

UCHWAŁA

Dnia 27 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa M. L.

przeciwko Izbie Skarbowej w K.

o uchylenie oceny okresowej,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 stycznia 2016 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Apelacyjnego z dnia 4 listopada 2015 r.,

"Czy w sprawie o uchylenie negatywnej oceny okresowej pracownika służby cywilnej na podstawie przepisu art.83 ust.5 ustawy z 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz.U. 2014, poz.1111 ze zm.) w zw. z przepisami rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych w służbie cywilnej (Dz.U.2009, nr 74, poz. 633 ze zm.), sąd rozpoznający sprawę jest uprawniony do badania czy została po stronie pracodawcy zachowana i zastosowana właściwa procedura związana z dokonaniem oceny okresowej tzn. czy spełnione zostały wszystkie warunki formalne wynikające z przepisów szczegółowych regulujących dokonywanie ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej? W przypadku stwierdzenia, że urząd (pracodawca) nie sporządził niezwłocznie opisu nowoutworzonego stanowiska w terminie przewidzianym w § 2 pkt 1 Zarządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 07 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. z 2011r. nr 5, poz. 61 ze zm.), a ocena okresowa obejmuje okres pracy członka korpusu służby cywilnej jako osoby ocenianej zarówno okres przed jak i po sporządzeniu, doręczeniu i zapoznaniu się jej z opisem stanowiska pracy, to czy okoliczność ta rzutuje na stwierdzenie

uchylenia w procesie dokonywania oceny okresowej prowadzącego do uchylenia przez sąd tejże oceny? Czy w przypadku uznania, że zachowane zostały wszystkie warunki formalne po stronie pracodawcy w procesie oceny okresowej pracownika, a sąd stwierdza, iż istnieją przesłanki do zmiany tej oceny, to w jakiej formie następuje ta zmiana: poprzez merytoryczne dokonanie zmiany oceny końcowej przez sąd, zmianę poszczególnych wskazanych ocen częściowych, czy też uchylenie oceny końcowej lub też uchylenie oceny końcowej z jednoczesnym nakazaniem pracodawcy dokonanie zmiany w zakresie wskazanym przez sąd w sentencji wyroku?"

podjął uchwałę:

1. Sąd rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej (art. 83 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, jednolity tekst: Dz. U z 2014 r., poz. 1111 ze zm.) jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen częściowych (na poziomie poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań) pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p.).

2. Uwzględniając powództwo pracownika sąd nie zmienia oceny okresowej, ale uchyla ją w całości lub części, co zobowiązuje pracodawcę do jej ponownego dokonania.

3. Uchylenie negatywnej oceny okresowej jest dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny okresowej.

UZASADNIENIE

Postanowieniem z 4 listopada 2015 r. wydanym w sprawie z powództwa M. L. przeciwko Izbie Skarbowej Sąd Apelacyjny Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przedstawił, na podstawie art. 390 § 1 k.p.c., Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne o następującej treści: „Czy w sprawie o uchylenie negatywnej oceny okresowej pracownika służby cywilnej na podstawie

przepisu art. 83 ust. 5 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2014 r., poz. 1111, ze zm.), w zw. z przepisami rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych w służbie cywilnej (Dz.U. 2009 r. Nr 74, poz. 633 ze zm.), sąd rozpoznający sprawę jest uprawniony do badania czy została po stronie pracodawcy zachowana i zastosowana właściwa procedura związana z dokonaniem oceny okresowej, tzn. czy spełnione zostały wszystkie warunki formalne wynikające z przepisów szczegółowych regulujących dokonywanie ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej? W przypadku stwierdzenia, że urząd (pracodawca) nie sporządził niezwłocznie opisu nowo utworzonego stanowiska w terminie przewidzianym w § 2 pkt 1 Zarządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. z 2011 r. Nr 5, poz. 61 ze zm.), a ocena okresowa obejmuje okres pracy członka korpusu służby cywilnej jako osoby ocenianej zarówno okres przed jak i po sporządzeniu, doręczeniu i zapoznaniu się jej z opisem stanowiska pracy, to czy okoliczność ta rzutuje na stwierdzenie uchybienia w procesie dokonywania oceny okresowej prowadzącego do uchylenia przez sąd tejże oceny? Czy w przypadku uznania, że zachowane zostały wszystkie warunki formalne po stronie pracodawcy w procesie oceny okresowej pracownika, a sąd stwierdza, iż istnieją przesłanki do zmiany tej oceny, to w jakiej formie następuje ta zmiana: poprzez merytoryczne dokonanie zmiany oceny końcowej przez sąd, zmianę poszczególnych wskazanych ocen częściowych, czy też uchylenie oceny końcowej lub też uchylenie oceny końcowej z jednoczesnym nakazaniem pracodawcy dokonania zmiany w zakresie wskazanym przez sąd w sentencji wyroku?”.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 27 stycznia 2015 r. oddalił powództwo o uchylenie negatywnej oceny okresowej z 12 grudnia 2012 r. Sąd ten ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy na czas nieokreślony. W dniu 10 stycznia 2011 r. oraz 12 sierpnia 2011 r. powódka została oceniona pozytywnie. Od 16 sierpnia 2011 r. za porozumieniem stron została przeniesiona na stanowisko oskarżyciela skargowego [...]. Zakres czynności dotyczących tego stanowiska otrzymała 24 listopada 2011 r., stanowisko to

zajmowała do 24 listopada 2011 r. Od 25 listopada 2011 r. zajmowała stanowisko starszego komisarza skarbowego w tej samej komórce organizacyjnej. Zakres czynności na tym stanowisku otrzymała 29 listopada 2011 r. Nie zmieniono pozostałych warunków zatrudnienia, a zakres obowiązków na tym stanowisku był tożsamy z poprzednim. Zmiana stanowiska była podyktowana stwierdzeniem przez przełożonego, że powódka nie posiada wykształcenia prawniczego wymaganego na stanowisku oskarżyciela zgodnie z rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z 9 grudnia 2009 r. w sprawie określania stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagradzania oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz.U z 2009 r. Nr 211, poz. 1630). Po przeniesieniu w sierpniu 2011 r. powódka otrzymała czas na wdrożenie się do nowych obowiązków, w konsekwencji nie przydzielano jej spraw pomiędzy sierpniem a październikiem 2011 r. Pierwsze sprawy zostały jej przydzielone dopiero 20 października 2011 r., następnie 25 listopada 2011 r. i kolejno 15 grudnia 2011 r., 3 kwietnia 2012 r., 25 lipca 2012 r. Sprawy przydzielone w październiku i listopadzie 2011 r. powódka miała wykonywać do 15 grudnia 2011 r., w lutym 2012 r. poprosiła jednak o przedłużenie terminu na ich wykonanie. Powódka obejmując nowe stanowisko otrzymała wsparcie merytoryczne przełożonej i innych pracowników, otrzymała też wzory pism potrzebnych do wykonywania czynności. Miała dostęp do literatury fachowej i systemu prawniczego LEX. Stanowiska w kontroli skarbowej są stanowiskami samodzielnymi. Powódka przy prowadzeniu przydzielonych spraw była niesamodzielną, każdą sprawę konsultowała z przełożoną i nie przejawiała inicjatywy. W wielu przekazanych jej sprawach w październiku i grudniu 2011 r. podejmowała pierwsze czynności z wielomiesięcznym opóźnieniem, nawet po upływie 6 miesięcy, następnie przez wiele miesięcy nie zajmowała się tymi sprawami. W sprawach, które uważała za skomplikowane ograniczała się do ich analizowania. W sprawach prowadzonych w ramach pomocy prawnej po niestawieniu się świadka na wyznaczony termin odesłała akta bez wykonania. Pozwany 8 marca 2012 r. zwrócił się do powódki o przekazanie wykazu spraw niezakończonych, a otrzymanych przez nią w październiku i grudniu 2011 r. Z powodu nieotrzymania tego zestawienia

przełożona zwróciła się ponownie do powódki o jego przygotowanie. W okresie od marca do maja 2012 r., przed rozpoczęciem korzystania z wcześniej planowanego zwolnienia lekarskiego, powódka wydała w wielu sprawach postanowienia o wszczęciu postępowania wyznaczając świadkom terminy przypadające podczas jej nieobecności, co oznaczało, że sprawy te musiały zostać przejęte przez innych pracowników. W związku z powtarzającymi się zastrzeżeniami do pracy powódki, w maju 2012 r. ówczesny naczelnik polecił przygotowanie oświadczenia o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Po objęciu stanowiska naczelnika przez A. C. w czerwcu 2012 r., ze względu na przekazaną jej przez poprzednika ocenę pracy powódki, nowa naczelnik podjęła decyzję, że sama zapozna się z częścią spraw przydzielonych powódce aby ocenić, czy kierowane w stosunku do niej zarzuty mają potwierdzenie. Analiza spraw w pełni potwierdziła zasadność stawianych zarzutów. Negatywna ocena pracy powódki spowodowała wręczenie jej oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy oraz przeniesienie do Działu [...] od 1 listopada 2012 r.

W dniu 12 listopada 2012 r. pozwany negatywnie ocenił pracę powódki w okresie pracy w komórce skarbowej na stanowisku starszego komisarza skarbowego. Powódka wiedziała jakie kryteria będą brane pod uwagę przy ocenie jej pracy w tym okresie. Tymi kryteriami były: rzetelność i terminowość, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiąganie celów, doskonalenie zawodowe (kryteria obowiązkowe), skuteczna komunikacja, umiejętność współpracy, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, samodzielność i inicjatywa, umiejętności analityczne. Powódka otrzymała ocenę negatywną za nieprzestrzeganie obowiązujących terminów, brak wiedzy z zakresu Kodeksu karnego skarbowego i Kodeksu postępowania cywilnego, niewłaściwą organizację pracy, brak priorytetów przy realizacji powierzonych zadań, nieprzyjmowanie odpowiedzialności w toku wykonywanych czynności, unikanie podejmowania decyzji w prowadzonych sprawach, brak samodzielności oraz inicjatywy. Ogólna ocena pracy powódki była poniżej oczekiwań. Powódka wniosła sprzeciw od wystawionej oceny, który nie został uwzględniony.

Sąd ustalił, że opis stanowiska starszego komisarza skarbowego został sporządzony 27 marca 2012 r., a powódka zapoznała się z nim 18 kwietnia 2012 r.

Sąd Okręgowy ocenił, że pozwany dokonując oceny okresowej powódki nie naruszył obowiązujących w tym zakresie przepisów prawnych, a ponadto, że ocena została dokonana rzetelnie, w oparciu o kryteria adekwatne do zakresu obowiązków powódki, z uwzględnieniem całokształtu pracy powódki w okresie objętym oceną. Uzyskanie oceny negatywnej było konsekwencją uzyskania pięciu ocen poniżej oczekiwań w zakresie kryteriów: terminowości, samodzielności w podejmowaniu decyzji, braku stosownej wiedzy w zakresie obowiązujących przepisów prawnych, niewłaściwej organizacji pracy, podejmowania decyzji i odpowiedzialność. Wystawiona ocena w pełni respektowała przepisy Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. Przed wystawieniem oceny z powódką została przeprowadzona rozmowa, wskazane zostały jej kryteria, według których będzie oceniana jej praca. W ocenie Sądu wybrane przez oceniającą kryteria ze względu na zakres obowiązków powódki były najistotniejsze dla prawidłowego wykonywania obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez nią stanowiska pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego sporządzenie opisu stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę w okresie podlegającym ocenie (stanowiska starszego komisarza skarbowego) dopiero w marcu 2012 r. nie oznaczało, że ocena z 12 listopada 2012 r. naruszała obowiązujące przepisy. Opis ten został sporządzony w okresie kiedy powódka zajmowała to stanowisko, a przed dokonaniem oceny, niemniej zakres czynności jaki został ustalony w związku z powierzeniem jej stanowiska starszego komisarza skarbowego pozwalał na dokładne ustalenie jej obowiązków.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka zaskarżając go w całości. Zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest art. 233 § 1 k.p.c., a także przepisów prawa materialnego, to jest: (-) art. 81 ust. 1, ust. 3 oraz art. 83 ust. 3 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej; (-) § 8 ust. 4 zarządzenia nr 16/2011 Naczelnika Urzędu Skarbowego z 2 listopada 2011 r. w sprawie określenia zasad sporządzania i aktualizacji opisów stanowisk pracy w Urzędzie Skarbowych; (-) § 2, § 3 ust 1, 2, 3 oraz § 9 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Apelacyjny, uwzględniając zarzuty zawarte w apelacji oraz twierdzenia powódki zgłoszone na rozprawie apelacyjnej 16 września 2015 r., stwierdził, że koniecznym jest udzielenie odpowiedzi na przedstawione na wstępie zagadnienia prawne. W ocenie Sądu Apelacyjnego praktyka orzecznictwa sądów powszechnych jest niejednolita w obszarze, w jakim sądy poddają kontroli wystawione oceny zarówno w aspekcie formalnym jak i merytorycznym.

Sąd Apelacyjny wskazał, że w sytuacji gdy ocena okresowa pracownika służby cywilnej jest wypadkową poszczególnych przyznawanych tzw. ocen częściowych, pojawia się pytanie, w jakim zakresie sąd uprawniony jest do badania prawidłowości przeprowadzonego procesu indywidualnej oceny konkretnego pracownika i korygowania tych poszczególnych ocen (albo wyłącznie oceny końcowej); i czy jego odmienna ocena, poprzedzona prawidłowo przeprowadzonym postępowaniem dowodowym, znajduje odzwierciedlenie w wyroku, w którym dokonuje wprost zmiany oceny ostatecznej wystawionej przez pracodawcę, oceny częściowej czy też uchyla zaskarżoną ocenę i przekazuje jej zmianę pracodawcy w określonym zakresie.

W dalszej części uzasadnienia, Sąd Apelacyjny stwierdził, że wydaje się nie budzić wątpliwości możliwość uchylenia dokonanej oceny w razie stwierdzenia uchybień proceduralnych, jak też jej zmiany w przypadku stwierdzenia materialnoprawnych przesłanek do takiej decyzji, jeśli istnieją wady (uchybiecia proceduralne) na tyle istotne (np. brak rozmowy osoby oceniającej z ocenianą), co prowadzi do uchybienia zaskarżonej oceny (tak np. wyrok Sadu Apelacyjnego w Białymstoku, III APa 5/14). Dalej stwierdził, że na gruncie prawa pracy kognicji sądu przypisane jest badanie nie tylko samego skutku decyzji, jaką podjął pracodawca, lecz również weryfikacja określonego trybu postępowania przez zatrudniającego. Zauważył, że część sądów powszechnych (np. Sąd Apelacyjny w Rzeszowie, wyrok z 24 czerwca 2014 r., III APa 4/14), uznaje, że stosownie do treści art. 81 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, ocena dotyczy wykonywania obowiązków przez członka korpusu służby cywilnej, a żadna norma prawna nie zawiera ograniczeń formalnych czy materialnych w zakresie sądowej kontroli

dokonanej oceny. Co oznacza uprawnienie sądu pracy dokonywania kontroli oceny okresowej we wszystkich jej aspektach branych pod uwagę przez pracodawcę, czy też przez niego nieuwzględnionych, a mieszczących się w zakresie jakości i efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych przez ocenianego. Ocena sądu musi jednocześnie brać pod uwagę konieczność ustalenia czy tryb przeprowadzania oceny okresowej i jej sformalizowany charakter wynikające z art. 81 i 82 ustawy o służbie cywilnej oraz rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 r., były uwzględniane i zachowane zarówno w zakresie ocen częściowych jak i oceny końcowej oraz ujmować przepisy dotyczące oceny w sposób ścisły. Powyższe stanowisko, według pytającego Sądu, oznaczałoby możliwość dokonywania tzw. „szerokiej oceny” w ramach postępowania sądowego, ingerującej w proces przyznawania ocen częściowych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 25 lutego 2014 r., III APa 13/13). Zgodnie z tym poglądem, sąd pracy ma legitymację do weryfikacji ocen wystawianych pracownikom służby cywilnej na podstawie art. 83 ust. 4, art. 81 ust. 3 i 6 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej; ma uprawnienie do merytorycznej ingerencji w podważaną przez pracownika ocenę i nakazanie jej zmiany przy uwzględnieniu wskazań sądu pracy, ponieważ tylko takie działanie stanowi realizację prawa strony do rozpoznania jej sprawy przez sąd zgodnie z art. 83 ust. 5 ww. ustawy.

Przeciwnie stanowisko (wyrok Sądu Okręgowego w Ostrołęce z 4 września 2013 r., III Pa 8/13, pośrednio także Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 16 stycznia 2013 r., III APa 33/12), zakłada, że oceniając prawidłowość zakwestionowanych ocen, sąd nie ma możliwości kontrolowania pojedynczych aspektów składających się na ocenę pracownika, a zakwestionowane kryteria mające charakter niedookreślony i ocenny mogą być badane tylko pod kątem rażącego naruszenia przez pracodawcę przepisów bądź zasad współżycia społecznego.

Z dalej idącą tezą, zdaniem Sądu pytającego, wystąpił Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z 13 marca 2013 r., III APa 6/13, który stwierdził, że brak jest podstaw do tego, aby interpretować art. 82 ust. 1 i art. 82 ust. 5 w taki sposób, aby uznać, że odwołując się do sądu pracy oceniany może kwestionować również tryb sporządzania oceny. Ze względu na wyjątkowy charakter wymienionych przepisów

nie mogą być one interpretowane rozszerzająco, dają możliwość weryfikacji w postępowaniu sądowym oceny końcowej; nie mogą być interpretowane w ten sposób, że sąd powszechny, nie wypowiadając się co do samej oceny, mógł orzec o ewentualnej wadliwości trybu jej dokonania.

W orzecznictwie reprezentowany jest również pogląd (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 30 października 2014 r., III APa 17/14), że żadna norma prawna zawarta w ustawie z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej nie zawiera ograniczeń formalnych czy materialnych w zakresie sądowej kontroli dokonanej oceny. Oznacza to uprawnienie sądu pracy do dokonywania kontroli oceny okresowej we wszystkich jej aspektach branych pod uwagę przez pracodawcę czy też przez niego nieuwzględnianych, a mieszczących się w zakresie jakości i efektywności wykonywania przez ocenianego jego obowiązków wynikających ze stosunku pracy; sąd musi jednocześnie brać pod uwagę konieczność ustalenia czy tryb przeprowadzanej oceny okresowej jak i jej sformalizowany charakter były uwzględniane i zachowane zarówno w zakresie ocen częściowych jak i końcowej. W przypadku gdy wyniki postępowania sądowego wskazują na to, że sporna ocena jest niewłaściwa, czy to ze względów formalnych czy też merytorycznych, sądowi przysługuje jedynie kompetencja do jej uchylenia i nakazania pracodawcy przeprowadzenia oceny ponownie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w K., zasadnym wydaje się przyjęcie, że w zakresie kontroli dokonywanej przez sąd powszechny, na skutek wniesionego odwołania od oceny okresowej przez pracownika służby cywilnej, mieści się dokonanie kontroli dotyczącej formalnego procesu związanego z przygotowaniem, przeprowadzaniem i dokonaniem oceny okresowej. W sytuacji stwierdzenia uchybień w procedurze przeprowadzania oceny okresowej mających wpływ lub mogących mieć wpływ na dokonanie merytorycznej oceny, koniecznym staje się uchylenie przedmiotowej oceny w całości, co prowadzi do konieczności przeprowadzenia ponownej oceny okresowej przez pracodawcę. W przypadku zaś stwierdzenia braku nieprawidłowości o charakterze formalnym, kontroli poddana zostaje ocena ostateczna z punktu widzenia prawidłowości jej obliczenia; obejmuje to również zbadanie prawidłowości oceny przesłanek tzw. ocen częściowych, kwestionowanych przez ocenianego. W przypadku stwierdzenia braku podstaw lub

wątpliwości co do prawidłowości dokonanej oceny w poszczególnych kryteriach, niezbędnym jest uchylenie oceny w całości z uwagi na to, że sąd nie jest uprawniony do zastępowania pracodawcy w zakresie dokonywania ocen okresowych. Orzeczenie sądu w tego rodzaju sprawach nie ma charakteru prawno-kształtującego, zastępującego oświadczenie pracodawcy co do poziomu wystawionej oceny.

Według Sądu Apelacyjnego koniecznym jest dokonanie wykładni ww. przepisów regulujących tryb sporządzania oceny okresowej w sytuacji, gdy bezspornym jest to, że oceniany otrzymał opis stanowiska pracy dopiero po upływie połowy okresu pracy objętego oceną. Opis stanowiska zawiera charakterystykę stanowiska pracy w sensie organizacyjnym i nie ma bezpośredniego związku z tym, czy stanowisko to jest obsadzone. Dokonywanie oceny okresowej jest procesem, w czasie którego ocenający, po zapoznaniu ocenianego z ustalonymi kryteriami oceny, obserwuje sposób wykonywania przez ocenianego jego obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska pracy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego zasadnym jest twierdzenie, że obserwacja taka jest formalnie możliwa od momentu, gdy pracownik został zapoznany z opisem stanowiska pracy. Prowadzi to do wniosku, że dokonana ocena nie może obejmować okresu sprzed daty zapoznania się pracownika z wymaganiami stanowiska pracy zawartymi w jego opisie, zwłaszcza jeżeli tak jak w tej sprawie opis taki wcześniej nie został przygotowany. Zdaniem Sądu Apelacyjnego uzasadnieniem dla twierdzenia, iż opóźnienie w zapoznaniu ocenianego z opisem stanowiska nie powinno mieć wpływu na dokonanie rzetelności i prawidłowości oceny okresowej nie może być to, że pracownik został zapoznany z zakresem czynności. Zakresy czynności nie są sprzeczne z opisami stanowisk pracy, są sporządzone dla konkretnej osoby – pracownika; tymczasem opisy stanowiska pracy są oderwane od konkretnych osób zajmujących te stanowiska lub mających je zająć. W ocenie Sądu, jeżeli treść opisu stanowiska pracy determinuje zakres oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej, gdyż ocena ta dotyczy wykonywania przez niego obowiązków wynikających z tego opisu, to uchybienie w zakresie zapoznania ocenianego z tym opisem stanowi uchybienie wpływające na ocenę poprawności formalnej procesu oceny okresowej, co prowadzić powinno do uchylenia zaskarżonej do sądu oceny.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie należy stwierdzić, że Sąd Apelacyjny zadał w rzeczywistości trzy pytania. Pytania te, choć odnoszą się do okoliczności faktycznych rozstrzyganej sprawy zawierają w sobie także problemy prawne o ogólniejszym charakterze, które mogą służyć rozstrzygnięciu nie tylko tej sprawy. Z tego powodu należało udzielić na nie odpowiedzi.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że w sprawie o uchylenie oceny okresowej pracownika służby cywilnej sąd rozpoznający sprawę jest nie tylko uprawniony ale wręcz zobowiązany do zbadania, czy pracodawca zachował i zastosował przepisy proceduralne dotyczące przeprowadzenia oceny okresowej. Jest także oczywiste, że badaniu podlegają wszystkie warunki formalne (przepisy), gdyż jest to warunek konieczny do ustalenia obiektywnego charakteru dokonanej oceny okresowej.

W związku z powyższym zagadnieniem należy zauważyć, że w ostatnim czasie w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtował się jednolity pogląd. Polega on zasadniczo na przyjęciu, że zakres kognicji sądu pracy rozpoznającego odwołanie pracownika służby cywilnej od oceny okresowej obejmuje wyłącznie kontrolę tego, czy pracodawca zachował przepisany tryb oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen częściowych (na poziomie poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań) pod kątem prawdziwości podanych w nim okoliczności faktycznych (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 17 czerwca 2014 r., II PK 246/13, OSNP 2015 nr 2, poz. 159, z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14, Legalis nr 135518 oraz z dnia 3 listopada 2015r., III PK 85/14, niep.). Wynika więc z tego, że badaniu podlega także ocena prawdziwości okoliczności faktycznych będących podstawą oceny okresowej.

W drugim pytaniu Sąd Apelacyjny przedstawił problem dotyczący wpływu zaniechania niezwłocznego sporządzenia opisu stanowiska, zajmowanego przez ocenianego pracownika, na rozstrzygnięcie w kwestii dopuszczalności uchylenia oceny okresowej. Pytanie to należy raczej rozumieć jako dotyczące wpływu naruszeń proceduralnych na wynik rozstrzygnięcia sprawy. Niewątpliwie to

zaniechanie pracodawcy należy kwalifikować jako naruszenie przepisów mogących mieć wpływ na ostateczny wynik kwestionowanej oceny okresowej. Zdaniem Sądu Najwyższego jednak nie każde naruszenie przepisu proceduralnego automatycznie przesądza o konieczności uchylenia oceny okresowej. Ocenie sądu pracy podlega natomiast wpływ tego naruszenia na ostateczny wynik oceny. Jest więc oczywiste, że nie każde naruszenie proceduralne musi prowadzić do choćby potencjalnego wypaczenia oceny ostatecznej lub częściowej. Nie wnikając w szczegóły okoliczności faktycznych sprawy można jedynie zauważyć, że Sąd Okręgowy przyjął, iż ustalony zakres czynności powódki pozwalał na dokładne ustalenie jej obowiązków. Należy jednak pamiętać, że zgodnie z § 3 ust. 3 rozporządzenia podstawą oceny są kryteria najistotniejsze dla prawidłowego wykonywania obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego. W sprawie konieczne będzie więc rozstrzygnięcie, czy możliwe było dokonanie obiektywnej i sprawiedliwej oceny wykonywania obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy, który został przekazany ze znacznym opóźnieniem.

Tak więc ostatecznie należało przyjąć, że uchylenie negatywnej oceny okresowej jest dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik oceny okresowej. Zadaniem sądu jest w takim przypadku ocena wpływu naruszenia przepisów przez pracodawcę na wynik oceny. Stanowisko powyższe mogą potwierdzać rozstrzygnięcia przyjmowane wcześniej przez Sąd Najwyższy w sprawach dotyczących kwestionowania ocen okresowych przez nauczycieli akademickich (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 2013 r., II PK 338/12, niep.), czy funkcjonujących dawniej opinii o pracy (por. uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 6 lutego 1992 r., I PZP 53/91, OSNCP 1992 nr 7-8, poz. 118 z glosą T. Bińczyckiej-Majewskiej, OSP 1993 nr 2, poz. 41). Weryfikacja oceny okresowej przez sąd powinna również uwzględniać konieczność stosowania przez pracodawcę obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy, co wynika z art. 94 pkt 9 k.p. (zob. na ten temat H. Szewczyk: Stosunki pracy w służbie cywilnej, Warszawa 2010, s. 152). Kryterium to obejmuje także dopuszczalność kontroli uzasadnienia negatywnych ocen częściowych w kwestii ich zgodności z okolicznościami faktycznymi.

Odpowiadając na trzecie pytanie należy stwierdzić, że i ten problem został rozstrzygnięty w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 17 czerwca 2014 r., II PK 246/13, OSNP 2015 nr 12, poz. 159). Sąd Najwyższy w obecnym składzie akceptuje w pełni poglądy wyrażone w tym orzeczeniu. Wynika więc z tego, że założeniem wyjściowym jest to, że ocena okresowa urzędnika i pracownika służby cywilnej, jak każda opinia nie może pozbawiać pracodawcy prawa do indywidualnej oceny. Ocena okresowa nie jest wolna od subiektywnego osądu pracodawcy, którego zakres wyznaczają przepisy dotyczące jej przeprowadzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14, Legalis nr 135518), które należy rozumieć ściśle (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 października 2013 r., II PK 32/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 128). Sąd nie jest uprawniony do podwyższenia pozytywnej oceny okresowej, jak i zmiany oceny negatywnej na pozytywną. Wynika to również z przepisów art. 83 ust. 1 i 4 ustawy o służbie cywilnej, które jednoznacznie przyznają kompetencję do zmiany oceny okresowej pracodawcy. W razie uwzględnienia powództwa sąd nie przeprowadza więc ponownej oceny okresowej (jej zmiany) ale jedynie jest uprawniony do uchylecia jej w całości lub części, co zobowiązuje pracodawcę do jej ponownego przeprowadzenia. Sąd może zatem w takiej sytuacji orzec jedynie kasatoryjnie, a nie reformatoryjnie.

Z powyższych względów podjęto uchwałę jak w sentencji.

kc