



Sygn. akt II PK 263/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. B.

przeciwko S. w W.

o zmianę oceny okresowej,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 stycznia 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 25 kwietnia 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

1) oddała skargę kasacyjną,

**2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem kosztów pomocy prawnej
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka A. B. wystąpiła z pozwem przeciwko pozwanej S. w W. o:
1. zmianę oceny pracy powódki z 2013 r. za okres od 2009 r. do 2012 r. wydanej
przez pozwaną przez orzeczenie, że powódka uzyskała ocenę pozytywną za okres

od 2009 r. do 2012 r., ewentualnie o uchylenie oceny pracy powódki z 2013 r. za okres od 2009 r. do 2012 r. wydanej przez pozwaną i nakazanie pozwanej ponownego przeprowadzenia oceny pracy powódki za okres od 2009 r. do 2012 r. na podstawie kryteriów przewidzianych w statucie, z wyłączeniem Regulaminu; 2. zmianę oceny pracy powódki z 2015 r. za okres od 2013 r. do 2014 r. wydanej przez pozwaną przez orzeczenie, że powódka uzyskała ocenę pozytywną za okres od 2013 r. do 2014 r., ewentualnie o uchylenie oceny pracy powódki z 2015 r. za okres od 2013 r. do 2014 r. wydanej przez pozwaną i nakazanie pozwanej ponownego przeprowadzenia oceny pracy powódki za okres od 2013 r. do 2014 r. na podstawie kryteriów przewidzianych w statucie, z wyłączeniem regulaminu.

Sąd Rejonowy w W. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 4 października 2016 r. oddalił powództwo o zmianę oceny okresowej oraz uchylił ocenę okresową pracy powódki dokonaną przez pozwaną za oba wskazane w pozwie okresy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od dnia 29 grudnia 2008 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku adiunkta. Miejszem wykonywania pracy przez powódkę była Katedra [...] na Wydziale Nauk o [...] w S. w W.. Katedra ta zatrudnia nauczycieli o różnym profilu wykształcenia, przy czym powódka była jedną z nielicznych osób o wykształceniu ekonomicznym. Na stanowisku analogicznym do stanowiska powódki - doktor na stanowisku adiunkta - w latach 2009-2012 było zatrudnionych 55 osób, a w latach 2013-2014 - 43 osoby, z czego w Katedrze powódki - 12 osób. W dniu 5 grudnia 2008 r. powódka uzyskała stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że zgodnie z § 144 obowiązującego u pozwanej statutu wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie w zakresie określonym ustawą. Podstawą oceny pracowników naukowo-dydaktycznych są w szczególności osiągnięcia naukowe, a pracowników dydaktycznych w szczególności osiągnięcia dydaktyczne, a także w każdym przypadku, w szczególności oceny przestrzegania praw autorskich i praw pokrewnych oraz praw własności przemysłowej. Jak wynika z ust. 2 tego paragrafu, oceny nauczyciela akademickiego dokonuje się nie rzadziej niż raz na dwa lata, a

nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora zatrudnionego na podstawie mianowania nie rzadziej niż raz na cztery lata - lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej S., w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Zgodnie z § 145 statutu, oceny nauczycieli akademickich zatrudnionych na wydziałach dokonuje wydziałowa komisja oceniająca, zwana dalej „komisją oceny”. Komisja oceny jest powoływana na wniosek dziekana przez radę wydziału na okres jej kadencji. Komisja dokonuje oceny, opierając się na ankiecie zatwierdzonej przez Senat na podstawie sprawozdania ocenianego pracownika, opinii kierownika jednostki organizacyjnej, w przypadku asystenta również opinii bezpośredniego opiekuna naukowego. Zgodnie z § 149 statutu, w ocenie pracowników naukowo-dydaktycznych uwzględnia się następujące elementy: 1) dorobek naukowy, 2) pracę dydaktyczną i wychowawczą, 3) prace organizacyjne na rzecz jednostki organizacyjnej S., w której zatrudniona jest osoba oceniana lub na rzecz całej S., 4) przestrzeganie praw autorskiego i praw pokrewnych oraz prawa własności przemysłowej. W myśl § 152 statutu, od oceny wydziałowej lub międzywydziałowej komisji pracownikowi przysługuje odwołanie do uczelnianej komisji oceny. Rozpatrując odwołanie, o którym mowa w ust. 1, uczelniana komisja oceny ma obowiązek zapoznać się wyjaśnieniami, jakie w tej kwestii mogą złożyć przewodniczący komisji, która oceniła pracownika negatywnie, oraz oceniany pracownik. Uczelniana komisja może też zwrócić się o opinię do innych osób, które merytorycznie mogą ustosunkować się do rozpatrywanej sprawy (statut - k. 150-161).

Sąd Rejonowy ustalił również, że senat pozwanej w dniu 25 lutego 2013 r. podjął uchwałę nr [...] w sprawie Regulaminu oceny nauczyciela akademickiego. Wskazano w nim, że ocena przeprowadzona w 2013 r. obejmuje okres 2009-2013. W § 4 uchwały podano zaś, że komisja tworzy listę osób odrębnie dla grupy stanowisk wraz z przypisanymi punktami do każdego pracownika za odpowiedni rodzaj działalności. Pracownik zaliczany jest do danej grupy na podstawie zajmowanego stanowiska w ostatnim roku podlegającym ocenie. W danej grupie stanowisk określa się odrębnie średnią punktów dla działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej. Ocenę końcową pozytywną może otrzymać pracownik, który za działalność naukową uzyskał łączną liczbę punktów stanowiącą

co najmniej 40% średniej punktów, za działalność organizacyjną uzyskał łączną liczbę punktów stanowiącą co najmniej 20% średniej punktów, w zakresie działalności dydaktycznej wywiązywał się z obowiązków dydaktycznych i nie wnoszono w stosunku do ocenianego pracownika skarg w tym zakresie oraz uzyskał pozytywną opinię bezpośredniego przełożonego. Punkty w ankiecie dotyczące działalności dydaktycznej (ust. 2 ankiety) stanowią element dodatkowy, mogący być podstawą do wyróżnienia.

Zarządzeniem nr [...] rektora pozwanej z dnia 1 marca 2013 r. zostało zarządzone przeprowadzenie oceny nauczycieli akademickich za okres 2009-2012. Poszczególne wydziały u pozwanego miały autonomię w zakresie wyznaczania średniej liczby punktów i obliczania, czy pracownik spełnia kryteria konieczne dla otrzymania oceny pozytywnej, różniły się też w zakresie liczby punktów przyznawanych za prace współautorów czy wieloautorskie. Na wydziale powódki ilość punktów przyznawanych autorom i współautorom była taka sama niezależnie od nakładu pracy. Powódka w 2013 r. została poddana pierwszej ocenie pracy z zakresu działalności naukowej, dydaktycznej, jak i organizacyjnej. Ocena ta obejmowała okres pracy od 2009 r. do 2012 r. Na wydziale powódki pracownicy otrzymywali tabelki przyjęte dla rozliczenia aktywności nieobjętych oceną, jednak nie zawierały one informacji o wysokości punktów przyznawanych za poszczególne aktywności. Powódka została oceniona negatywnie w zakresie działalności naukowej, otrzymując 10,20 punktów i organizacyjnej, otrzymując 3,75 punktów. Średnia w zakresie działalności naukowej wynosiła bowiem 58,68 punktów, a średnia w zakresie działalności organizacyjnej - 4,01 punktów. Powódka nie odwołała się od tej oceny jej pracy, gdyż uznała ją za próbną, mającą charakter techniczny. Powódka jest autorem licznych publikacji. W 2008 r. napisała cztery publikacje. Ponadto w okresie od 2009 r. do 2012 r. ukończyła szereg studiów podyplomowych i odbyła wiele szkoleń w zakresie ekonomii. W okresie od 2013 r. do 2014 r. napisała wiele publikacji, uczestniczyła w wielu konferencjach i szkoleniach, także z zakresu ekonomii. Żadna z jej publikacji w tym okresie nie została jednak opublikowana na liście A Ministerstwa. Jak wynika natomiast z protokołu posiedzenia Rady Wydziału Nauk o [...] z dnia 27 listopada 2013 r. każdy

pracownik powinien wykazać się w ciągu roku 1 publikacją z listy B za 8-9 punktów i dążyć do opublikowania 1 pozycji z listy A.

Z kolei, zgodnie z uchwałą Rady Wydziału nr [...] z dnia 28 maja 2014 r. w sprawach powinności publikowania przez pracowników naukowo-dydaktycznych, naukowych i naukowo-technicznych w czasopismach z listy A Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, każdy pracownik naukowo-dydaktyczny, naukowy i naukowo-techniczny powinien opublikować w okresie objętym oceną parametryczną przynajmniej jeden artykuł w czasopiśmie z listy A Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Sąd pierwszej instancji ustalił też, że w dniu 17 września 2014 r. odbyło się posiedzenie Komisji do Spraw Nauki i Oceny Nauczycieli Akademickich, które dotyczyło oceny postępu naukowego powódki i trzech innych osób. Komisja podsumowała działalność naukową wszystkich czterech osób, wskazując, że w 2015 r. będzie ocena wszystkich niesamodzielnych nauczycieli akademickich i wówczas zostanie ustalona średnia dla poszczególnych kategorii. Do tego czasu osoby te mają postarać się zwiększyć swój dorobek naukowy. Zarządzeniem nr 13 rektora pozwanej z dnia 24 lutego 2015 r. zostało zarządzone przeprowadzenie oceny nauczycieli akademickich za okres 2013-2014. W dniu 23 lutego 2015 r. senat pozwanej podjął zaś uchwałę nr [...] w sprawie zmiany uchwały nr [...] Senatu S. z dnia 24 lutego 2013r. w sprawie Regulaminu oceny nauczyciela akademickiego S. w W.. Zmieniono § 4 ust. 3 tej uchwały, nadając mu brzmienie: „do wyliczania średniej, o której mowa w ust. 2 nie wylicza się punktów uzyskanych za: 1) inne aktywności, które oceniany uważa za ważne, a nieobjęte ankietą (1.14,2.10,3.9 - pozycje w ankiecie); 2) oceny bezpośredniego przełożonego (1.15,12,4.0 - pozycje w ankiecie); 3) działalność organizacyjną (pkt 3 ankiety) przez osoby pełniące funkcje: rektora, prorektora, dziekana, prodziekana”. W pozostałym zakresie regulamin nie uległ zmianom.

W 2015 r. nauczyciele akademicy, w tym powódka, zostali poddani drugiej ocenie pracy z zakresu działalności naukowej, dydaktycznej jak i organizacyjnej. Ocena ta obejmowała okres pracy od 2013 r. do 2014 r. Powódka, podobnie jak sześciu innych adiunktów, została oceniona negatywnie. Sześć osób uzyskało natomiast ocenę wyróżniającą. Powódka otrzymała ocenę negatywną w zakresie

działalności naukowej, otrzymując 27 punktów i w zakresie działalności organizacyjnej, otrzymując 7 punktów. Średnia w działalności naukowej wynosiła bowiem 81,6 punktów, a średnia w działalności naukowej - 9,7 punktów. Od otrzymanej oceny powódka złożyła odwołanie do Uczelnianej Komisji Oceny. Powódka kwestionowała przyjęty przez komisję okres oceny, podniosła zastrzeżenia co do autonomii wydziałów w zakresie przyznawania punktów za poszczególne rodzaje działalności i kwestionowała parametr w postaci średniej, wskazując, że przy takim założeniu do końca zakończenia procesu oceny niemożliwe jest ustalenie, jaka liczba punktów konieczna jest do uzyskania oceny pozytywnej. Zarzuciła także, że pracodawca nie wziął pod uwagę, że posiada ona wykształcenie odmienne kierunkowo od większości pracowników wydziałów. Kwestionowała także zasady przyznawania punktów za współautorstwo prac naukowych. Odwołanie to nie zostało jednak uwzględnione.

Zarówno przy pierwszej, jak i przy drugiej ocenie pracownicy nie mieli informacji o minimalnej liczbie punktów koniecznych do otrzymania oceny pozytywnej. Nie mieli także informacji o bieżących wynikach innych pracowników. W okresie od 2009 do 2014 r. powódka prowadziła wiele różnych zajęć dydaktycznych z przedmiotów: rachunkowość, zarządzanie przedsiębiorstwem, zarządzania przedsiębiorstwem turystycznym, organizacja i zarządzanie przedsiębiorstw żywnościowych, finanse przedsiębiorstw i podstawy rachunkowości, etyka w hotelarstwie i gastronomii/etyka w łańcuchu żywnościowym, ochrona własności intelektualnej/Prawo własności intelektualnej, ochrona konsumenta na rynku żywności, zasady i organizacja żywienia w szpitalach i sanatoriach, podstawy zarządzania, podstawy marketingu, informatyka stosowana. Jak wynika ze sprawozdania z działalności naukowo-badawczej 2013-2014 Katedry [...], w okresie 2013-2014 było zatrudnionych w katedrze 27 osób, z czego 12 to adiunkci ze stopniem naukowym doktora. W 2013 r. pracownicy katedry opublikowali dwie publikacje na liście A, 30 publikacji na liście B, 8 monografii naukowych. 25 rozdziałów w monografiach naukowych, natomiast w 2014 r. - 5 publikacji na liście A, 44 publikacje na liście B, 3 rozdziały w monografiach naukowych, 1 podręcznik akademicki. Sprawozdanie nie zawierało informacji, ile z tych publikacji jest autorstwa adiunktów.

Pozwana zaproponowała powódce zmianę stanowiska na starszego wykładowcę, z czym wiązała się zmiana umowy o pracę z umowy na czas nieokreślony na umowę terminową dwóch lat, jednakże powódka nie wyraziła zgody na tę propozycję.

Powołując się na tak ustalony stan faktycznych sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. Sąd ten podzielił stanowisko powódki, zgodnie z którym okresowe oceny jej pracy dokonane w 2013 r. i 2015 r. zostały dokonane z naruszeniem prawa. Postępowanie dowodowe potwierdziło bowiem, że pozwana dopuściła się szeregu nieprawidłowości w procesie obu ocen. Przede wszystkim nieprawidłowa była praktyka pozwanej polegająca na każdorazowym uchwalaniu uchwałą senatu regulaminu oceny nauczyciela akademickiego, ponieważ uchwały te były wydawane bez upoważnienia ustawowego. Zgodnie z art. 132 Prawa o szkolnictwie wyższym kwestie te powinien regulować statut. Wynika z tego, że wszystkie konieczne kwestie związane z procesem dokonywania ocen, w tym kryteria i sposób oceny, wartość punktowa, tryb odwoławczy powinny zostać uregulowane w statucie. Statut pozwanej nie przewiduje natomiast możliwości wydawania uchwał senatu doprecyzowujących te kwestie. Ani z przepisów Prawa o szkolnictwie wyższym, ani ze statutu pozwanej nie wynika zatem podstawa prawna do wydawania odrębnych aktów regulujących zasady oceniania nauczycieli akademickich. Ponadto uchwały senatu zostały podjęte pod koniec okresu podlegającego ocenie, co jest w świetle obowiązującego prawa niedopuszczalne. Statut pozwanej przepisuje jedynie treść ustawy, wskazując, że ocenie podlega działalność naukowa, dydaktyczna i organizacyjna. Szczegółowe zasady, w tym informacja, że konieczne jest osiągnięcie 40% średniej przy działalności naukowej i 20% średniej przy działalności organizacyjnej oraz wartość punktowa należna za poszczególne rodzaje aktywności wynika dopiero z regulaminu i stanowiącej jego załącznik ankiety.

Za niezasadne Sąd Rejonowy uznał przy tym za niewiarygodne twierdzenia pozwanej, że system oceniania jest od lat niezmienny i że powódka powinna mieć jego świadomość z chwilą podjęcia zatrudniania. Pozwana nie wykazała bowiem, aby powódka była wcześniej informowana o zasadach oceniania nauczycieli akademickich. Tymczasem, to obowiązkiem pracodawcy jest informowanie

pracownika o obowiązujących u niego zasadach, w tym dotyczących przyjętego sposobu oceniania, przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie. Zapisy statutu pozwanej w zakresie systemu oceniania są bardzo ogólne, a podane tam kryteria stanowią powielenie treści art. 132 Prawa o szkolnictwie wyższym. Wbrew tezę pozwanej nie jest też prawdą, że sposób oceniania za okres 2013-2014 był identyczny jak sposób oceniania za okres 2009-2012, gdyż z uchwały nr [...] wynika jednoznacznie, że zmieniono zasady przyznawania punktów w zakresie działalności organizacyjnej, wyłączając ze średniej niektóre punkty, co niewątpliwie miało wpływ na końcowy wynik. Wartość punktów koniecznych do osiągnięcia oceny pozytywnej przy przyjętym przez pracodawcę kryterium parametrycznym była zaś możliwa do ustalania dopiero po zakończeniu procesu oceniania wszystkich pracowników. Tym samym ani powódka, ani żaden z pracowników nie znał minimalnej liczby punktów potrzebnych dla uzyskania oceny pozytywnej, ani nie dysponował żadnymi środkami pozwalającymi na uzyskanie tej informacji w trakcie okresu podlegającego ocenie. Takie rozwiązanie w świetle prawa było niedopuszczalne. Pracownik powinien wiedzieć, jakie są warunki do uzyskania oceny pozytywnej przed rozpoczęciem okresu oceniania, co wynika z treści art. 94 ust. 1 i 9 k.p. Nie jest więc dopuszczalne, aby informacje na temat zasad oceniania były pracownikom udostępniane później z powołaniem się na argument, że ustalone kryteria nie wykraczają poza ocenę sposobu wywiązywania się przez pracowników z ciążących na nich obowiązków z tytułu pozostawania w stosunku pracy i zajmowania określonego stanowiska. Taki wymóg wcześniejszego informowania o kryteriach oceny ma szczególne znaczenie w przypadku, gdy ma ona charakter parametryczny, a więc wtedy, gdy osiągnięcia nauczyciela akademickiego mierzone są liczbą uzyskanych punktów.

Sąd pierwszej instancji podkreślił również, że na spotkaniu we wrześniu 2014 r. powódka została zobligowana do zwiększenia dorobku naukowego, co uczyniła. Wbrew twierdzeniom pozwanej, wyniki powódki z drugiej oceny były lepsze niż wyniki uzyskane przy pierwszej ocenie, ale z uwagi na uzależnienie oceny pozytywnej od kryterium w postaci średniej w wydziale nadal okazały się one niewystarczające. Przy zachowaniu średniej na poziomie z poprzedniej oceny, ilość punktów powódki byłaby zaś wystarczająca do uzyskania oceny pozytywnej. Bez

znaczenia była przy tym powoływana przez pozwaną okoliczność, że niektóre osoby na stanowisku powódki otrzymały ocenę wyróżniającą. Przy uzależnieniu oceny pozytywnej od średniej ocen i przy niewielkiej liczebności grupy adiunktów, jedna osoba mogła bowiem znacząco zawyżyć średnią, wpływając w ten sposób na wyniki wszystkich pozostałych. Co prawda powódka, podobnie jak inni pracownicy była zobowiązana uchwałą Rady Wydziału nr [...] z dnia 28 maja 2014 r. do opublikowania jednej publikacji z listy A, ale ze złożonego przez pozwaną sprawozdania z działalności naukowo-badawczej Katedry [...] za lata 2013-2014 wynikało, że nie wszyscy pracownicy ten warunek spełnili.

Sąd Rejonowy zaznaczył także, że zgodnie ze statutem pozwanej i art. 132 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu obowiązującym w okresie podlegania przez powódkę ocenom okresowym ocena nauczyciela akademickiego winna być dokonywana nie rzadziej niż raz na dwa lata, a nadto że ma mieć charakter ciągły. Przepis art. 132 ust. 4 Prawa o szkolnictwie wyższym enumeratywnie wskazuje okresy polegające wyłączeniu z oceny. Dlatego też pozwana, przeprowadzając w 2013 r. ocenę pracowników obejmującą okres 2009-2012 naruszyła ciągłość oceny, bezpodstawnie wyłączając 2008 r. Naruszyła także przepis nakazujący dokonywanie oceny nie rzadziej niż raz na dwa lata, przeprowadzając zbiorczą ocenę za okres 4 lat dopiero w 2013 r. Było to istotne naruszenie prawa mogące mieć wpływ na wynik oceny.

Sąd Rejonowy podzielił również zastrzeżenia powódki co do zasad przyznawania punktów za pracę współautorów i prac wieloautorskich. Niedopuszczalne z punktu widzenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu było bowiem, aby poszczególne wydziały pracodawcy w sposób odmienny przyznawały punkty w takiej sytuacji. Obowiązkiem pracodawcy jest dopilnowanie, aby na wszystkich wydziałach obwijały takie same zasady oceny pracowników, a brak jednolitych zasad stanowi istotne naruszenie mające wpływ na wynik oceny powódki. niesprawiedliwe było też przyznawanie, jak to miało miejsce na wydziale powódki, takiej samej liczby punktów współautorom jak autorom, których wkład autorski w pracę wynosi 100%. Uzasadnione były ponadto zastrzeżenia powódki co do braku uwzględnienia przez pracodawcę w trakcie oceny różnic w wykształceniu kierunkowym poszczególnych pracowników, jak

również stopnia obciążenia pracą dydaktyczną zarówno z uwagi na wymiar pensum, jak i z uwagi na liczbę i rodzaj prowadzonych zajęć. Stopień zaangażowania w pracę dydaktyczną poszczególnych pracowników naukowych, rodzaj i ilość prowadzonych przez nich zajęć stanowi bowiem istotną okoliczność przy ocenie ich efektywności w pracy naukowej. W przypadku powódki odmienność jej wykształcenia mogła zaś znacząco wpływać na możliwość pisania przez nią prac współautorskich, czy na dostępność publikowania w najlepiej ocenianych periodykach. Wątpliwości budziła również rzetelność oceny powódki za okres 2009-2012, gdyż ankieta dotycząca tego okresu zawierała nieznanego pochodzenia dopiski w polach dotyczących punktacji, co znacząco utrudnia jej odczytanie. Ponadto nie uwzględniała punktów wynikających z oceny przełożonego, mimo że wykluczenie tych punktów ze średniej wprowadziła dopiero uchwała senatu nr [...].

Zdaniem Sądu Rejonowego, wszystkie wyżej opisane okoliczności przemawiały zatem z uznaniem, że obie oceny pracy powódki zostały dokonane nierzetelnie, z naruszeniem prawa, przy czym naruszenia te miały charakter istotny, mający wpływ na ostateczny wynik każdej oceny. Dodatkowo pracodawca nie zastosował sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów.

Sąd Okręgowy w W. - Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2017 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjął je za własne. Podkreślił również, że powódka w toku pracy nie знаła kryteriów, według których miała być oceniana. Kryteria te były konstruowane *a posteriori* i zależały od średniej osiągniętej przez innych pracowników. Ilość punktów koniecznych do osiągnięcia oceny pozytywnej przy przyjętym przez pracodawcę kryterium parametrycznym powinna być natomiast ustalona i znana pracownikowi przed okresem objętym oceną. Tymczasem pozwany nie zapoznał powódki w odpowiednim czasie z takimi kryteriami, co więcej powódka nie miała możliwości ustalenia wymagań pracodawcy przed zakończeniem procesu oceniania wszystkich pracowników. Tym samym ani powódka, ani żaden z pozostałych pracowników nie znał minimalnej liczby punktów potrzebnych dla uzyskania oceny pozytywnej. Nie dysponował też

żadnymi środkami pozwalającymi na uzyskanie tej informacji w trakcie okresu podlegającego ocenie. Taka praktyka pozwanej nie pozwalała zatem na uznanie, że przeprowadzone oceny były dokonane z zastosowaniem obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów. Sąd Rejonowy prawidłowo zwrócił również uwagę na to, że art. 132 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym nakłada na uczelnię wyższą obowiązek określenia kryteriów i trybu dokonywania oceny w statucie uczelni. Uregulowanie tych kwestii w ten sposób, że kryteria ustalane są każdorazowo uchwałą senatu w regulaminie oceny było natomiast niezgodne z dyspozycją powołanego przepisu.

Sąd drugiej instancji zaznaczył także, że zgodnie z tym przepisem w brzmieniu obowiązującym na dzień dokonania oceny, oceny dokonuje się nie rzadziej niż raz na dwa lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Tymczasem w 2013 r. ocena okresowa została przeprowadzona za lata 2009- 2013 r., tj. za 4 lata, co mogło mieć wpływ na ogólny wynik oceny.

W ocenie Sądu Okręgowego, już same wskazane wyżej niezgodności z przepisami prawa oraz uchybienia pozwanej były zatem wystraszające do uznania, że oceny okresowe powódki zasługiwały na uchylenie. Wykazane w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji nieprawidłowości niewątpliwie miały bowiem wpływ na ostateczny wynik oceny.

Pozwana S. w W. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 25 kwietnia 2017 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

1) art. 132 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym, przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że wszystkie konieczne kwestie związane z procesem dokonywania ocen, w tym kryteria i sposób oceny, tryb odwoławczy, a przede wszystkim wartość punktowa, powinny zostać uregulowane w statucie uczelni, zaś uregulowanie tych kwestii w ten sposób, że szczegółowe kryteria ustalane są każdorazowo uchwałą Senatu w Regulaminie oceny jest niezgodne z dyspozycją art. 132 ust 2 powołanej ustawy;

2) art. 94 pkt 9 k.p., przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że w sytuacji ustalenia przez pracodawcę kryterium punktowego (parametrycznego)

oceny pozytywnej uzależnionego od średniej liczby punktów danej grupy stanowisk - co jest możliwe dopiero po zakończeniu okresu oceny i złożeniu przez wszystkich pracowników w danych grupach ankiet oceny - nie jest zachowany obowiązek pracodawcy polegający na stosowaniu obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty, skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W. i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu oraz o kosztach zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona, aczkolwiek należy zgodzić się z częścią argumentacji towarzyszącej sformułowanym w niej zarzutom.

Zgodnie z adekwatnym do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy brzmieniem art. 132 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym, kryteria oceny (okresowej nauczycieli akademickich) oraz tryb jej dokonywania, z uwzględnieniem możliwości zasięgania opinii ekspertów spoza uczelni, określa statut. Statut pozwanej, jak wynika z ustaleń faktycznych Sądów *meriti*, w § 145 przewiduje z kolei, że nauczyciele dydaktyczno-naukowi oceniani są według ankiet zatwierdzanych przez Senat na podstawie sprawozdania ocenianego pracownika, opinii kierownika jednostki organizacyjnej, a w przypadku asystenta również opinii bezpośredniego opiekuna naukowego. W myśl § 149 statutu, w ocenie pracowników naukowo-dydaktycznych uwzględnia się następujące elementy: 1) dorobek naukowy, 2) pracę dydaktyczną i wychowawczą, 3) prace organizacyjne na rzecz jednostki organizacyjnej S., w której zatrudniona jest osoba oceniana lub na rzecz całej S., 4) przestrzeganie praw autorskiego i praw pokrewnych oraz prawa własności przemysłowej. Można zatem zgodzić się z tezą skarżącej, że uchwalony przez senat pozwanej regulamin oceny nauczyciela akademickiego jedynie doprecyzowuje regulację statutową i ustawową przez wprowadzenie kryterium punktowego (parametrycznego) dla podlegających ocenie rodzajów

działalności ocenianego pracownika (naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej), przez co nie pozostaje w sprzeczności z powołanym art. 132 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym. Taki sposób doprecyzowania regulacji statutowych jest zresztą akceptowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyroki: z dnia 6 sierpnia 2013 r., II PK 338/12, LEX nr 1375182; z dnia 17 listopada 2016 r., II PK 218/15, LEX nr 2202493). Nie ma więc racji Sąd drugiej instancji, uznając, że uregulowanie kryteriów i trybu dokonywania oceny okresowej pracowników pozwanej w uchwalanym przez senat pozwanej regulaminie jest niezgodne z art. 132 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym.

Wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej, powyższa konstatacja nie oznacza jednak, że rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku jest wadliwe. Trzeba bowiem podkreślić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się również, że choć statut uczelni wyższej niewątpliwie stanowi źródło autonomicznego prawa pracy, to jednak jego postanowienia (co należy odnieść również do regulaminów wydanych na podstawie statutu) muszą pozostawać w zgodności z przepisami rangi ustawowej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2008 r., I PK 227/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 175; z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 155/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 135; z dnia 24 marca 2015 r., I PK 201/14, LEX nr 1677793). Jeśli zatem uregulowania statutowe bądź regulaminowe wskazują na naruszenie przepisów rangi ustawowej, co może mieć istotny wpływ na ostateczny wynik oceny okresowej nauczyciela akademickiego, to przeprowadzenie takiej oceny na podstawie owej regulacji musi zostać uznane za wadliwe i skutkować uchyleniem oceny.

Trzeba też w związku z tym podkreślić, że cechą charakterystyczną umowy o pracę, a taki przecież rodzaj stosunku prawnego, jak wynika ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie, wiązał powódkę ze skarżącą, jest to, że stanowi ona umowę starannego działania (art. 100 § 1 k.p.). W takim zaś przypadku pracownik zobowiązuje się jedynie do starannego działania, które polega do dołożeniu należytej staranności w zmierzaniu do określonego celu, a samo osiągnięcie tego celu jest już poza treścią stosunku zobowiązaniowego łączącego pracownika z pracodawcą. Aby pracownik mógł zmierzać do owego celu, musi go jednak znać, co nie będzie możliwe, jeśli nie zostanie o nim poinformowany przez pracodawcę

określającego warunki zatrudnienia tego pracownika. Jak trafnie zauważa więc Sąd drugiej instancji z powołaniem się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98 (OSNP 1999 nr 24, poz. 791), pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą natomiast stanowić kryterium oceny jego pracy oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie zawierając umowę o pracę i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy. Nie można więc zaakceptować oceny pracownika, zwłaszcza takiej, od której zależą jego uprawnienia, przeprowadzonej według kryteriów nieznanych mu lub niezrozumiałych dla niego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2017 r., II PK 184/16, LEX nr 2338032). Jak wynika natomiast z wiążących Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym ustaleń faktycznych poczynionych przez Sądy *meriti* (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), taka właśnie sytuacja występowała w okolicznościach niniejszej sprawy. Ocena okresowa nauczycieli akademickich zatrudnionych u pozwanej za lata 2009-2013 została bowiem przeprowadzona na podstawie regulaminu oceny uchwalonego przez senat pozwanej dopiero w dniu 25 lutego 2013 r., a więc niemal po upływie okresu podlegającego ocenie. Również ocena dotycząca lat 2013-2015 tylko częściowo była przeprowadzana z uwzględnieniem wspomnianego regulaminu, gdyż i on został zmieniony uchwałą senatu z dnia 25 lutego 2015 r. Wspomniany regulamin określał zaś szczegółowe kryteria oceny okresowej nauczycieli akademickich, wprowadzając – niewynikające przecież z uregulowań statutowych, a przez to nieznanne pracownikom – kryterium punktowe oraz określając średnią liczbę punktów niezbędnych do uzyskania pozytywnej oceny końcowej. Zmiana regulaminu dokonana uchwałą senatu z dnia 25 lutego 2015 r. eliminowała z kolei część dotychczas uwzględnianych elementów jako składników służących do wyliczenia średniej ocen. To powodowało, że podlegający ocenie okresowej pracownicy naukowo-dydaktyczni pozwanej zarówno w trakcie trwania pierwszego, jak i drugiego okresu nie znali kryteriów oceny, w szczególności zaś nie znali minimalnej liczby punktów koniecznych do otrzymania oceny pozytywnej. Braku wiedzy dotyczącej tych danych nie mogła natomiast zastąpić znajomość uregulowań ustawowych (art. 132 ust. 1 i art. 111 Prawa o szkolnictwie wyższym),

czy statutowych. Te bowiem ograniczały się do ogólnie sformułowanego stwierdzenia, że przeprowadzająca ocenę okresową komisja oceny opiera się na ankiecie zatwierdzonej przez senat na podstawie sprawozdania ocenianego pracownika, opinii kierownika jednostki organizacyjnej, a w przypadku asystenta również opinii bezpośredniego opiekuna naukowego oraz że w ocenie pracowników naukowo-dydaktycznych uwzględnia się dorobek naukowy, pracę dydaktyczną i wychowawczą, prace organizacyjne na rzecz jednostki organizacyjnej S., w której zatrudniona jest osoba oceniana lub na rzecz całej S., a także przestrzeganie praw autorskiego i praw pokrewnych oraz prawa własności przemysłowej.

Wymaga także podkreślenia, że różne wydziały pozwanej wprowadziły odmienne zasady przyznawania punktów za jakże istotny z punktu widzenia końcowej oceny okresowej element tej oceny dotyczący działalności naukowej (publikacyjnej) podejmowanej wspólnie przez kilku nauczycieli akademickich, przy czym na wydziale zatrudniającym powódkę postanowiono przyznawać taką samą liczbę punktów współautorom oraz autorom publikacji, których wkład autorski wynosił 100%. Bez wątplenia opisany sposób przyznawania punktów przez poszczególne wydziały pozwanej, jak trafnie przyjęły Sądy *meriti*, naruszał więc zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Ponadto, analogicznie jak omówione wyżej zbyt późne uchwalenie regulaminu ocen, stanowił przykład ewidentnego naruszenia procedury przeprowadzania ocen okresowych, co naruszało wskutek braku transparentności art. 132 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym, a także art. 94 pkt 9 k.p., przez niedochowanie ciążącego na pozwanej jako pracodawcy obowiązku stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy.

Sąd Najwyższy uznaje również, że nie ma racji skarżąca, podnosząc w ramach zarzutu naruszenia art. 94 pkt 9 k.p., że ustalenie kryterium punktowego (parametrycznego) oceny pozytywnej uzależnionego od średniej liczby punktów danej grupy stanowisk było możliwe dopiero po zakończeniu okresu oceny i złożeniu przez wszystkich pracowników w danych grupach ankiet oceny. Co już wcześniej zostało bowiem podniesione, stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny winno bowiem polegać między innymi na tym, że pracownik ma możliwość zapoznania się ze wszystkimi istotnymi kryteriami oceny już na początku

okresu podlegającego ocenia, a nie po jego zakończeniu. Tylko wówczas pracownik ma możliwość dostosowania się do owych kryteriów i podjęcia takich działań, które pozwolą na uzyskanie przez niego oceny pozytywnej. Najlepszym, jak się zdaje, potwierdzeniem tej tezy jest zresztą – także wynikająca z ustaleń faktycznych Sądów obu instancji – postawa powódki, która w drugim okresie podlegającym ocenie, przypadającym na lata 2013-2015, osiągnęła w każdym zakresie wyniki istotnie lepsze niż w okresie poprzednim, a mimo to nie osiągnęła średnich niezbędnych do uzyskania oceny pozytywnej.

Podsumowując, Sąd Najwyższy stoi zatem na stanowisku, że zaskarżony wyrok, mimo częściowo wadliwego uzasadnienia, ostatecznie odpowiada prawu. Dlatego też, kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.