroną niezależności referendarskiej i nie może stanowić przyczyny wydania negatywnej oceny okresowej. Podane w ocenie okresowej wskaźniki dotyczące stabilności orzecznictwa mają charakter subiektywny i przy rozpoznaniu skarg przez innych orzeczników wyglądałyby zupełnie inaczej, a co za tym idzie - nie stanowią

obiektywnego kryterium oceny pracy powoda. Powołując się na obciążenie referatu, powód podniósł, że wykonywanie wszystkich czynności w terminie nie było możliwe.

Powód zakwestionował także stosowaną przez stronę pozwaną metodę porównywania jego pracy z pracą innych osób, gdyż ilość nieznanymi elementów w tych porównaniach dyskwalifikuje je jako obiektywną metodę oceny pracy referendarza. Nie zgodził się również z fragmentem oceny okresowej dotyczącym kryterium „zaangażowania” o treści „zaangażowanie opiniowanego nie przekłada się na efektywność i jakość jego pracy”. Uznał też za niesłuszne stwierdzenie, że jego praca była nieefektywna i słabej jakości.

Pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Zarzucił, że w Prawie o ustroju sądów powszechnych nie ma podstawy materialnej dla roszczenia o uchylenie przez sąd oceny okresowej referendarza, nie stworzono instrumentów prawnych służących realizacji roszczeń związanych z wystawieniem oceny okresowej i nie przyznano żadnego prawa podmiotowego pozostającego w związku z wystawioną oceną. Podstaw do zgłoszenia przez referendarza sądowego roszczenia o uchylenie lub zmianę oceny okresowej (negatywnej bądź pozytywnej) nie zawiera także Kodeks pracy, a orzecznictwo wyklucza możliwość stosowania do referendarzy uregulowań dotyczących członków korpusu służby cywilnej. Zdaniem strony pozwanej, wystawiona powodowi ocena okresowa z 28 września 2018 r. realizuje stawiane jej przez przepisy prawa wymogi i to zarówno pod kątem formalnym, jak i merytorycznym, a jej treść pozostaje w korelacji ze stanem faktycznym.

Sąd Okręgowy w Krakowie wyrokiem z 20 grudnia 2019 r. oddalił powództwo oraz zasądził od J. S. na rzecz Sądu Rejonowego w K. kwotę 4.050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że J. S. został mianowany na referendarza sądowego 1 lipca 2006 r. Od 1 września 2013 r. pozostawał w zatrudnieniu w Sądzie Rejonowym w K. w Wydziale I Cywilnym. W arkuszu okresowych ocen pracy referendarzy sądowych i asystentów sędziów dotyczącym zatrudnienia od 1 października 2013 r. do 30 września 2015 r. prezes pozwanego sądu wystawił powodowi ocenę pozytywną. W piśmie sporządzonym z datą 4 listopada 2016 r., skierowanym do Prezesa Sądu Apelacyjnego w Krakowie za pośrednictwem

Prezesów Sądu Okręgowego w Krakowie i pozwanego sądu, złożonym w Oddziale Administracyjnym Sądu Rejonowego w K., J. S. zwrócił się na podstawie art. 150 § 1 u.s.p. z prośbą o mianowanie go na stanowisko starszego referendarza sądowego. Ówczesny prezes pozwanego sądu sporządził 15 listopada 2016 r. pismo do Prezesa Sądu Apelacyjnego w Krakowie z wnioskiem o mianowanie powoda na stanowisko starszego referendarza sądowego, do którego załączył między innymi „opinię służbową o p. referendarzu” sporządzoną przez Przewodniczącego I Wydziału Cywilnego. W dokumencie tym nie zamieszczono żadnych negatywnych ocen lub uwag dotyczących pracy powoda, a wyłącznie sformułowania świadczące, że jego praca jest oceniana dobrze. Sporządzający wniosek i opinie nie zamieścili w pismach rzeczywistych ocen jakości pracy powoda, gdyż każdy z nich uznał, że umożliwienie referendarzom jednej z nielicznych form awansu służbowego, z którym wiąże się również awans finansowy, może być w wypadku powoda formą motywacji do poprawy przez niego negatywnie ocenianych cech jego pracy.

W dniu 13 grudnia 2017 r. została doręczona J. S. ocena okresowa jego pracy za okres od 1 października 2015 r. do 30 września 2017 r. z ogólnym wynikiem „ocena negatywna”. Ocenę tę, w związku z nieobecnością prezesa pozwanego sądu, podpisał wiceprezes, który pełnił równoległe funkcję przewodniczącego wydziału, w którym powód wykonywał wszystkie obowiązki związane z powierzonym mu na podstawie mianowania w ramach stosunku pracy stanowiskiem referendarza sądowego. We wnioskach i zaleceniach oceny wskazano, że „Pan Referendarz musi zmodyfikować sposób wykonywania swoich obowiązków w taki sposób, by czas pracy, jaki poświęca na ich wykonywanie, przekładał się na efektywność pracy. Przede wszystkim koniecznym jest podejmowanie czynności bez opóźnień, zwłaszcza że aktualnie referat opiniowanego jest relatywnie niewielki. Definitywnie zatem należy zlikwidować zaległości w podejmowaniu czynności w referacie Pana Referendarza. Pan Referendarz winien również wyciągnąć wnioski w zakresie merytorycznej interpretacji pewnych zagadnień prawnych, które były przedmiotem badań w sprawach, w których na skutek zaskarżenia orzeczeń referendarza zostały zmienione, by nie powielać popełnionych błędów. Koniecznym również jest bezzwłoczne nadawanie biegu sprawom wpływającym do referatu Pana Referendarza, a nie skupianie się głównie na sprawach będących w toku, co było

przedmiotem wielu skarg i interwencji wnoszonych w trybie administracyjnym, jak również w trybie skarg na przewlekłość postępowania.”

W dniu 16 października 2018 r. powód zapoznał się ze sporządzoną 28 września 2018 r. drugą opinią za okres od 1 października 2017 r. do 10 września 2018 r., zawierającą ponownie negatywną ocenę jego pracy.

Powyższa ocena została sporządzona po zastosowaniu kryteriów wymienionych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów, zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 2 do tego rozporządzenia. Jej wydanie poprzedziła opinia przewodniczącego wydziału, w którym powód wykonywał obowiązki referendarza, opracowana według wzoru będącego załącznikiem nr 3 do wspomnianego rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r., dokonana przez pryzmat kryteriów określonych w rozporządzeniu, a także analiza dokumentów załączonych do wniesionej w sprawie odpowiedzi na pozew, w postaci rejestrów spraw i zestawień dotyczących ilości spraw, które zostały przedzielone do referatów orzeczników, wskaźników załatwień spraw, wykazów czynności, kontrolki środków odwoławczych i stabilności orzeczeń oraz ewidencji uwzględnionych skarg na przewlekłość postępowania.

W części B arkusza okresowej oceny, poświęconej jakości pracy w kontekście kryteriów szczegółowych „sumienność i staranność”, oceniający zamieścił zapis: „Pan Referendarz decyzje podejmuje na podstawie dostępnych dokumentów w sposób bezstronny, niemniej jednak przejawia lekceważący stosunek do terminowego załatwiania spraw. Nie dostrzega błędów i nieprawidłowości, które często decydują o zmianie orzeczeń Pana Referendarza w trybie rozpoznania skargi na orzeczenie referendarza. W okresie objętym kontrolą na skutek skarg na orzeczenia wydane przez Pana Referendarza w wyniku rozpoznania wniesionych środków zaskarżenia w 30 sprawach uchylono zaskarżone orzeczenie, w 14 sprawach zmieniono zaskarżone orzeczenie, w 7 sprawach utrzymano zaskarżone orzeczenie, w 1 sprawie skargę odrzucono. Ogółem wpłynęło 59 skarg, z czego rozpoznano 52. Zatem ilość spraw utrzymanych w stosunku do ogólnej liczby spraw, w których wpłynęła skarga na orzeczenie referendarza i została już rozpoznana,

wynosi 13,46% co jest wynikiem bardzo słabym, patrząc z punktu widzenia stabilności orzeczeń.”

Przy kryteriach „wiedza i umiejętności” wpisane zostało: „Pan Referendarz posiada niezbędną wiedzę i znajomość przepisów oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego i literatury prawniczej, a także duże doświadczenie zawodowe pozwalające na prawidłowe zastosowanie prawa przy rozpoznawaniu spraw. W swej pracy orzeczniczej jest samodzielny i niezależny w myśleniu, przy czym patrząc z perspektywy wyników kontroli orzeczeń wydawanych przez Pana Referendarza dokonywanej w trybie rozpoznawania skarg na Jego orzeczenia oraz z perspektywy terminowości podejmowania czynności, ocenić je należy jako często formalnie i merytorycznie nieuzasadnione.”

Ocenę według kryterium „zaangażowanie” zawarto w opisie: „Pan Referendarz mimo dużego zaangażowania w pracę nie spowodował poprawienia efektywności i jakości swojej pracy.”

W części B poświęconej terminowości wykonywania zadań oraz efektywności wykorzystania czasu, przy kryterium „skuteczne planowanie i organizacja pracy” wpisano: „Pan Referendarz mimo ogromnego nakładu pracy źle organizuje swoją pracę orzeczniczą i niewłaściwie planuje podejmowane działania, co powoduje, iż mimo olbrzymiego nakładu pracy czas pracy wykorzystuje nieefektywnie.”

Ocena według kryterium dyscyplina pracy wyrażona została w zapisie: „Pan Referendarz powierzone mu zadania nadal wykonuje w bardzo wielu sprawach nieterminowo i z bardzo dużym opóźnieniem. Na dzień opiniowania (tj. 10 września 2018 r.) największe opóźnienie wynosi 423 dni (sprawa I Co [...]), zaś liczba wszystkich czynności, których nie podjęto w terminie 14 dni, wynosi 802. Pan Referendarz w opiniowanym okresie był wielokrotnie ponaglany w trybie administracyjnego nadzoru Przewodniczącego Wydziału do bezzwłocznego podjęcia czynności w zaległych sprawach. Ponaglenia te (w opiniowanym okresie było ich sześć - tj. zarządzenia z dnia 20.09.2017 r., 6.11.2017 r., 15.05.2018 r., 5.06.2018 r., 10.07.2018 r., 20.08.2018 r.) nie przyniosły jednak zamierzonego rezultatu w postaci zlikwidowania lub przynajmniej zmniejszenia liczby zaległości. Na dzień wydawania opinii w 802 sprawach Pan referendarz pozostaje w zwłoce z podjęciem czynności, z czego aż 140 spraw pozostaje w zwłoce liczącej ponad sto dni. W odniesieniu do

poprzedniej opinii, w której oceniano Pana Referendarza, tj. wydanej na dzień 30.09.2017 r., ogólna liczba zaległości wzrosła z 401 do 802 spraw, choć zauważyć należy, że zmniejszył się okres najstarszej zaległości z 805 dni do 423 dni. W opiniowanym okresie wpłynęło siedem skarg na przewlekłość postępowania w sprawach prowadzonych przez Pana Referendarza, z czego aż pięć skarg zostało uwzględnionych (...) Z tytułu uwzględnienia skarg na przewlekłość postępowania w opiniowanym okresie w referacie Pana Referendarza Sąd został zobowiązany do wypłaty łącznej kwoty odszkodowania w wysokości 11.000 zł. Pan Referendarz jest aktualnie jedynym czynnie orzekającym referendarzem Wydziału I Cywilnego Sądu Rejonowego. Przez pewien czas w okresie objętym niniejszą kontrolą, tj. od 4 grudnia 2017 r. do 31 marca 2018 r. w wymienionym wydziale czynności referendarza wykonywała również nowo mianowana Pani Asesor K. M.. We wskazanym wyżej okresie dane obrazujące efektywność pracy przedstawiają się następująco. Łączny wpływ spraw dla Pani Asesor - 1423 sprawy, dla opiniowanego Pana Referendarza 1202 sprawy. Łączna ilość załatwień w powyższym okresie u Pani Asesor wyniosła 1108 spraw, zaś u Pana Referendarza J. S. - 819 spraw. Z powyższego wynika, że we wskazanym okresie Pan Referendarz załatwił niecałe 74% z tego, co udało się załatwić Pani Asesor w analogicznym okresie, co biorąc pod uwagę fakt długiego stażu pracy i doświadczenia po stronie Pana Referendarza, których brakowało zaczynającej dopiero służbę orzeczniczą Pani Asesor - jest wynikiem słabym. Podobnie wygląda porównanie liczby załatwień w opiniowanym okresie dokonanych przez Pana Referendarza, z liczbą załatwień Asesora P. K. pełniącego funkcję referendarza w okresie od 4 grudnia 2017 r. do 31 marca 2018 r. w bliźniaczym Wydziale XII tutejszego Sądu. Do referatu Pana Asesora wpłynęło łącznie 1617 spraw, zaś załatwienie wyniosło 1284 sprawy. Porównując załatwienia Pana Referendarza w odniesieniu do ASR P. K. wyniosły one zaledwie niecałe 64%, a Pan Asesor, podobnie jak ASR K. M., dopiero rozpoczynał służbę orzeczniczą w Sądzie."

Ocenę według kryterium „kultura urzędowania, kultura osobista i kultura organizacji pracy” sformułowano następująco: „Pan Referendarz cechuje się bardzo wysoką kulturą osobistą, co przekłada się na tworzenie pozytywnej atmosfery pracy między współpracującymi z nim osobami. W kontaktach ze współpracownikami i

stronami postępowania zachowuje się bardzo kulturalnie i z odpowiednim szacunkiem.”

Ocenę z perspektywy kryterium „Realizacja doskonalenia zawodowego, nastawienie na rozwój kwalifikacji zawodowych” wyrażono stwierdzeniem: „Pan Referendarz wykazuje dążenie do doskonalenia sposobu wykonywania zadań oraz gotowość podnoszenia kwalifikacji.”

We wnioskach i zaleceniach wskazane zostało, że „Pan Referendarz mimo negatywnej oceny z dnia 13 grudnia 2017 r., zawierającej również zalecenia, nie wyciągnął wniosków z otrzymanej oceny i nie zastosował się do wskazanych tam zaleceń.”

Sporządzający poprzedził wydanie oceny analizą dorobku orzeczniczego referendarza i statystyk dotyczących terminowości w zakresie wykonywania powierzonych zadań w objętym oceną okresie od 1 października 2017 r. do 10 września 2018 r.

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

J. S. objął powództwem wyłącznie żądanie uchylenia całości oceny okresowej sporządzonej przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem powoda w Sądzie Rejonowym w K. na stanowisku referendarza sądowego, która została wydana w wykonaniu przez pozwany sąd obowiązku z art. 148 § 2 i § 3 u.s.p. Z analizy przepisów tej ustawy oraz mających odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy referendarzy przepisów ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, a także przepisów ustawy - Kodeks pracy wynika wprost, że w ustawach regulujących stosunek pracy referendarza sądowego nie ma przepisu będącego podstawą dla roszczenia o uchylenie oceny okresowej.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że żądanie pozwu uchylenia oceny okresowej jest bezzasadne również w kontekście pozostałych, wskazanych przez powoda podstaw faktycznych i materialnoprawnych.

Powołany przez J. S. przepis art. 189 k.p.c. jest źródłem roszczenia o ustalenie istnienia prawa lub stosunku prawnego, a takiego charakteru nie ma roszczenie zgłoszone przez powoda, czyli żądanie uchylenia oceny okresowej. Negatywna ocena okresowa nie kreuje sama z siebie żadnego stosunku prawnego

ani prawa, zaś uchylenie takiej oceny zmierza do wyeliminowania z obrotu określonego rezultatu dokonanej czynności faktycznej, ale tylko chwilowo, w celu ponowienia procesu oceniania w sposób niewadliwy. Powództwo o uchylenie nie prowadzi także do ustalenia faktów mających prawotwórczy charakter. Okoliczność, że druga w kolejności negatywna ocena okresowa może być podstawą rozwiązania stosunku pracy referendarza, również nie implikuje zasadności roszczenia ustalającego. Dwie następujące po sobie oceny negatywne są konieczną przesłanką do wypowiedzenia referendarzowi stosunku pracy z takiej przyczyny, czyli są warunkiem dopuszczalności wypowiedzenia stosunku pracy referendarza, ale nie determinują ani konieczności, ani skuteczności, ani zasadności decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z referendarzem, skoro czynność taka oraz merytoryczna jej zasadność podlegają kontroli sądu pracy w sprawie z powództwa o roszczenia z art. 45 § 1 k.p., w której pracownik może wykazywać merytoryczną niezasadność negatywnych ocen pracodawcy. Tego rodzaju sprawa między stronami sporu zawisła i jest w toku.

Treść żądania i powołane w podstawie faktycznej powództwa twierdzenia, wskazujące na naruszenie oceną pracodawcy dóbr osobistych powoda, uzasadniały dokonanie analizy faktycznej i materialnoprawnej zasadności roszczenia w relacji do przepisów art. 24 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że ocena, której dotyczy żądanie pozwu, jest wyrazem i skutkiem zgodnego z prawem wykonania przez pozwanego pracodawcę obowiązku nałożonego w przepisach ustawy i zgodnie z określonymi w przepisach procedurami i standardami. Żaden dowód nie potwierdza, że wystawienie oceny negatywnej jest działaniem bezprawnym. Całość materiału z akt wskazuje, że ocena została oparta na kryteriach obiektywnych, istotnych z punktu widzenia zadań osób zatrudnianych na stanowiskach referendarzy. Zamieszczone w arkuszu oceny opisy konkluzji z procesu ocen przeprowadzonych przez przełożonych są dozwolone. W świetle przepisów zawartych w treści rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów, sporządzona ocena musi zawierać kategoryczne stwierdzenie, że jest pozytywna lub negatywna oraz wnioski i zalecenia pracodawcy (osoby z kompetencją do wystawienia oceny), w szczególności co do dalszego rozwoju

zawodowego referendarza. Treść oceny nie musi być ograniczona tylko do zapisów powielających wyrażenia użyte w rozporządzeniu przy opisie, co mieści się w zakresie poszczególnych kryteriów. Pozwany wykazał, że dokonując oceny okresowej obejmującej pracę powoda od 1 października 2017 r. do 10 września 2018 r., kierował się faktami i obiektywnymi kryteriami oceniania organizacji i wyników pracy referendarza. Zawarte w treści tej oceny stwierdzenia korelują z rzeczywistym stanem, za który należy uznać ten, jaki był znany oceniającemu. Wbrew sugestiom powoda, materiał z akt nie potwierdza, że kwestionowana powództwem ocena lub jej poszczególne elementy stanowią subiektywny pogląd oceniającego na temat niezasadności orzeczeń referendarza. Pozwany wykazał, że wnioski ocen dokonanych z perspektywy konkretnych kryteriów oparte zostały nie na subiektywnych opiniach osób, które je formułowały, ale na znanej oceniającemu treści dokumentów, w tym prawomocnych orzeczeń sądów, danych statystycznych zamieszczanych w oficjalnych rejestrach lub dokumentach urzędowych, odzwierciedlających rzeczywistą ilość uchyleń bądź zmian wydanych przez referendarza orzeczeń. Sąd orzekający w sprawie o uchylenie oceny okresowej referendarza nie ma kompetencji do oceniania merytorycznej zasadności formalnej i materialnoprawnej prawomocnych orzeczeń sądów instancji odwoławczej w sprawach rozstrzyganych przez powoda. Także pozytywne oceny i opinie na temat wyników pracy sprzed oceny okresowej, której dotyczy powództwo, nic w tej sprawie nie mogły zmienić.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie sposób przyjąć, aby wydana w sprawie ocena naruszała dobra osobiste powoda, w tym jego godność, cześć, dobre imię.

Nie istnieje prawo osobiste opisane przez J. S. jako swoboda orzecznicza. Tylko w subiektywnym odczuciu powoda użyte w ocenie wyrazy, wyrażenia i terminy językowe o oficjalnym, jasnym i określonym w słowniku języka polskiego znaczeniu, mają inne znaczenie i sens niż wynika to z rzeczywistej ich treści i niebudzącego wątpliwości kontekstu opisów zamieszczonych w arkuszu oceny okresowej. Powód nie potwierdził wskazaniem miarodajnego dowodu tezy, że krytyczna ocena pracodawcy odnośnie do efektywności i modelu jego pracy nie ma obiektywnych podstaw, nie jest powiązana z konkretnymi przejawami efektów pracy powoda lub sposobem, w jaki realizował on obowiązki pracownicze na stanowisku referendarza

sądowego, lecz wynika z pozamerytorycznej motywacji oceniającego, jest oceną dowolną, podjętą pod wpływem impulsu, bądź stanowi przejaw subiektywnej niechęci do pracownika.

Zgodnie z treścią art. 148 § 2 u.s.p., referendarze sądowi 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. Ustawodawca nie wprowadził różnicowania stosowanych kryteriów pod względem ich wagi (gradacji kryteriów). Pozwany pracodawca wydał negatywną ocenę w oparciu o całościowy wynik ocen cząstkowych dokonanych w kontekście wszystkich określonych w ustawie kryteriów. Skoro każde z nich posiada taką samą moc, to każde z nich może uzasadniać, czy ostateczna ocena okresowa będzie negatywna lub pozytywna.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę, z uwagi na przedmiot roszczenia, nie mógł decydować i przesądzić, jaką ocenę końcową powinien wystawić powodowi pozwany pracodawca i w takim kontekście analizować i rozstrzygać, czy zgłoszone przez J. S. żądanie uchylecia spornej oceny jest uzasadnione. Zdeterminowana przedmiotem roszczenia kontrola sądowa oceny okresowej obejmowała zbadanie, czy pracodawca przestrzegał obowiązującej procedury postępowania związanej z oceną, wyznaczonej przez ustawodawcę, czy stosował obiektywne i usprawiedliwione kryteria oceny pracownika, a także czy sformułowanie wyniku końcowej oceny jest prawidłowe z punktu widzenia celu, trybu obowiązującego przy dokonywaniu ocen okresowych oraz zachowania standardów wyznaczonych treścią art. 94 pkt 9 k.p. Orzekając w przedmiocie zasadności powództwa o uchylenie całości oceny okresowej referendarza sądowego, sąd nie rozstrzyga reformatoryjnie i w myśl art. 227 k.p.c. nie prowadzi postępowania w celu rozstrzygnięcia, jaką ocenę merytoryczną ma wydać pracodawca.

W tej sprawie dopuszczane było zweryfikowanie, czy przy wydaniu oceny zachowany został tryb jej dokonywania i przeprowadzenie analizy uzasadnienia negatywnych ocen częściowych pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p. w związku z art. 354 k.c. i art. 300 k.p.). Uchylenie przez sąd oceny okresowej byłoby dopuszczalne w przypadku wykazania przez powoda lub ustalenia przez sąd z urzędu naruszeń w kwestiach wyżej wskazanych, jeżeli słuszne jest stwierdzenie, że istotnie wpłynęły one na ostateczny wynik konkretnej oceny okresowej, a nie tylko dlatego, że jest ona negatywna. Nie budzi także wątpliwości, że pracodawca ma prawo zamieścić w treści oceny elementy subiektywnego osądu w zakresie wyznaczonym przez przepisy dotyczące przeprowadzenia oceny i celu, w jakim jest ona sporządzona. Nie jest wadą, która uzasadniałaby uchylenie oceny, okoliczność, że w miejsce nieobecnego prezesa sądu ocenę sporządził należycie umocowany wiceprezes sądu pełniący również funkcję przewodniczącego wydziału, w którym powód pracował. Sugerowane przez powoda ograniczenie nie ma uzasadnienie w przepisach ustawy.

Sąd Apelacyjny w Krakowie wyrokiem z 17 grudnia 2020 r. oddalił apelację powoda od powyższego orzeczenia.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że samoistnej materialnej podstawy powództwa pracownika o uchylenie oceny okresowej nie może stanowić przepis art. 189 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2017 r., I PK 49/16, LEX nr 2216193). Uwzględnienie powództwa o ustalenie uwarunkowane jest bowiem istnieniem po stronie powoda interesu prawnego w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego, co sprawia, że powództwo to nie może skutecznie zmierzać do ustalenia faktów niemających prawotwórczego charakteru (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2015 r., II PK 74/14, LEX nr 1628923). Negatywna ocena okresowa sama w sobie nie prowadzi do powstania prawa lub stosunku prawnego, nie powoduje automatycznie obniżenia wynagrodzenia, zmiany warunków pracy, bądź ustania zatrudnienia. W konsekwencji nie można domagać się jej uchylenia wyłącznie z powołaniem się na przepis art. 189 k.p.c.

Judykatura nie wyklucza jednak możliwości zaistnienia sytuacji, w której negatywna ocena może wywołać skutki w zakresie praw lub obowiązków

pracowniczych, bądź naruszyć dobra osobiste pracownika (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2014 r., II PZP 2/14, OSNP 2015 nr 9, poz. 117). W każdym z tych przypadków konieczne jest wykazanie przez powoda przesłanek związanych z konkretną podstawą materialną dochodzonych roszczeń. Sąd Najwyższy niejednokrotnie przyjmował, że podstawę materialną takich roszczeń mogłyby stanowić przepisy Kodeksu pracy lub przepisy Kodeksu cywilnego w związku z odesłaniem zawartym w art. 300 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 14/08, LEX nr 497690 i z dnia 5 kwietnia 2007 r., I PK 312/06, LEX nr 485849).

W nawiązaniu do zakresu kognicji sądu przy rozpoznawaniu powództwa o uchylenie oceny okresowej, rozważenia wymaga zagadnienie, czy badaniu podlegają tylko kwestie formalne (przestrzeganie procedury, analiza wszystkich kryteriów oceny), czy też weryfikacji podlegają kryteria merytoryczne, ich waga. W orzecznictwie sądowym ukształtował się pogląd, że dopiero rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem otwiera drogę do weryfikacji kryteriów merytorycznych oceny okresowej, co oznacza 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. (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). Dopiero bowiem działanie pracodawcy polegające na rozwiązaniu stosunku pracy pociąga za sobą negatywne skutki w sferze praw pracownika. W ramach postępowania zainicjowanego odwołaniem od zastosowanego przez pracodawcę wypowiedzenia sąd pracy dokonuje kontroli zachowania pracodawcy zarówno w aspekcie trybu wypowiedzenia, jak też zasadności przesłanek, jakie legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy, włączając w to negatywne oceny okresowe referendarza sądowego. W sytuacji, gdy dana ocena (jej wynik) wpłynie na kształt stosunku pracy (przykładowo będzie stanowić przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy), istnieją mechanizmy gwarantujące pełną kontrolę czynności pracodawcy w postępowaniu sądowym wszczętym odwołaniem pracownika. Kompleksowa merytoryczna weryfikacja ocen okresowych pracowników przeprowadzana jest zatem w postępowaniu wszczętym

odwołaniem od wypowiedzenia stosunku pracy. W rozpatrywanym przypadku jest to odwołanie referendarza sądowego od dokonanego na podstawie art. 151a § 10 pkt 1 u.s.p. rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z powodu uzyskania dwukrotnej, następującej po sobie, negatywnej okresowej oceny. Między stronami niniejszego sporu zawisła już sprawa o przywrócenie powoda do pracy. Postępowanie w tej sprawie toczy się przed Sądem Rejonowym w K. pod sygn. akt IV P [...] i do chwili obecnej nie zostało zakończone.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji właściwie skoncentrował materiał dowodowy niezbędny do rozstrzygnięcia o zasadności dochodzonego przez powoda roszczenia. Fakty znaczące z punktu widzenia rozpoznania sprawy w istocie nie są objęte sporem. Treść wystawionej J. S. oceny okresowej wynika z załączonego do akt sprawy dokumentu w postaci arkusza oceny, którego autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron procesu. Podobnie, treść przedłożonych przez powoda pism, między innymi sprzeciwu od oceny okresowej oraz odpowiedzi prezesa właściwego sądu na ów sprzeciw, nie była przedmiotem jakiejkolwiek kontrowersji. Nie została także podważona wiarygodność dokumentów zalegających w aktach osobowych apelującego oraz wydruków z systemu Currenda. Zgłoszone przez J. S. zastrzeżenia dotyczą w przeważającej części słuszności twierdzeń użytych w arkuszu oceny okresowej, jednakże nie kwestionują formy oraz treści zebranej w niniejszej sprawie dokumentacji i nie prowadzą do negacji zawartych w arkuszu oceny faktów, zaczerpniętych przede wszystkim z rejestrów sądowych i danych statystycznych.

Uwadze apelującego umyka istota przedmiotowego postępowania, w którym rola sądu ogranicza się do weryfikacji oceny okresowej jedynie w aspekcie zastosowania odpowiedniej procedury oraz właściwych, miarodajnych kryteriów oceny pracy referendarza. W niniejszym procesie nie podlega badaniu merytoryczna zasadność użytych przez pracodawcę sformułowań, lecz kwestia, czy konkluzje wyrażone przez pozwanego opierają się na prawdziwych i zobiektywizowanych okolicznościach związanych z realizowanym przez referendarza stosunkiem pracy. Dokonując analizy podstawy faktycznej rozstrzygnięcia z perspektywy przedmiotu i zakresu toczącego się postępowania należy zaaprobować sposób procedowania Sądu Okręgowego, który oddalił większość ze zgłoszonych w pozwie wniosków

dowodowych. W tej materii zauważyć trzeba, że zaoferowane przez powoda środki dowodowe, z których nie skorzystano w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, nie odnosiły się do okoliczności istotnych dla wyjaśnienia spornego zagadnienia. Były ukierunkowane na wykazanie trafności przyjętej przez apelującego linii orzecznictwa, nieprawidłowości postępowań prowadzonych wskutek wniesienia skargi na orzeczenie referendarza sądowego oraz organizacyjnych aspektów pracy referendarzy zatrudnionych w pozostałych krakowskich sądach rejonowych. Powyższe kwestie pozostają poza zakresem kontroli sądowej w niniejszej sprawie. W przedmiotowym procesie nie podlega analizie i badaniu merytoryczna poprawność wydanych przez powoda orzeczeń, słuszność jego linii orzecznictwa, sposób prowadzenia przez apelującego postępowań i rodzaj podejmowanych czynności w kontekście ustalenia przyczyn powstania opóźnienia w rozpoznawaniu powierzonych mu spraw, ani też prawidłowość rozstrzygnięć sądowych zapadłych w postępowaniu skargowym. Objęta niniejszym powództwem ocena okresowa nie zawiera danych dotyczących pracy referendarzy zatrudnionych w innych sądach rejonowych, lecz odniesienie do osób pełniących obowiązki orzecznicze na rzecz pozwanego sądu, stąd bezcelowe jest czynienie szczegółowych ustaleń w kwestii organizacji pracy referendarzy w innych sądach rejonowych.

Sąd odwoławczy uznał, że pozwany zachował właściwą procedurę, przewidzianą przy opracowaniu oceny okresowej referendarza sądowego. Zaznaczył, że w procesie oceniania pracodawca nie dysponował swobodą doboru elementów służących analizie pracy referendarza, gdyż kryteria te wyznaczył ustawodawca, podobnie jak tryb przeprowadzania oceny. Z woli ustawodawcy do kryteriów tych należy: jakość (sumienność i staranność, wiedza i umiejętności, zaangażowanie), 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 kwalifikacji zawodowych) - art. 148 § 2 u.s.p. w powiązaniu z treścią załącznika nr 1 lit. A do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. Narzucone przez ustawodawcę kryteria ogólne i szczegółowe mają charakter obiektywnych czynników służących weryfikacji pracy referendarza sądowego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wysunięte przez pozwanego wnioski opinii okresowej mieszczą się w obrębie kryteriów zakreślonych przez pracodawcę, bazując na zobiektywizowanych informacjach zaczerpniętych z rejestrów sądowych oraz weryfikowalnych (sprawdzalnych) danych statystycznych związanych z ilością rozpoznanych w ocenianym okresie spraw, liczbą orzeczeń referendarza podlegających zmianie lub uchyleniu w postępowaniu skargowym oraz ilością uwzględnionych skarg na przewlekłość prowadzonych przez powoda postępowań. Pracodawca sprawiedliwie odnosi efekty pracy powoda do wyników pracy osób pełniących w okresie podlegającym ocenie porównywalne obowiązki orzecznicze w pozwanym sądzie. Nie wykracza również poza cel dokonywania oceny okresowej referendarza sądowego. W arkuszu oceny zamieszczono jedynie elementy ściśle powiązane z pełnionymi przez powoda obowiązkami służbowymi. Kwestionowana w rozpoznawanej sprawie ocena okresowa nie wkracza w sferę osobistą powoda, lecz koncentruje się na okolicznościach wynikających ze stosunku pracy łączącego strony procesu. Jednocześnie nie zawiera obraźliwych stwierdzeń, godzących w dobre imię, część i godność opiniowanego jako pracownika. Nie zmienia tego występujący zawsze element subiektywny, który towarzyszy osądowi pracodawcy w zakresie wyznaczonym przez przepisy prawa dotyczące przeprowadzenia oceny. Pozwany jest bowiem dysponentem celu, dla którego powód został zatrudniony na stanowisku referendarza sądowego.

Referendarze sądowi pełnią istotną funkcję w organach wymiaru sprawiedliwości, są wyposażeni w kompetencje do samodzielnego podejmowania szeregu czynności, w tym o charakterze orzeczniczym. Z jednej strony, dysponują swobodą w wyborze metod pracy, a z drugiej strony, muszą się liczyć z oczekiwaniami pracodawcy w zakresie efektywnego realizowania powierzonych im obowiązków służbowych. Powód miał pełną świadomość co do oczekiwań pracodawcy i stawianych mu wymogów. Pozwany wielokrotnie przekazywał mu uwagi i zalecenia, zwłaszcza dotyczące terminowości podejmowania czynności w przydzielonych mu sprawach.

W nawiązaniu do wysuniętych przez J. S. zastrzeżeń co do poszczególnych kryteriów oceny, w pierwszym rzędzie warto zaznaczyć, że powód nie neguje prawdziwości wskazanych w ocenie okresowej danych liczbowych wynikających z

ilości załatwionych przez niego spraw, rozmiaru spraw, w których pozostaje on w opóźnieniu, liczby uwzględnionych skarg na przewlekłość prowadzonego przez niego postępowania oraz ilości wydanych przezeń orzeczeń, które uległy uchyleniu bądź zmianie w postępowaniu skargowym. W odniesieniu do kryterium jakości pracy (sumienność i staranność, wiedza i umiejętności, zaangażowanie) powód podnosi, że dokonana przez pracodawcę ocena okresowa – stwierdzająca, iż wydawane przez niego orzeczenia są nieprawidłowe lub błędne z punktu widzenia kontroli instancyjnej jego orzecznictwa - wkracza w niezależność orzeczniczą referendarza. Argumentacja ta jest chybiona. W tym względzie pozwany powołał się na obiektywne dane dotyczące ilości uwzględnionych skarg na orzeczenia referendarza sądowego, które nie podlegają weryfikacji w niniejszym postępowaniu. Rolą sądu rozpoznającego przedmiotową sprawę nie jest wyjaśnianie przyczyn wadliwości wydanych przez powoda orzeczeń, a jedynie kwestia zastosowania sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów oceny. Informacje odnoszące się do procentowego wskaźnika orzeczeń referendarza utrzymanych w mocy mają charakter zobiektywizowanych danych liczbowych, a nie subiektywnego przekonania pracodawcy. Stabilność orzecznictwa apelującego została przez pozwanego ustalona na podstawie miarodajnych, obiektywnych czynników, wskazujących na ilość orzeczeń zmienionych lub uchylonych w postępowaniu skargowym. Analiza wartości merytorycznej orzecznictwa J. S. oraz jego stabilności mieści się w kryterium ogólnym jakości wykonywanej przez niego pracy oraz w kryterium szczegółowym: sumienność i staranność. Wbrew zarzutom apelacji, wyrażenie, że opiniowany przejawia lekceważący stosunek do terminowego załatwiania spraw, nie dostrzega błędów i nieprawidłowości skutkujących zmianą orzeczeń w postępowaniu skargowym, nie odnosi się do cech charakteru powoda, lecz sposobu realizowania obowiązków pracowniczych, a zatem nie wykracza poza cel sporządzenia oceny okresowej. W zakresie kryterium terminowości wykonywania zadań oraz efektywności wykorzystania czasu pracy apelujący wskazuje na znaczne obciążenie jego referatu, niewystarczającą obsadę referendarską w pozwanym sądzie, odmienną strukturę referatu porównywanego z nim referendarza oraz ilość spraw rozpoznanych przez sędziów orzekających w pozwanym sądzie w okresie objętym oceną okresową. W arkuszu oceny okresowej w obrębie powyższego kryterium

pracodawca podał obiektywne informacje co do ilości spraw, w których opiniowany pozostawał w opóźnieniu, rozmiaru tego opóźnienia, liczby uwzględnionych skarg na przewlekłość prowadzonego przez powoda postępowania, które stanowią obiektywne mierniki terminowości podejmowania przez niego czynności w przydzielonych mu sprawach. Wyniki pracy apelującego zostały odniesione do efektów pracy dwóch asesorów sądowych, którzy w analizowanym okresie pełnili w pozwanym sądzie obowiązki orzecznicze, porównywalne z obowiązkami służbowymi powoda. Pracodawcy nie można zatem zarzucić niesprawiedliwości oraz braku obiektywizmu. Wskaźników ilości załatwionych przez apelującego spraw nie można odnosić do liczby spraw rozpoznanych w tożsamym okresie przez sędziów, czemu na przeszkodzie stoi odmienny charakter i ranga pełnionych przez sędziów obowiązków orzeczniczych. Nie ma racji apelujący, wywodząc, że ilościowe aspekty jego pracy należałoby porównać z pracą wykonywaną przez niego we wcześniejszym okresie, za który w dniu 30 października 2015 r. uzyskał pozytywną ocenę okresową, a także z wynikami pracy innych referendarzy zatrudnionych w pozwanym sądzie w latach 2013 - 2016. W tej kwestii Sąd Apelacyjny zauważył, że analizowana w niniejszej sprawie ocena okresowa obejmuje okres pracy powoda przypadający od 1 października 2017 r. do 10 września 2018 r. W tym czasie powołane przez apelującego osoby nie pełniły obowiązków referendarza sądowego w pozwanym sądzie, natomiast wyniki ich pracy w okresie wcześniejszym nie są właściwe do dokonania oceny pracy powoda w rozważanym przedziale czasu. Podobnie, z perspektywy rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy nie ma znaczenia pozytywna ocena pracy apelującego wystawiona w dniu 30 października 2015 r., gdyż nie dotyczy okresu opiniowanego w rozpoznawanej sprawie.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, nie można zgodzić się z apelującym, który bezzasadnie sugeruje, że przeprowadzona przez pracodawcę ocena okresowa opiera się na subiektywnych, niesprawiedliwych kryteriach oraz zawiera krzywdzące dla powoda wnioski, naruszające jego dobre imię i godność pracowniczą. Nie ma także racji skarżący, wskazując na naruszenie dobra osobistego w postaci niezależności orzeczniczej. Zgodnie z art. 151 § 1 u.s.p., w zakresie wykonywanych obowiązków referendarz jest niezależny co do treści wydawanych orzeczeń i zarządzeń określonych w ustawach. Niezależność orzecznicza referendarza nie tyle

stanowi dobro osobiste pracownika, ile prerogatywę przynależną do zajmowanego stanowiska służbowego. Nie jest zatem elementem, wartością związaną ze sferą cech osobistych pracownika. Abstrahując od kwestii naruszenia dóbr osobistych powoda, stwierdzić trzeba, że wystawienie apelującemu negatywnej oceny okresowej nie było działaniem bezprawnym, gdyż pozwany działał w granicach prawa, zastosował odpowiednią procedurę oraz właściwe kryteria opiniowania. Zachowanie pracodawcy nie może zatem stanowić podstawy dochodzenia roszczenia zmierzającego do ochrony dóbr osobistych.

Sąd drugiej instancji odnotował, że poruszone przez apelującego zagadnienie związane z pozbawieniem go możliwości uzyskania wynagrodzenia w wysokości 75% wynagrodzenia zasadniczego sędziego sądu rejonowego w stawce trzeciej po 14 latach pracy nie ma znaczenia przy ocenie charakteru dochodzonego w niniejszym procesie roszczenia. Wystawienie negatywnej oceny okresowej nie pozostaje w bezpośrednim związku przyczynowym z niemożnością podwyższenia wynagrodzenia za pracę. Utratę możliwości nabycia prawa do wyższego uposażenia spowodowało ustanie stosunku pracy, a nie sama negatywna ocena okresowa, będąca jedynie jedną z przesłanek wypowiedzenia stosunku pracy.

Powód wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie, zaskarżając orzeczenie w całości i opierając skargę kasacyjną na podstawach naruszenia: 1) art. 23 i art. 24 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i z art. 11¹ k.p. w związku z art. 18 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 577 ze zm.) w związku z art. 151b § 4 Prawa o ustroju sądów powszechnych, przez bezpodstawne uznanie, że w procesie wytoczonym przez referendarza o uchylenie oceny okresowej nie podlega badaniu z punktu wyżej wymienionych przepisów merytoryczna zasadność użytych przez pracodawcę sformułowań zawartych w formularzu oceny okresowej, nawet jeśliby takie sformułowania naruszały dobro osobiste pracownika, w tym zwłaszcza jego godność pracowniczą, a w efekcie przyjęcie, że takie okoliczności, jak: sposób prowadzenia postępowań sądowych przez referendarza, poprawność wydanych przez niego decyzji czy też prawidłowość rozstrzygnięć sądowych zapadłych w postępowaniu skargowym, obranie innej linii orzecznictwa czy też rodzaj podejmowanych czynności w kontekście ustalenia przyczyny powstania opóźnienia

w rozpoznawaniu powierzonych mu spraw, nie mają żadnego wpływu na prawdziwość konkluzji oceny okresowej i uznanie referendarza za nieprzydatnego do zawodu, choć są to kwestie zasadnicze dla dokonania oceny, czy kwestionowane sformułowania naruszające dobra osobiste powoda zawarte w ocenie okresowej, a przytoczone w pozwie, w dalszych pismach procesowych skarżącego, w trakcie przesłuchania powoda przed Sądem pierwszej instancji, jak i w treści apelacji są z natury rzeczy prawdziwe (oparte na prawdziwych faktach), czy też są nieprawdziwe, a w efekcie krzywdzące dla powoda i naruszające przez to jego dobra osobiste takie, jak godność pracownicza, cześć, dobre imię, a także wolność orzecznicza rozumiana jako szczególna odmianę wolności myśli i sumienia, co do której ponadto błędnie uznano, iż nie jest ona dobrem osobistym w rozumieniu art. 23 k.c.; 2) art. 94 pkt 9 i art. 11¹ k.p. w związku z art. 18 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury w związku z art. 151b § 4 oraz art. 148 § 2 i 3 Prawa o ustroju sądów powszechnych w związku z załącznikiem nr 1 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów, polegającą na braku zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracy w stosunku do powoda, a także na nie odniesieniu się przez Sądy obu instancji do braku przypisania przez pracodawcę wagi kryteriów ocen częściowych przy wydawaniu oceny łącznej w sytuacji, gdy skarżący otrzymał w kwestionowanej ocenie okresowej także częściowe oceny pozytywne, a wcześniej nie poinformowano go w żaden sposób o przypisaniu różnej wagi poszczególnym parametrom oceny i nie wyjaśniono, dlaczego mimo otrzymania pozytywnej oceny w zakresie kryteriów „zaangażowanie”, „kultura osobista i kultura organizacji pracy” oraz „nastawienie na rozwój kwalifikacji zawodowych” ostatecznie powód otrzymał łączną ocenę okresową negatywną, choć taki sposób wydawania oceny łącznej, bez ustalenia wagi kryteriów ocen częściowych, został uznany za niedopuszczalny w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 16 stycznia 2019 r., I PK 143/18, OSNAPiUS 2019 nr 8, poz. 99); 3) art. 23 k.c. w związku z art. 151 § 1 Prawa o ustroju sądów powszechnych, przez bezzasadne uznanie, że niezależność orzecznicza referendarza jest tylko jego prerogatywą orzeczniczą, a nie jest także jego dobrem osobistym, choć należałoby ją uznać za szczególną postać innego dobra osobistego, tj. wolności i swobody sumienia, które jest przypisane do każdej istoty ludzkiej, a korzystanie przez

człowieka z tego dobra w przypadku pełnienia funkcji referendarza jest z jednej strony niezbędne do wykonywania jego zawodu w sposób prawidłowy i uczciwy, z drugiej zaś strony ma także wymiar czysto osobisty, gdyż ma znaczenie dla zachowania integracji i wolności psychicznej w sferze procesów myślowych jednostki ludzkiej związanych z jej decyzyjnością i odpowiedzialnością osobistą za podejmowane decyzje; co doprowadziło do braku oceny przez Sądy obu instancji powództwa z punktu widzenia naruszenia tego dobra osobistego przez pracodawcę przy wydawaniu zaskarżonej oceny okresowej; 4) art. 189 k.p.c. w związku z art. 151b § 1 w związku z art. 151b § 2a Prawa o ustroju sądów powszechnych, przez brak zastosowania niniejszego przepisu i w konsekwencji bezpodstawne ustalenie, że powód nie posiada interesu prawnego o charakterze majątkowym w uchyleniu oceny okresowej referendarza w sytuacji, gdy interes ten podyktowany jest pozbawieniem skarżącego prawa do wcześniejszego uzyskania wynagrodzenia w wysokości 75% wynagrodzenia zasadniczego sędziego sądu rejonowego w stawce trzeciej po czternastu latach pracy, na co powód i jego pełnomocnik wyraźnie zwracali uwagę w toku procesu, przez brak zastosowania powyższego przepisu i w konsekwencji bezpodstawne ustalenie, że powód nie posiada interesu prawnego w uchyleniu oceny okresowej referendarza w sytuacji, gdy interes ten podyktowany jest ochroną niezależności referendarza sądowego co do treści wydawanych orzeczeń i zarządzeń; 5) art. 378 § 1 i art. 386 § 4 k.p.c. oraz art. 6 w związku z art. 24 § 1 k.c., przez ich niezastosowanie, polegające na braku uchylenia zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji przez Sąd Apelacyjny w Krakowie w sytuacji nierozpoznania przez Sąd Okręgowy w Krakowie istoty sprawy, a także nierozpoznanie przez Sąd odwoławczy sprawy w granicach apelacji wskutek rozpoznania zarzutów zawartych w pkt 2 i 4 oraz w pkt 3 apelacji w zakresie, w jakim Sąd pierwszej instancji przyjął brak bezprawności naruszenia osobistych dóbr powoda bez przeprowadzenia jakichkolwiek dowodów na tę okoliczność, w sytuacji gdy istnieje domniemanie prawne, że każde działanie naruszające dobro osobiste człowieka jest działaniem bezprawnym, i to naruszyciel tego dobra powinien wykazać, iż jego działanie było zgodne z prawem, czemu strona pozwana w niniejszym postępowaniu nie podołała, zaś Sąd pierwszej instancji naruszył art. 24 § 1 k.c. traktujący o rozkładzie ciężaru dowodów w procesie o naruszenie dóbr osobistych, a z kolei Sąd drugiej instancji nie

rozpoznał zarzutu zgłoszonego w tym zakresie w apelacji powoda, przy czym uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż doprowadziło do nieprawidłowego zastosowania prawa materialnego i oddalenia powództwa w sytuacji, gdy skarżący nie miał obowiązku wykazywania bezprawności działania naruszciciela dobra osobistego, a działanie to powinno zostać uznane za bezprawne z mocy samego prawa wobec braku dostarczenia przez stronę pozwaną przekonujących dowodów na okoliczność przeciwną.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje według norm przepisanych lub o uchylenie również wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji; ewentualnie wniósł o uchylenia w całości obu przywołanych wyżej wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy, przez uwzględnienie powództwa w całości zgodnie z pozwem oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za wszystkie instancje według norm przepisanych lub przedstawionego w sprawie spisu kosztów, Skarżący wniósł ponadto o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pracodawcy kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Wstępnie, odnosząc się do kasacyjnego zarzutu naruszenie art. 189 k.p.c. w związku z art. 151b § 1 w związku z art. 151b § 2a Prawa o ustroju sądów powszechnych, należy przypomnieć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, zgodnie z którym 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 też skutecznie zmierzać do ustalenia faktów niemających prawotwórczego charakteru. Uwzględnienie powództwa o ustalenie uwarunkowane jest zaś istnieniem po stronie powoda interesu prawnego w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2017 r., I PK 49/16, LEX nr 2216193). Powołanie się powoda na art. 151b § 1 w związku z art. 151b § 2a u.s.p. wyrażający normę, że nieotrzymanie pozytywnej oceny okresowej wydłuża staż pracy niezbędny dla uzyskania wyższego stopnia zaszerzegowania, nie uchyla trafności powyższych twierdzeń. Jeśli J. S. wywodziłby swój interes prawny z przytoczonych przepisów, wówczas jego realizacja winna odbywać się przez powództwo o zapłatę (spór o spełnienie ustawowej przesłanki uzyskania wyższego stopnia zaszerzegowania). Wreszcie okoliczność, że druga w kolejności negatywna ocena okresowa może być podstawą rozwiązania stosunku pracy referendarza, nie implikuje zasadności roszczenia ustalającego. Dwie następujące po sobie oceny negatywne wprowadzają niezbędną przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia stosunku pracy referendarza sądowego, ale nie determinują ani konieczności, ani skuteczności, ani zasadności decyzji o rozwiązaniu tegoż stosunku pracy, skoro czynność taka oraz merytoryczna jej zasadność podlegają kontroli sądu pracy w sprawie z powództwa o roszczenia z art. 45 § 1 k.p., w której pracownik może wykazywać merytoryczną bezpodstawność negatywnych ocen pracodawcy.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że podstawę materialną roszczeń dotyczących oceny okresowej mogłyby stanowić przepisy Kodeksu pracy lub przepisy Kodeksu cywilnego w związku z odesłaniem zawartym w art. 300 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 14/08, LEX nr 497690, czy z dnia 5 kwietnia 2007 r., I PK 312/06, LEX nr 485849).

Powód słusznie zatem upatruje podstawy żądania uchylenia negatywnej dla niego oceny okresowej w przepisach regulujących problematykę naruszenia przynależnych mu dóbr osobistych takich, jak godność, „niezależność referendarska” i wolać sumienia, to jest w przepisach art. 23 i art. 24 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 11¹ k.p. w związku z art. 18 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury w związku z art. 151b § 4 u.s.p. W tym kontekście wypada zauważyć, że judykatura dopuszcza powództwo o ustalenie istnienia (tzn. przysługiwania) dobra osobistego

lub o ustalenie naruszenia (zagrożenia) tegoż dobra osobistego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 30 sierpnia 1974 r., I CR 384/74, OSP 1977 nr 10, poz. 161 i z dnia 13 listopada 2014 r., V CSK 29/14, OSP 2016 nr 3, poz. 28). Jeśli do naruszenia dobra osobistego dochodzi skutek wydania pracownikowi niekorzystnej dlań oceny okresowej, to uwzględnienie powództwa o uchylenie tejże oceny oznaczałoby usunięcie skutków i przywrócenie stanu sprzed owego naruszenia.

Inicjując rozważania na temat zasadności tak sformułowanego żądania pozwu, warto przytoczyć treść zamieszczonego w Rozdziale II Konstytucji RP zatytułowanym "Wolność, prawa i obowiązki człowieka i obywatela", przepisu art. 47, który zapewnia każdemu obywatelowi ochronę prawną życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz decydowania o swoim życiu osobistym. Konkretyzacją wymienionych w tym artykule kategorii wolności obywatelskich są między innymi przepisy art. 23 i art. 24 Kodeksu cywilnego oraz art. 11¹ Kodeksu pracy, regulujące problematykę ochrony dóbr osobistych na płaszczyźnie każdej z tych gałęzi prawa.

Powołane przepisy nie definiują pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 k.c., jednakże zawiera on katalog owych dóbr. Katalog dóbr osobistych jest określony w tym przepisie jedynie przykładowo, a więc ma charakter otwarty. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93 (OSNCP 1994 nr 1, poz. 2), odpowiedź na pytanie, czy określone dobro człowieka jest jego dobrem osobistym w rozumieniu art. 23 i art. 24 k.c., zależy od wielu czynników, gdyż pojęcie to należy odnosić do określonego poziomu rozwoju technologicznego i cywilizacyjnego, przyjętych w społeczeństwie zasad moralnych i prawnych, istniejącego rodzaju stosunków społecznych, gospodarczych czy nawet politycznych. Pojęcie naruszenia określonego dobra osobistego jest również pojęciem dynamicznym w czasie i dotyczącym konkretnych środowisk.

Z kolei w myśl art. 11¹ k.p., pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Także ten przepis Kodeksu pracy nie definiuje w sposób szczególny dóbr osobistych pracownika, ani też nie stanowi o ich odrębności, jednakże nakazuje ich ochronę. Definicje doktrynalne

pojęcia "dobro osobiste" stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się również do "dóbr osobistych osoby zatrudnionej" (por. szerzej H. Szewczyk: Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu, Wolters Kluwer 2007). Podobnie w judykaturze dobra osobiste osoby zatrudnionej nie są traktowane jako odrębna kategoria prawna, ale uznaje się je za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego. Jak skonstruował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 października 1971 r., II CR 455/71 (OSNC 1972 nr 4, poz. 77), cześć, dobre imię, dobra sława człowieka są pojęciami obejmującymi wszystkie dziedziny jego życia osobistego, zawodowego i społecznego. Naruszenie czci może więc nastąpić zarówno przez pomówienie o ujemne postępowanie w życiu osobistym i rodzinnym, jak i przez zarzucenie niewłaściwego postępowania w życiu zawodowym, naruszające dobre imię danej osoby i mogące narazić ją na utratę zaufania potrzebnego do wykonywania zawodu lub innej działalności.

W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A. Szpunar: Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s. 104). Funkcjonujące w literaturze definicje godności pracowniczej utożsamiają ją raczej z czią wewnętrzną, choć nie rozgraniczają całkowicie od czci zewnętrznej. Zdaniem autorów, w świadomości pracownika wytwarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J. A. Piszczek: Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń 1981, s. 47-48). Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i

sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. J. Jończyk: Sprawy ze stosunku pracy, Warszawa 1965, s. 135). Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej może być upublicznienie przez pracodawcę informacji dyskredytujących umiejętności zawodowe pracownika. Trafna jest teza, że co do zasady ocena kwalifikacji, przydatności czy postępowania pracownika powinna odbywać się w ramach procedur wyznaczonych przez przepisy prawa pracy, a to oznacza, że upublicznianie tych kwestii może zostać uznane jako naruszenie dóbr osobistych pracownika. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 1973 r., I PR 493/73, OSNCP 1974 nr 9, poz. 156), nie narusza godności osobistej pracownika krytyczna ocena wykonywania przez niego zleconych mu konkretnych zadań, nawet jeśli ocena przełożonych okaże się niesłuszna, lecz nie prowadzi do krzywdzącej pracownika dyskwalifikacji zawodowej i nie zawiera zbędnych sformułowań wykraczających poza potrzebę w ramach konkretnej czynności podjętej działalności podmiotu zatrudniającego (art. 23 k.c.). Aby mówić o ewentualnym naruszeniu godności pracowniczej, nie tylko należy uwzględnić społecznie nieakceptowalną formę wypowiedzi (wypowiedzi oceniającej), lecz również jej obiektywne podstawy, tj. czy oceniający nie kierował się osobistymi animozjami.

Wobec podniesionych przez skarżącego zarzutów należy rozważyć, czy także tzw. niezależność referendarska jest dobrem osobistym w rozumieniu art. 23 k.c.

Godzi się zatem przypomnieć, że zgodnie z art. 151 § 1 u.s.p., w zakresie wykonywanych obowiązków referendarz jest niezależny co do treści wydawanych orzeczeń i zarządzeń określonych w ustawach. Jak przyjął Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., P 38/08 (OTK-A 2011 nr 4, poz. 33), jeżeli ustawodawca decyduje się na powierzenie referendarzom sądowym - w ramach organizacyjnej struktury władzy sądowniczej - kompetencji sądu w zakresie czynności ochrony prawnej, istotne jest, aby powierzenie służyło efektywnej ochronie prawnej podmiotów konstytucyjnych praw i wolności, jak również odpowiadało konstytucyjnej zasadzie sprawiedliwości proceduralnej oraz zasadzie sprawności i rzetelności działań organów władzy publicznej. Z uwagi na treść art. 178 ust. 1 Konstytucji RP pojęciu "niezależności", którym ustawodawca posłużył się w art. 151 § 1 u.s.p., należy nadawać odmienne rozumienie niż pojęciu "niezawisłości", która

przysługuje jedynie sędziom. Zważywszy jednak, że Konstytucja RP wielokrotnie posługuje się pojęciem "niezależności", odnosząc je zarówno do sądów oraz Trybunałów (np. art. 45 ust. 1 i art. 173 Konstytucji RP), jak i organów ochrony prawa (art. 210 Konstytucji RP) oraz uwzględniając fakt, iż referendarz jest wysokim urzędnikiem sądowym, Trybunał Konstytucyjny nie widzi przeszkód, aby wypracowane w orzecznictwie konstytucyjnym rozumienie pojęcia "niezależność" odnosić odpowiednio (tj. z uwzględnieniem różnicy w statusie i kompetencjach) do rozumienia "niezależności", o której mowa w art. 151 § 1 Prawa o ustroju sądów powszechnych (szerzej na ten temat w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 14 kwietnia 1999 r., K 8/99, OTK ZU 1999 nr 3, poz. 41, s. 254-256). Zdaniem Trybunału, referendarz sądowy, choć pozostaje w stosunku pracy powstałym na skutek aktu mianowania, przy wydawaniu orzeczeń i zarządzeń nie może podlegać poleceniom, pragmatykom oraz wytycznym służbowym. Niezależność referendarza zakłada organizacyjne i funkcjonalne oddzielenie jego orzeczniczej działalności od innych organów tak, aby zapewnić mu samodzielność w wykonywaniu czynności określonych w ustawach. W pierwszej kolejności "niezależność" ma na celu zagwarantowanie referendarzom sądowym, którzy są zatrudnieni w ramach struktury organizacyjnej władzy sądowniczej, że wydawane przez nich orzeczenia i zarządzenia nie będą podlegały kontroli i nadzorowi w ramach stosunku pracy. Ponadto chodzi tu o zagwarantowanie wolności od ingerencji innych organów władzy publicznej. Pojęcie niezależności nie wyklucza podporządkowania referendarza prawu materialnemu, proceduralnemu oraz ustrojowemu, które powinien stosować zgodnie z ogólnie przyjętymi regułami wykładni i zasadami wnioskowań prawniczych (T. Ereciński, J. Gudowski, J. Iwulski, op. cit., s. 604).

W literaturze zaznaczono, że niezależność referendarza sądowego jest niezależnością rzeczową. Oznacza to, że tylko w granicach powierzonej sprawy referendarz, działając na podstawie przepisów prawa, podejmuje czynności samodzielnie i przejaw jego woli ma dla załatwienia sprawy charakter decydujący. W ramach niezależności załatwia sprawę samodzielnie, ale prawo nie zabrania mu posiłkowania się znanym mu stanowiskiem sędziego czy wykorzystania przygotowanego przez innego referendarza wzoru sposobu postępowania w danym rodzaju spraw, co niedopuszczalne jest w odniesieniu do sędziego orzekającego w

oparciu o zasadę niezawisłości. Decyzja referendarza sądowego nie wynika z zasady kontrydiktoryjności respektowanej w postępowaniu prowadzonym przez sąd, polegającym na wymierzaniu sprawiedliwości. Nie przekreślają niezależności referendarza sądowego okresowe oceny pod warunkiem, że w zakresie badania trafności rozstrzygnięć nie kwestionują ich wartości poza tymi, w których może wystąpić rażąca obraza prawa. Trzeba pamiętać, że ocena może kwestionować decyzje obarczone rażącym naruszeniem prawa z punktu widzenia kwalifikacji referendarza sądowego do wykonywania zawodu, przy czym tylko wystąpienie łącznie przesłanki oczywistej i rażącej obrazy przepisów prawa może prowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego. Od oceny referendarz sądowy może się odwołać, a dopiero dwukrotna, następująca po sobie negatywna okresowa ocena może skutkować wypowiedzeniem stosunku pracy. Nie ma zatem bezpośredniego przełożenia występowania okresowej oceny na niezależność referendarza sądowego, tym bardziej że niezależność nie może oznaczać dowolności w spełnianiu powierzonych czynności (M. Sztorc: Zasada niezawisłości sędziowskiej a niezależność referendarza sądowego w wykonywaniu obowiązków służbowych w sferze ochrony prawnej [w:] System Prawa Pracy. Tom XIII. Zawody prawnicze, red. K. W. Baran, K. Ślęzak, Warszawa 2022).

Należy mieć na uwadze, że wyposażenie sądów w niezależność od innych władz, zaś sędziów w niezawisłość a referendarzy w niezależność, nie ma na celu nadania osobistych przywilejów pracownikom sądów. Są to gwarancje ustalone przez organy społeczeństwa w interesie samego społeczeństwa, by doraźnymi interwencjami w wymierzanie sprawiedliwości jego członkowie nie zagrozili prawom osób, których sprawy są przedmiotem sądenia. Innymi słowy, niezależność referendarza służy interesowi publicznemu, a nie prywatnemu osoby piastującej urząd referendarski.

Wyżej zaprezentowane rozumienie „niezależności referendarskiej” jako należnego referendarzowi z tytułu wykonywanej funkcji publicznej prawa przedmiotowego nie może być traktowane jako dobro osobiste. Dobra te są jednak „wartościami o charakterze niemajątkowym, wiążącymi się z osobowością człowieka, uznanymi powszechnie w społeczeństwie” (tak np. A. Szpunar: Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s. 106; M. Pazdan (w:) Kodeks cywilny..., red. K.

Pietrzykowski, t. 1, 2002, komentarz do art. 23; S. Rudnicki: Ochrona dóbr osobistych na podstawie art. 23 i 24 k.c. w orzecznictwie Sądu Najwyższego w latach 1985–1991, PS 1992 nr 1, s. 34). Niezależność referendarska nie jest wartością przyrodzoną, niezbywalną, stanowiącą immanentną cechę osoby ludzkiej, nie jest również wyrazem dobra osobistego przytoczonego przez skarżącego, czyli swobody sumienia. Powołanie się na swobodę sumienia wprost wymienioną w art. 23 k.c. jako wzorzec dla oceny niezależności referendarskiej jest nieporozumieniem. Pojęcie swobody sumienia trzeba interpretować w kontekście art. 53 Konstytucji RP, który zapewnia każdemu wolność sumienia i religii, nie zaś w ujęciu etyczno-filozoficznym jako poczucie moralne i poczucie obowiązku, sąd rozumu i autorytatywny nakaz, spełniający zarówno funkcję krytyczną, jak i orzekającą (S. Gałęcki: Idea sumienia w XXI wieku [w:] W kręgu etyki klasycznej. Inspiracje i kontynuacje. Prace dedykowane profesorowi Tadeuszowi Ślipce z okazji 95 rocznicy urodzin, red. P. Duchliński, D. Dańkowski, Kraków 2014, s. 304).

Przy rozróżnieniu niezawisłości sędziowskiej i niezależności referendarza, analiza kontekstu swobody sumienia nie może odbyć się bez porównania treści ślubowania sędziego i referendarza. Podczas gdy sędzia obejmując urząd, ślubuje, że sprawiedliwość będzie wymierzać zgodnie z przepisami prawa, bezstronnie, według swego sumienia, to w ślubowaniu referendarza wskazuje się jedynie na sumienne i staranne wykonywanie obowiązków urzędowych.

W świetle całokształtu przytoczonych argumentów należy uznać, że Sąd drugiej instancji trafnie przyjął, iż niezależność referendarza jest tylko i aż prerogatywą przynależną do zajmowanego stanowiska służbowego. Nie jest zaś elementem, wartością związaną ze sferą cech osobistych urzędnika.

Wracając na grunt unormowań dotyczących ochrony dóbr osobistych, warto zauważyć, że w razie naruszenia przez pracodawcę owych dóbr (w tym godności) pracownika, ten ostatni może dochodzić swoich praw na podstawie art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przepis art. 24 § 1 k.c. reguluje problematykę majątkowych i niemajątkowych środków ochrony dóbr osobistych. Realizacja roszczeń majątkowych w ramach tej ochrony wymaga spełnienia częściowo odmiennych przesłanek wynikających z innych przepisów, do których odsyła § 1 zdanie 3 tego artykułu. Przesłanki dochodzonej przez powoda w niniejszym procesie

niemajątkowej ochrony dóbr osobistych, to istnienie dobra osobistego, którego ochrony domaga się pokrzywdzony, zagrożenie naruszeniem lub naruszenie tego dobra oraz bezprawność działania (zaniechania), które zagraża dobru lub je narusza. Rozpoznając roszczenia w tym zakresie sąd powinien zatem w pierwszej kolejności ustalić, czy w ogóle doszło do naruszenia dóbr osobistych, a dopiero w przypadku pozytywnej odpowiedzi na tak sformułowane pytanie zbadać, czy działanie pozwanego było bezprawne (a więc sprzeczne z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego). Dowód, że dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone, ciąży na osobie poszukującej ochrony prawnej z mocy art. 24 k.c., natomiast na sprawcy owego zagrożenia lub naruszenia spoczywa obowiązek wykazania, iż jego działanie nie było bezprawne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2004 r., V CK 608/03, LEX nr 109404).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje koncepcja badania naruszenia dóbr osobistych w świetle kryteriów obiektywnych. Ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, jakim jest stan uczuć, godność osobista i nietykalność cielesna, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego, ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobnicze czy uwarunkowania chorobowe. Kryteria oceny muszą być poddane obiektywizacji, przez uwzględnienie odczuć szerszego grona uczestników zdarzenia i powszechnie przyjmowanych, a zasługujących na akceptację norm postępowania, w tym obyczajowych, wynikających z tradycji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997 nr 6-7, poz. 93). Sąd powinien rozważyć, czy typowa, przeciętna osoba na miejscu pokrzywdzonego uznałaby określone zachowanie za naruszenie dobra osobistego oraz czy w odczuciu społecznym określone działanie może być zakwalifikowane jako naruszające dobra osobiste. Kryterium oceny, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, stanowią przy tym przeciętne opinie ludzi rozsądnie i uczciwie myślących (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 października 1969 r., I CR 305/69, LEX nr 6576; z dnia 12 listopada 1974 r., I CR 610/74, LEX nr 7611; z dnia 16 stycznia 1976 r., II CR 692/75, OSNC 1976 nr 11, poz. 251; z dnia 11 września 1981 r., II CR 297/81, LEX nr 8353; z dnia 25 kwietnia 1989 r., I CR 143/98, OSP 1990 nr 9, poz. 330; z dnia 4 kwietnia 2001 r., III CR 323/00, LEX nr 365051; z dnia 26 października 2001 r.,

V CKN 195/01, LEX nr 53107; z dnia 23 maja 2002 r., IV CKN 1076/00, OSNC 2003 nr 9, poz. 121; z dnia 23 marca 2005 r., I CK 639/04, LEX nr 380977; z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 953/00 LEX nr 55098; z dnia 19 maja 2004 r., I CK 636/03, LEX nr 188474; z dnia 17 września 2004 r., V CK 69/04, LEX nr 197661; z dnia 23 marca 2005 r., I CK 639/04, LEX nr 380977; z dnia 29 października 2010 r., V CSK 19/10, OSNC – ZD 2011 nr 2, poz. 37; z dnia 22 stycznia 2014 r., III CSK 123/13, Legalis). Uwzględnienie kryteriów obiektywnych przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, nie oznacza całkowitego pomijania czynnika subiektywnego w postaci odczuć żądającego ochrony, ale nie można im przypisać rozstrzygającego znaczenia. Naruszenie dobra osobistego należy więc rozpatrywać przede wszystkim w granicach przeciętnych ocen społecznych, nie pomijając subiektywnego, indywidualnego odczucia osoby domagającej się ochrony (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2003 r., V CSK 308/02, OSNC 2004 nr 5, poz. 82 i z dnia 22 stycznia 2014 r., III CSK 123/13, OSNC 2014 nr 11, poz. 115). Nie każde zatem pozbawienie człowieka pewnych uprawnień jest ujmowaniem jego godności, uzasadniającym zastosowanie cywilnoprawnych środków ochrony dóbr osobistych. Zależy to bowiem od tego, czy w powszechnym odczuciu stanowi ono naruszenie godności człowieka, czy też opinia publiczna nie wiąże z nim takich konsekwencji. Dla oceny w tym zakresie istotne znaczenie mają rodzaj i charakter uprawnień, których człowiek został pozbawiony, sposób działania sprawcy, a także stosunek, jaki mają inni ludzie do faktu pozbawienia danej osoby tychże uprawnień (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1989 r., I CR 143/89, LEX nr 5282). Jak skonstatował Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 28 maja 1971 r., III PZP 33/70 (OSNCP 1971 nr 11, poz. 188), naruszeniem czci jest sformułowanie uwłaczającej czci każdego człowieka, w granicach przeciętnych ocen aktualnie stosowanych w społeczeństwie a nie w indywidualnym odczuciu osoby, która domaga się ochrony prawnej. Przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobrego imienia, należy mieć na uwadze nie tylko subiektywne odczucia osoby żądającej ochrony, lecz także obiektywną reakcję opinii publicznej. Istotna jest przy tym dokładna analiza całego tekstu wypowiedzi, a nie badanie, czy dotarła ona do szerszego kręgu osób i jaki był jej faktyczny odbiór (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1976 r., II CR 692/75, OSNCP 1976 nr 11, poz. 251 z glosą J. S. Piątkowskiego, NP 1977 nr 7-8, s. 1144). Zastrzega się

przy tym, że odwołanie do obiektywnych kryteriów naruszenia dobra osobistego nie oznacza, że decydujące znaczenie ma reakcja, jaką dane zachowanie wywołuje, gdyż nie reakcja jest tu ważna, ale występująca w społeczeństwie opinia. O zniesławiającym charakterze wypowiedzi nie decyduje jej skutek w postaci reakcji otoczenia powoda, wyrażającej się zmianą w nastawieniu do niego; chodzi wyłącznie o opinię znajdującą wyraz w poglądach ludzi rozsądnie i uczciwie myślących (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 października 2010 r., V CSK 19/10 (OSNC 2011 Zbiór dodatkowy B, poz. 37 oraz z dnia 8 marca 2012 r., V CSK 109/11, OSNC 2012 nr 10, poz. 119).

W świetle art. 24 § 1 k.c. ochrona z tytułu naruszenia dobra osobistego przysługuje dopiero wówczas, gdy zachowaniu sprawcy naruszenia można przypisać przymiot bezprawności. O bezprawności decydują kryteria obiektywne. Bezprawne jest zachowanie sprzeczne z szeroko rozumianym porządkiem prawnym, a więc z normami prawnymi lub regułami postępowania wynikającymi z zasad współżycia społecznego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 stycznia 1974 r., II CR 752/73, LEX nr 73881; z dnia 16 stycznia 1976 r., II CR 692/75, OSNC 1976 nr 11, poz. 251; z dnia 25 października 1982 r., I CR 239/82, Legalis; z dnia 14 maja 2003 r., I CKN 463/01, OSP 2004 nr 2, poz. 22). Ponieważ odpowiedzialność niemajątkowa z tytułu naruszenia dóbr osobistych jest oparta na zasadzie bezprawności a nie za zasadzie winy, dla skorzystania ze środków ochrony z art. 24 § 1 k.c. nie jest istotne, czy naruszenie było zawinione, ani czy było świadome. Sprawca naruszenia jest obowiązany do usunięcia jego skutków, nawet jeśli nie zdawał sobie sprawy z konsekwencji swego działania (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 1981 r., II CR 297/81 Legalis; z dnia 19 października 1999 r., I CKN 979/98, MoP 1999 nr 12; z dnia 20 września 1999 r., III CKN 939/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 56 z glosą J. Sobczak, OSP 2000 nr 6, poz. 94; z dnia 7 listopada 2002 r., II CKN 1293/00, OSNC 2004 nr 2, poz. 27 z glosą J. Sieńczyło – Chlabicz, PiP 2004 nr 4, s. 116 i nast.; z dnia 14 maja 2003 r., I CKN 463/01, OSP 2004 nr 2, poz. 22 z glosami Z. Radwańskiego; R. Tymiec, PiP 2004 nr 4, s. 120 i nast.).

Bezprawność zachowania sprawcy naruszenia dobra osobistego wyrażona jest w formie domniemania prawnego. Takie rozwiązanie w sposób korzystny dla pokrzywdzonego wpływa na rozłożenie ciężaru dowodu oraz ryzyka niewyjaśnienia

okoliczności stanu faktycznego, od których zależy bezprawność. Pokrzywdzony nie musi zatem udowadniać, że zachowanie sprawcy naruszenia dobra osobistego było niezgodnie z prawem lub zasadami współżycia społecznego, ale - z uwagi na wzruszalność domniemania - sprawca naruszenia w celu zwolnienia się od odpowiedzialności musi udowodnić, iż jego zachowanie nie nosiło cech bezprawności. Dowód w tym zakresie polega na wykazaniu okoliczności, które w konkretnej sytuacji uzasadniają uchylenie oceny określonego postępowania jako stanowiącego bezprawną ingerencję w sferę dóbr osobistych. Okoliczności te nazywane są w orzecznictwie, w nawiązaniu do siatki terminologicznej prawa karnego, kontratypami.

Do okoliczności wyłączających bezprawność zachowania sprawcy naruszenia dobra osobistego zalicza się: a) zgodę uprawnionego; b) działanie w ramach obowiązującego porządku prawnego; c) wykonywanie prawa podmiotowego oraz d) ochronę uzasadnionego interesu społecznego lub prywatnego.

Spośród wymienionych kontratypów zasadnicze znaczenie ma działanie w ramach porządku prawnego. Jest ono okolicznością wyłączającą bezprawność zagrożenia lub naruszenia dobra osobistego w świetle przepisów różnych dziedzin prawa. Ustalenie tej okoliczności wymaga stwierdzenia, że obowiązuje norma prawna upoważniająca do naruszenia dobra osobistego. Z zakresu prawa cywilnego można wskazać unormowania dotyczące obrony koniecznej (art. 423 k.c.), dozwolonej samopomocy (art. 343 § 2 k.c.) albo działania w stanie wyższej konieczności (art. 424 k.c.).

Na gruncie prawa pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest pogląd, że rozwiązanie (także wadliwe) stosunku pracy przez pracodawcę wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych, chyba że w związku z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania niemieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 grudnia 1973 r., I PR 493/73, OSNCP 1974 nr 9, poz. 156, NP 1974 nr 10, s. 1395 z glosą J. Tyszki, NP 1975 nr 4, s. 590 z glosą B. Błachowskiej, NP 1976 nr 10, s. 1477 z glosą J.A. Piszczka; z dnia 6 marca 1991 r., I PR 469/90, OSP 1992 nr 5, poz. 117 z glosą T. Bińczyckiej-

Majewskiej, PS 1992 nr 9, s. 70 z glosą A. Szpunara; z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 418/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 44; z dnia 1 października 1998 r., I PKN 353/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 678; z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 269, PiP 2003 nr 4, s. 126 z glosą H. Szewczyk). Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 30 marca 1994 r., III PZP 9/94 (OSNAPiUS 1994 nr 2, poz. 26) stwierdził, że prowadzenie przez zakład pracy samodzielnego postępowania w celu wyjaśnienia, czy zachowanie pracownika nosi znamiona oczywistości przestępstwa, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 2 k.p., samo przez się nie przesądza o bezprawności takiego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. także wówczas, gdy przypisywane pracownikowi przestępstwo nie zostało przez niego popełnione. Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że od tej zasady mogą istnieć wyjątki polegające np. na przekraczającym niezbędną miarę nadawaniu rozgłosu przestępstwu, które następnie nie znalazło potwierdzenia w postępowaniu karnym, czy też sięganiu w samodzielnym postępowaniu wyjaśniającym do środków zewnętrznych, bez próby wyjaśnienia sprawy z osobą, którą podejrzewa się o popełnienie przestępstwa.

Nie nosi cech bezprawności działanie pracodawcy, który w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej przedstawia ocenę pracy pracownika, wskazując między innymi na jego nieprzydatność na zajmowanym stanowisku, jeśli czyni to w celu uzyskania stanowiska tego organu związkowego w przedmiocie zamierzonego rozwiązania stosunku pracy, o ile nie kieruje się złośliwością w celu szkodenia dobremu imieniu pracownika (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 grudnia 1970 r., II PR 371/70, LEX nr 14102 oraz z dnia 23 września 1997 r., I PKN 287/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 419). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1973 r., II PR 31173 (LEX nr 14237), podkreślano, że pracodawca obowiązany jest do udzielenia organom związków zawodowych i organów państwowych informacji niezbędnych dla udzielenia odpowiedzi na skargi jego pracowników wnoszone do tych organów w związku z trwającym lub rozwiązany stosunkiem pracy. Działanie takie nie jest bezprawne i nie uzasadnia odpowiedzialności pracodawcy z mocy art. 23 i art. 24 k.c. także i wówczas, gdy przekazane przez niego informacje lub dane są dla pracownika niekorzystne, jeśli nie wykraczają poza sferę objętą stosunkiem pracy.

Za działanie na podstawie prawa uważa się zamieszczenie w opinii o podwładnym uwag dotyczących jego życia prywatnego i rodzinnego, jeżeli działanie takie nakazują wewnętrzne przepisy służbowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1991 r., I PR 469/90, OSNAPiUS 1992 nr 5, poz. 117), a także sporządzenie i zamieszczenie w aktach osobowych pracownika notatki służbowej o jego zachowaniu, zgodnie z zasadami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawcę dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zm.), nawet jeśli zawiera ona niekorzystne dla pracownika stwierdzenia na temat jego kwalifikacji i przydatności do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 249/01, OSNP 2003 nr 6, poz. 83). Jednakże pracownik może dochodzić na drodze sądowej ochrony swego dobra osobistego, które zostało naruszone przez pracodawcę wskutek świadomego wystawienia mu krzywdzącej i nieprawdziwej opinii (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 1967 r., III PZP 41/67, OSNC 1968 nr 5, poz. 91). Sformułowania godzące w честь i dobre imię człowieka, a zbędne z punktu widzenia potrzeb opinii, stanowią naruszenie tych dóbr osobistych. Natomiast sądy ocenne, nawet ujemne, lecz niezbędne w danych okolicznościach i niepozbawione *prima facie* podstaw, nie noszą cech bezprawności (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1975 r., V PZP 10/75, LEX nr 12337 oraz wyroki: z dnia 20 grudnia 1968 r., II PR 549/68, LEX nr 14000; z dnia 2 grudnia 1970 r., II PR 371/70, LEX nr 14102; z dnia 5 maja 1972 r., II PR 90/72, LEX nr 12245; z dnia 24 października 1972 r., I PR 302/72, LEX nr 12257; z dnia 6 grudnia 1973 r., I PR 493/73, LEX nr 12291; z dnia 18 kwietnia 1974 r., II PR 71/74, LEX nr 14252; z dnia 21 stycznia 1977 r., V PRN 3/76, LEX nr 13488; z dnia 12 marca 1981 r., II CR 480/80, LEX nr 16441; z dnia 30 października 1981 r., II CR 384/81, LEX nr 8364; z dnia 20 lutego 1996 r., I CRN 250/95, LEX nr 24928; z dnia 16 lutego 2001 r., IV CKN 252/00, LEX nr 47515; z dnia 15 czerwca 2005 r., II PK 270/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 144; z dnia 10 października 2007 r., II PK 42/07, LEX nr 419149; z dnia 6 marca 2008 r., II PK 188/07, LEX nr 508341; z dnia 10 czerwca 2014 r., I PK 310/13, LEX nr 1563426).

Analiza powyższych orzeczeń Sądu Najwyższego pozwala na sformułowanie konkluzji, że działanie w ramach porządku prawnego wyłącza bezprawność naruszenia dobra osobistego, ale pod pewnymi warunkami. W ogólności bezprawność oznacza bowiem zachowanie niezgodne (sprzeczne) z prawem. Jeżeli więc obowiązujące przepisy przewidują określone procedury, to działanie w ich ramach (często wkraczające w sferę prawnie chronionych dóbr osobistych) z reguły nie jest bezprawne. Jeżeli jednak w toku takich prawnie uregulowanych procedur dochodzi do wyraźnego, poważnego naruszenia przepisów, zwłaszcza w sposób powodujący wykroczenie poza cel i niezbędność postępowania, to nie jest wykluczone uznanie bezprawności takiego działania. Inaczej mówiąc, nie każde naruszenie przepisów regulujących przebieg określonych postępowań w ramach obowiązującego porządku prawnego oznacza bezprawność działania, ale jeżeli wkroczenie w sferę prawnie chronionych dóbr osobistych nastąpiło w toku tychże procedur, może – przy spełnieniu powyższych przesłanek – zostać uznane za bezprawne. Działanie w ramach obowiązującego porządku prawnego, by wyłączyć bezprawność, musi być zatem dokonane w granicach określonych tym porządkiem prawnym, to jest pozostawać w zgodzie z obowiązującymi przepisami, a nadto powinno być rzeczowe, obiektywne, podjęte z należytą ostrożnością i przez osobę uprawnioną; nie może też wykraczać poza niezbędną dla określonych prawem celów potrzebę (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 grudnia 1967 r., II CR 328/67, LEX nr 6256; z dnia 13 kwietnia 2000 r., III CKN 777/98, LEX nr 51361; z dnia 9 maja 2000 r., IV CKN 31/00, LEX nr 52650; z dnia 7 listopada 2000 r., I CKN 1149/98, LEX nr 50831).

Uwagi te dotyczą także problematyki naruszenia dóbr osobistych pracownika w trakcie prowadzonej przez pracodawcę procedury ocennej. Trzeba przy tym zaznaczyć, że ewentualne niedochowanie wymagań formalnych tejże procedury nie uzasadnia jeszcze roszczeń wywodzonych z art. 24 § 1 k.c. Konieczne jest stwierdzenie, że w wyniku owych nieprawidłowości nastąpiło naruszenie dóbr osobistych pokrzywdzonego.

Warto zatem przypomnieć, że zgodnie z art. 148 § 2 u.s.p., referendarze i asystenci sędziów podlegają okresowym ocenom, obejmującym jakość i

terminowość wykonywania zadań, kulturę urzędowania, efektywność wykorzystania czasu pracy oraz realizację doskonalenia zawodowego.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 stycznia 2019 r., I PK 143/18 (LEX nr 2607285) poczynił szczegółowe rozważania dotyczące problematyki okresowych ocen osób zatrudnionych na stanowisku asystenta sędziego. Zasady dokonywania okresowych ocen asystenta sędziego i referendarza sądowego są zbieżne, stąd pogląd wyrażony w przywołanym wyżej orzeczeniu - chociaż dotyczy bezpośrednio ocen okresowych asystenta sędziego - znajduje także odniesienie do ocen okresowych referendarza sądowego.

Kontrola sądowa ocen asystentów i referendarzy jest dopuszczalna i obejmuje w szczególności badanie, czy pracodawca przestrzegał w danym postępowaniu obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracownika oraz obowiązującej procedury postępowania. Oznacza to, że ocenianie pracowników podlega kontroli sądów pracy z punktu widzenia trybu obowiązującego przy dokonywaniu ocen okresowych oraz zachowania standardów wyznaczonych treścią 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 oraz pomocnicze i nie przyznaje żadnym z nich priorytetowego traktowania. Niemniej nie ma przeszkód, by pracodawca w swej praktyce nadał im odmienną rangę. Jeżeli tak uczyni, jest zobowiązany do uprzedzenia ocenianego o tym fakcie. Przypisanie szczególnego znaczenia określonym kryteriom może mieć związek ze ścieżką rozwoju pracownika. W sprawie, w której zapadł wspomniany wyrok Sądu Najwyższego, chodziło o sytuację asystenta sędziego po zdanych egzaminie sędziowskim. Jeżeli więc celem opinii było uzyskanie przez asystenta statusu sędziego, to położenie nacisku na wybrane kryteria mogło w wyższym stopniu ułatwić mu udział w konkursach na wolne stanowiska sędziowskie. W każdym jednak wypadku na pracodawcy ciąży obowiązek uwzględnienia wszystkich parametrów oceny wskazanych przez ustawodawcę.

Ocena okresowa, przeprowadzona według standardów określonych w art. 94 pkt 9 k.p., ma służyć weryfikacji poziomu rozwoju pracownika, lepszemu zrozumieniu wymagań dotyczących wykonywanych przez niego zadań, identyfikowania i analizowania ewentualnych problemów w realizowaniu obowiązków pracowniczych.

Uzyskanie tego rezultatu może nastąpić również przez odniesienie do efektów osiąganych przez osoby na stanowiskach równorzędnych, a także przez stwierdzenie mniejszej skuteczności w porównaniu z okresem poprzednim (L. Mitrus: Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika, Warszawa 2018, Legalis).

W powołanym wyroku z dnia 16 stycznia 2019 r., I PK 143/18, Sąd Najwyższy skonstatował zatem, że nie można akceptować poglądu Sądu Okręgowego, który uznał, iż 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 to, czy stosowane kryteria miały charakter obiektywnych i sprawiedliwych, przy uwzględnieniu zasady równego traktowania i niedyskryminacji. Jednocześnie trzeba 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. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2018 r., II PK 22/17 (OSNP 2019 nr 1, poz. 1) zauważono wszak, że staż pracy jest usprawiedliwionym kryterium różnicowania wynagrodzeń pracowniczych, bowiem może wpływać na jakość oraz ilość wykonywanej pracy. Także kryterium kwalifikacji zawodowych może stanowić parametr zróżnicowania sytuacji pracowników.

Powyższy pogląd należy skonfrontować z zarzutem J. S. dotyczącym braku zastosowania przez pozwanego obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracy powoda, a także nie odniesienia się przez Sądy obu instancji do braku przypisania przez pracodawcę wagi kryteriów ocen częściowych przy wydawaniu oceny łącznej w sytuacji, gdy skarżący otrzymał w kwestionowanej ocenie okresowej także częściowe oceny pozytywne, a wcześniej nie poinformowano go w żaden sposób o przypisaniu przez pozwanego różnej wagi poszczególnym parametrom oceny i nie wyjaśniono, dlaczego mimo otrzymania pozytywnej oceny w zakresie kryteriów „zaangażowanie, kultura osobista i kultura organizacji pracy” oraz

„nastawienie na rozwój kwalifikacji zawodowych” ostatecznie powód otrzymał łączną ocenę okresową negatywną.

Lektura przedmiotowej oceny okresowej pozwala na przyjęcie, że oceniający skupił uwagę na jakości i terminowość wykonywania przez J. S. zadań oraz efektywność wykorzystania przezeń czasu pracy, traktując pozostałe kryteria jako pomocnicza, także przy uwzględnieniu szczegółowość opisu zachowań powoda. Analizując efektywność i terminowość wykonania zadań, podmiot sporządzający opinię wziął pod uwagę wyniki asesorów zatrudnionych w tym samym oraz bliźniaczym wydziale Sądu. Porównanie to ujawniło niekorzystny dla skarżącego wynik tak co do ilości załatwionych spraw, jak i terminowości podejmowanych w nich czynności referendarskich. Kwestionowana opinia obejmowała wszystkie wymienione w art. 148 § 2 u.s.p. kryteria. Nie zachodził więc przypadek pominięcia niektórych parametrów jako mniej istotnych. W przytoczonym przez Sąd *meriti* oraz skarżącego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2019 r., I PK 143/18, kluczową kwestią było, że kwestionowana opinia nie zawierała wszystkich wymaganych prawem kryteriów oceny, a mimo to – zdaniem sądu drugiej instancji - i tak byłaby negatywna nawet przy uwzględnieniu pominiętych parametrów z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 2012 r. Jest to przypadek całkowicie odmienny od obecnie rozpoznawanego.

Z powołanego orzeczenia Sądu Najwyższego wynika, że na pracodawcy ciąży obowiązek uwzględnienia wszystkich kryteriów oceny wymienionych w art. 148 § 2 u.s.p. oraz uprzedniego poinformowania pracowników o ewentualnym przypisaniu różnej wagi poszczególnym parametrom. To pracodawca – oceniający, a nie sąd rozpoznający sprawę o uchylenie oceny jest władny do dokonywania gradacji ustawowych kryteriów oceny. Nie ma przeszkód, by pracodawca w swej praktyce nadał im odmienną wagę. Jeżeli tak uczyni, jest zobowiązany do uprzedzenia ocenianego o tym fakcie. Nadanie szczególnej rangi określonym kryteriom może mieć związek ze ścieżką rozwoju pracownika (np. oczekiwań co do poprawy negatywnego wyniku uzyskanego we wcześniejszej ocenie).

Jak słusznie zarzuca autor skargi kasacyjnej, przy braku zróżnicowania wagi kryteriów ocen cząstkowych w art. 148 § 2 u.s.p. pozwany był zobowiązany do podania powodowi z wyprzedzeniem przyjętej hierarchii tych kryteriów. Tymczasem

powód nigdy nie otrzymał takiej informacji. Rozważając jednak całokształt kasacyjnych zarzutów dotyczących kryteriów oceny okresowej oraz ich różnicowania, a tym samym gradacji, warto przypomnieć, że zdaniem Sądu Najwyższego, nie każde naruszenie przepisu proceduralnego automatycznie przesądza o konieczności uchylenia oceny okresowej. Analizie sądu pracy podlega wpływ tego uchybienia na ostateczny wynik oceny. Jest więc oczywiste, że nie każde naruszenie proceduralne musi prowadzić do choćby potencjalnego wypaczenia oceny ostatecznej lub częściowej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 10/15, OSNP 2016 nr 7, poz. 81).

Jak twierdzi powód, a czemu pozwany nie zaprzecza, pracodawca nie uprzedził skarżącego o różnicowaniu wagi ustawowych kryteriów oceny okresowej. Jednakże, jak ustalił Sąd drugiej instancji, J. S. miał pełną świadomość co do oczekiwań pracodawcy i stawianych mu wymagań. Pozwany wielokrotnie przekazywał powodowi uwagi i zalecenia, zwłaszcza dotyczące terminowości podejmowania czynności w przydzielonych skarżącemu sprawach. Sąd Apelacyjny słusznie zaznacza, że uwadze powoda umyka okoliczność, iż wcześniejsza ocena za okres od 1 października 2015 r. do 30 września 2017 r. była negatywna. W okresie bezpośrednio poprzedzającym przeprowadzenie kwestionowanej w niniejszym postępowaniu oceny, jakość i efektywność pracy J. S. nie była zatem zadowalająca z perspektywy oczekiwań pracodawcy. W świetle wcześniejszej negatywnej opinii z 13 grudnia 2017 r. oraz zawartych w niej wniosków i zaleceń, powód powinien liczyć się z tym, że przy kolejnej ocenie parametr terminowości i jakości pracy będzie dla pracodawcy kluczowy. W tym stanie rzeczy formalny brak uprzedzenia, że przy drugiej ocenie okresowej kryteria jakości, terminowości oraz efektywnego wykorzystywania czasu będą miały zasadnicze znaczenie, nie może uchodzić za wadę istotną, wypaczającą ostateczną ocenę.

Konkludując, wypada stwierdzić, że zastosowana przez pozwanego procedura okresowej oceny pracy powoda ma ustawowe umocowanie i obligatoryjny charakter. Poza wspomnianą wyżej nieprawidłowością w zakresie uprzedzenia ocenianego o wadze przypisywanej przez opiniującego wybranym kryteriom, tryb przeprowadzenia owej oceny należy uznać za zgodny z obowiązującymi przepisami.

Nie oznacza to jednak, że treść sporządzonej oceny okresowej nie stanowi naruszenia dóbr osobistych powoda, a ściślej czci i godności pracowniczej.

Jak wspomniano wyżej, opracowując sporną ocenę okresową, opiniujący wziął pod uwagę wszystkie wymagane przepisami kryteria, nie pomijając żadnego z nich. W tym sensie ocena jest kompleksowa. Formalne uwzględnienie niezbędnych kryteriów oceny nie przesądza jednak o prawidłowości samej oceny. Wątpliwości budzi bowiem sposób zastosowania owych kryteriów przez oceniającego.

W rozpoznawanej sprawie Sąd odwoławczy przyjął, że informacje odnoszące się do procentowego wskaźnika orzeczeń referendarza utrzymanych w mocy mają charakter zobiektywizowanych danych liczbowych, a nie subiektywnego przekonania pracodawcy. Stabilność orzecznictwa J. S. została przez pozwanego ustalona na podstawie miarodajnych, obiektywnych czynników, wskazujących na ilość orzeczeń zmienionych lub uchylonych w postępowaniu skargowym. Analiza wartości merytorycznej orzecznictwa powoda oraz jego stabilności mieści się w kryterium ogólnym jakości wykonywanej przez niego pracy oraz w kryterium szczegółowym: sumienność i staranność. Podobnie obiektywnie uzasadniona była ocena terminowości wykonywania przezeń zadań oraz efektywności wykorzystania czasu pracy.

Odnosząc się do powyższej argumentacji Sądu drugiej instancji, warto podkreślić, że ocena okresowa musi zawierać zdecydowane stanowisko oceniającego odnośnie do pozytywnego lub negatywnego jej wyniku. Ta ostateczna konkluzja jest zaś rezultatem zastosowania wszystkich koniecznych kryteriów oceny i wyważenia wniosków płynących z poszczególnych ocen częściowych. Ocena ta operuje pewnymi uogólnieniami, gdyż trudno oczekiwać od opiniującego szczegółowej analizy i opisu wszystkich, liczonych w setkach, spraw zalegających w referacie opiniowanego. Ważnym elementem oceny referendarza są zatem dane statystyczne ilustrujące szybkość i efektywność oraz jakość jego pracy. Formułowanie ostatecznych wniosków oceny okresowej w oparciu o samą statystykę może jednak wypaczać jej istotę i cel.

Wypada zauważyć, że celem instytucji oceny okresowej referendarza sądowego jest sprawdzenie jego umiejętności zawodowych i sposobu wywiązywania się z obowiązków na zajmowanym stanowisku. Ocena kwalifikacji referendarza jest

istotna z punktu widzenia jego dalszych losów zawodowych, gdyż daje odpowiedź na pytanie o przydatność opiniowanego do pracy w tym charakterze oraz ewentualnych perspektyw awansu zawodowego., ale także – a może przede wszystkim – jest ważna z punktu widzenia oczekiwań kierownictwa sądu wobec ocenianego w aspekcie realizacji zadań pracodawcy oraz interesu publicznego. Referendarz sądowy jest wszak istotnym ogniwem w funkcjonowaniu wymiaru sprawiedliwości i do niego również – tak jak do sędziów i asesorów - kierowane są oczekiwania stron i uczestników postępowań w zakresie szybkiego i rzetelnego rozpoznania spraw. Ważąc te indywidualne i zbiorowe oczekiwania, nie można jednak tracić z pola widzenia okoliczności, że okresowa ocena referendarza sądowego jest oceną pracowniczą. Dotyczy osoby pozostającej w zatrudnieniu pracowniczym, a zatem w stosunku prawnym starannego działania a nie rezultatu, jak na przykład stosunek cywilnoprawny wykreowany umową o dzieło. Referendarz sądowy zgodnie z istotą stosunku pracy oraz rotą ślubowania, zobowiązuje się do sumiennego wykonywania swoich obowiązków urzędowych. Jak każdy pracownik, nie odpowiada jednak za ostateczny rezultat swojej pracy. Wszelkie ryzyko związane z zatrudnieniem pracownika obciąża pracodawcę, zaś w przypadku wymiaru sprawiedliwości, to państwo ostatecznie ponosi wobec swoich obywateli odpowiedzialność za jego funkcjonowanie. Tak zresztą skonstruowana jest skarga na przewlekłość postępowania, dająca stronom możliwość dochodzenia od państwa roszczeń z tytułu nierozpoznania sprawy w rozsądnym terminie nie tylko wtedy, gdy przewlekłość postępowania jest zawiniona przez konkretnego sędziego, asesora lub referendarza, ale także wtedy, gdy nie zapewniło kadrze sędziowskiej (asesorskiej, referendarskiej) warunków do szybkiego i sprawnego rozpoznawania spraw. W konsekwencji tego należy przyjąć, że referendarz sądowy ma obowiązek właściwie organizować pracę i starannie wykonywać swoje obowiązki na zajmowanym stanowisku tak, aby przydzielone mu sprawy były rozpoznawane bez zbędnej zwłoki i z zachowaniem wszelkich wymagań procedury. Nie można go jednak obarczać odpowiedzialnością za powstałe zaległości i przypisywać braku umiejętności oraz zaangażowania w pracę, jeśli dochowuje on należytej staranności w wywiązywaniu się z obowiązków zawodowych, a opóźnienia w załatwianiu spraw są wynikiem okoliczności odeń niezależnych. Sama statystyka obrazuje jedynie

obiektywnie złą kondycję referatu opiniowanego, lecz nie wyjaśnia przyczyn tej zapaści. Fakt istnienia dużej ilości nierozpoznanych spraw i wydłużającego się okresu ich załatwiania może bowiem być konsekwencją niewłaściwej obsady kadrowej wydziału, zwłaszcza jeśli stan taki trwałby przez dłuższy czas.

Mimo podnoszenia przez J. S. w toku procesu powyższych zastrzeżeń, Sądy obu instancji nie wyjaśniły, jak kształtowało się obciążenie powoda ilością zalegających w referacie i wpływających na bieżąco spraw oraz czy obiektywnie miał on warunki do tego, aby w obowiązującym go podstawowym wymiarze czasu pracy podejmować w tych sprawach czynności bez zbędnej zwłoki. Porównanie zaś efektywności pracy referendarza sądowego do pracy asesora może być zawodne. Trzeba bowiem pamiętać, że asesorzy sądowi zatrudnieni są w zadaniowym systemie czasu pracy, w przeciwieństwie do referendarzy sądowych pracujących w podstawowym systemie czasu pracy, co niewątpliwie rzutuje na organizację pracy obydwu tych grup zawodowych. Nadto porównania takiego dokonano w niniejszej sprawie tylko za okres 4 miesięcy (od 4 grudnia 2017 r. do 31 marca 2018 r.), podczas gdy okres objęty kwestionowaną oceną wynosi rok. Nasuwa się pytanie, czy w trzykrotnie dłuższym przedziale czasu efektywność pracy porównywanych asesorów byłaby równie wysoka. A ściślej – czy da się w długiej perspektywie czasowej pracować tak wydajnie w warunkach podobnych do tych, w jakich zatrudniony był powód. Wreszcie nie ustalono, czy zarzucane powodowi największe opóźnienia w podejmowaniu czynności były konsekwencją niewłaściwej organizacji pracy przez opiniowanego, odkładania spraw trudnych i załatwiania w pierwszej kolejności łatwiejszych spraw, czy też były wynikiem innych, niezależnych od skarżącego okoliczności. Powód był wszak ponaglany przez przełożonego do podjęcia czynności w tych sprawach. Czy zatem ignorował te ponaglenia, czy też odpowiadał na pisma przełożonego, a jeżeli tak, to czym tłumaczył powstałe opóźnienia.

Bez zbadania powyższych okoliczności trudno przesądzać o trafności konkluzji spornej oceny okresowej odnośnie do terminowości wykonywania zadań i efektywności wykorzystania czasu pracy przez powoda. Same stwierdzenia opiniującego w tym zakresie są zresztą niespójne. Z jednej strony autor oceny okresowej zauważa, że opiniowany nie spowodował poprawienia efektywności

swojej pracy mimo dużego zaangażowania, z drugiej zaś strony zarzuca powodowi lekceważący stosunek do terminowego załatwiania spraw. Jak zatem pogodzić tezę o dużym zaangażowaniu opiniowanego w realizację obowiązków zawodowych z sugerowanym intencjonalnie nierzetelnym wywiązywaniu się z tychże zadań.

Jeśli, jak twierdzi skarżący, nieterminowe podejmowanie czynności oraz przewlekłość w załatwianiu spraw były efektem niewłaściwej obsady kadrowej wydziału i mimo dochowania należytej staranności w wykonywaniu obowiązków zawodowych powód obiektywnie nie był w stanie zapobiec powstawaniu zaległości, wówczas oparte tylko na analizie danych statystycznych wnioski oceny okresowej w zakresie kryterium sumienności i staranności oraz wiedzy i umiejętności, sugerujące (czy wręcz stwierdzające) brak owych umiejętności i intencjonalną niestaranność skarżącego można byłoby uznać za naruszające część wewnętrzną i zewnętrzną J. S., w tym jego godność pracowniczą. Konsekwencją nierzetelnego (bo opartego tylko na danych statystycznych, bez rozważenia wszystkich istotnych okoliczności) zastosowania wymaganych kryteriów oceny byłoby bowiem bezpodstawne uznanie powoda za osobę o niskich kwalifikacjach, niewłaściwe wywiązującą się z obowiązków zawodowych. Niewątpliwie taka konkluzja mogłaby implikować u opiniowanego zaniżenie samooceny i poczucia własnej wartości jako pracownika, a także skutkować negatywnym odbiorem w oczach środowiska zawodowego, prowadząc ostatecznie do rozwiązania stosunku pracy.

Jak wspomniano wyżej, wbrew zarzutowi skargi kasacyjnej, nie istnieje dobro osobiste w postaci niezależności referendarskiej. Jednakże ta prerogatywa zawodu referendarza sądowego musi być honorowana także przy sporządzaniu oceny okresowej. Analiza trafności wydawanych przez referendarza orzeczeń nie powinna zatem odbywać się z pozycji nadzoru służbowego sprawowanego przez jego przełożonych. Działalność orzecznicza została wszak organizacyjnie i funkcjonalnie oddzielona od innych organów tak, aby zapewnić referendarzowi samodzielność w wykonywaniu czynności określonych w ustawach. Przede wszystkim zagwarantowano referendarzom sądowym, którzy są zatrudnieni w ramach struktury organizacyjnej władzy sądowniczej, że wydawane przez nich orzeczenia i zarządzenia nie będą podlegały kontroli i nadzorowi w ramach stosunku pracy, a także będą wolne od ingerencji innych organów władzy publicznej. W ramach

przysługującej niezależności referendarz podlega natomiast prawu materialnemu, proceduralnemu oraz ustrojowemu, które powinien stosować zgodnie z ogólnie przyjętymi regułami wykładni i zasadami wnioskowań prawniczych. Oczywiście stabilność orzecznictwa - obok szybkości i sprawności postępowania - jest zjawiskiem ze wszech miar pożądanym z punktu widzenia interesu publicznego. Chodzi o to, aby zapewnić stronom prawo do szybkiego rozpoznania spraw tak, aby nie musiały dochodzić swoich racji, uruchamiając procedurę odwoławczą od orzeczeń referendarskich. Godzi się zauważyć, że samodzielność referendarza w wykładni i stosowaniu prawa, jego niezależność od zewnętrznych nacisków, w tym ze strony przełożonych, jest także ustanowiona w interesie publicznym, będąc elementem prawa obywateli do rzetelnego procesu. Ewentualna ingerencja sporządzającego ocenę okresową w tę materię nie może więc naruszać właściwie pojętej sfery niezależności referendarskiej, gdyż może prowadzić do naruszenia dobra osobistego opiniowanego w postaci wspomnianej godności pracowniczej. Stanowcze, negatywne dla ocenianego wnioski w zakresie kryterium jakości i stabilności orzecznictwa byłby uzasadnione wówczas, gdyby przyczyną uchyleń lub zmian orzeczeń była nieważność postępowania lub widoczne gołym okiem naruszenia przepisów procesowych albo sprzeczność rozstrzygnięć z utrwalonymi poglądami judykatury i doktryny. Same dane o ilości uchylonych i zmienionych orzeczeń nie wyjaśniają jednak, czy mamy do czynienia z tak pojętą wadliwością wydanych przez referendarza rozstrzygnięć, podważającą jego wiedzę i umiejętności zawodowych.

Z powyższą kwestią wiąże się jeszcze jednak aspekt sprawy. Otóż obowiązujące przepisy sytuują uprawnienie do dokonania oceny okresowej referendarza sądowego w osobie prezesa sądu. Oczywiście prezes sądu może swoje kompetencje w tym zakresie scedować na swojego zastępcę lub zlecić przeprowadzenie analizy pracy referendarza innemu osobom. Sąd Najwyższy nie może kreować w tym zakresie nieznanymi ustawie wymagań. Jednak w konkretnej sytuacji, w ramach sądowej kontroli prawidłowości kwestionowanej oceny okresowej, ten kontekst podmiotowy może mieć znaczenie dla ostatecznego wyniku sprawy. Jeśli bowiem dochodzi do skumulowania w jednej osobie funkcji wiceprezesa sądu sporządzającego ocenę okresową, przewodniczącego wydziału, w którym

zatrudniony jest oceniany referendarz oraz sędziego orzekającego o zasadności skarg na czynności opiniowanego, wówczas mogą pojawić się wątpliwości, czy wydana ocena jest obiektywna, skoro analizy między innymi stabilności orzecznictwa referendarza dokonuje osoba, która już wcześniej wypowiadała się w tych sprawach w trybie sędziowskiej kontroli zaskarżonych rozstrzygnięć.

Nierozważenie zarzutów apelacji w powyższym zakresie stanowi naruszenie przez Sąd drugiej instancji art. 378 § 1 k.p.c., które doprowadziło do niewyjaśnienia wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sporu, a w konsekwencji – do obrazu prawa materialnego wskutek dokonania jego subsumpcji do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego sprawy.

Z przytoczonych względów, wobec zasadności wskazanych w skardze kasacyjnej podstaw, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

(r.g.)

[ał]