



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M.R.
przeciwko Uniwersytetowi [...]
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 30 listopada 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze
z dnia 20 kwietnia 2021 r., sygn. akt IV Pa 78/20,

- 1) oddała skargę kasacyjną,**
- 2) nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego
pozwanego.**

M.G.

U.ASADNIENIE

Powódka M.R. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu Uniwersytetowi [...] wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, nałożenie na pozwanego, na zasadzie art. 477² § 2 k.p.c., obowiązku dalszego zatrudniania do

czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, ewentualnie, gdyby upłynął okres wypowiedzenia umowy o pracę, o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 2 września 2020 r. umorzył postępowanie w zakresie żądania wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, w pozostałym zakresie oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona na Uniwersytecie (dalej również jako U.) na podstawie mianowania na czas nieokreślony w dniu 1 czerwca 2005 r., na stanowisku adiunkta na Wydziale [...] (obecnie Wydział [...] w Instytucie [...], obecnie w Zakładzie [...] Instytutu [...]. Oświadczeniem z dnia 5 listopada 2014 r. pozwany na podstawie art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym oraz § 116 ust. 2 i 3 Statutu Uniwersytetu rozwiązał z powódką stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 28 lutego 2015 r., z powodu braku obciążenia dydaktycznego. W 2014 r. i w 2015 r. powódka opublikowała dwa artykuły w czasopiśmie wysoko punktowanym. Sąd Rejonowy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 3 listopada 2015 r. oddalił wniesione przez powódkę powództwo o przywrócenie do pracy, jednakże Sąd Okręgowy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 10 lutego 2016 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach. Powódka w piśmie z dnia 11 lutego 2016 r. zgłosiła pracodawcy gotowość do podjęcia pracy, a w dniu 17 lutego 2016 r. lekarz medycyny pracy stwierdził, że jest ona zdolna do podjęcia pracy na stanowisku adiunkta. Od lutego do kwietnia 2016 r. powódce powierzono zadania polegające na pracach organizacyjnych na rzecz instytutu. Nie przydzielono jej wówczas zajęć dydaktycznych. Zajęcia dydaktyczne prowadziła zaś od kwietnia 2016 r. Od października 2016 r. przez cały rok akademicki powódka pracowała w pełnym obciążeniu pracownika dydaktycznego. Podobnie od października 2017 r. Poprzednia ocena okresowa ocena powódki za lata 2009-2012 została przeprowadzona w maju 2013 r. i była warunkowo pozytywna. Komisja zwróciła wówczas uwagę na brak publikacji za ostatnie 3 lata, brak udziału powódki w konferencjach oraz pracach organizacyjnych Instytutu. W związku z uwagami

dotyczącymi zajęć dydaktycznych prowadzonych przez powódkę zalecono ponowną hospitację w 2013 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że dziekan Wydziału [...] - dr hab. M.F. decyzją z dnia 25 października 2016 r. zatwierdził progi oceny punktowej nauczycieli akademickich na okres kadencji 2016-2020. Dla stopnia naukowego doktora było to 12 punktów za działalność naukową, 12 za dydaktyczną oraz 4 za organizacyjną. Statut Uniwersytetu przyjęty uchwałą Senatu Uniwersytetu nr 76 z dnia 29 marca 2017 r. i nr 160 z dnia 28 czerwca 2017 r., w wersji obowiązującej od dnia 1 września 2017 r., stanowi że: okresowym ocenom, przewidzianym w art. 132 ustawy, podlegają wszyscy nauczyciele akademicki zatrudnieni na uniwersytecie, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, rodzaju i wymiaru prowadzonych zajęć, stażu pracy oraz stanowisk i funkcji służbowych (§ 137). W myśl § 141 ust. 1 przedmiotem oceny nauczyciela akademickiego jest należyte wywiązywanie się z obowiązków nałożonych na niego przez ustawę, udokumentowane przez niego osiągnięcia naukowe i dydaktyczne, postępy w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, uczestnictwo w pracach organizacyjnych uniwersytetu, a w przypadku nauczycieli posiadających tytuł profesora lub stopień doktora habilitowanego również kształcenie kadry naukowej. Ocena osiągnięć naukowych, dydaktycznych i innych winna uwzględniać opinię bezpośredniego przełożonego (ust. 2). Przy dokonywaniu oceny nauczyciela akademickiego dotyczącej wypełniania obowiązków dydaktycznych zasięga się opinii studentów i doktorantów /.../ (ust. 3). Oceny dokonuje się po wysłuchaniu ocenianego nauczyciela. Na jego żądanie przewodniczący zespołu jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dotyczące go dokumenty (ust. 5). Zgodnie z § 142 ust. 1 Statutu karta oceny pracy nauczyciela akademickiego, sporządzona przez zespół oceniający, przekazywana jest niezwłocznie dziekanowi, który zapoznaje z nią ocenianego nauczyciela w terminie nie dłuższym niż czternaście dni od daty sporządzenia oceny. Nauczyciel akademicki potwierdza zapoznanie się z oceną swojej pracy złożeniem własnoręcznego podpisu na karcie oceny. W razie odmowy złożenia podpisu dziekan zamieszcza na karcie stosowną wzmiankę, podającą datę przedstawienia karty nauczycielowi oraz przyczynę odmowy jej podpisania (ust. 2). Stosownie do § 143 ust. 1 zespół oceniający sporządza zbiorczy raport o przebiegu i wynikach okresowej oceny pracy nauczycieli akademickich i

przedkłada go radzie wydziału; o treści uchwały rady wydziału w sprawie przyjęcia zbiorczego raportu dziekan zawiadamia niezwłocznie rektora. Z kolei § 144 ust. 1 stanowi, że od negatywnej oceny zespołu nauczyciel akademicki może się odwołać do rady wydziału w terminie czternastu dni od daty zapoznania go z zawartością jego karty oceny pracy nauczyciela. O terminie posiedzenia informuje się nauczyciela akademickiego wnoszącego odwołanie. Rada wydziału, dla rozpatrzenia odwołania, nie może odmówić prośbie o wysłuchanie nauczyciela akademickiego, który wniósł odwołanie. Decyzja rady wydziału jest ostateczna. Na podstawie ust. 4 tego paragrafu ocena nauczyciela akademickiego staje się ostateczna z upływem terminu na wniesienie odwołania zgodnie z ust. 1 albo z datą zapoznania nauczyciela akademickiego z rozstrzygnięciem odwołania zgodnie z ust. 3. Zgodnie z § 145 ust. 4 Statutu w razie udzielenia nauczycielowi akademickiemu urlopu bezpłatnego, wychowawczego lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż rok, oceny dokonuje się po upływie dwunastu miesięcy od dnia powrotu do pracy. Ocena, o której mowa w ust. 1, wywołuje takie skutki prawne, jak ocena okresowa (ust. 5). W myśl § 146 ust. 1 wnioski wynikające z oceny mają wpływ na: 1) wysokość uposażenia, 2) awanse i wyróżnienia, 3) powierzanie stanowisk kierowniczych, a stosownie do ust. 2 tego przepisu negatywna ocena może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, zgodnie z art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy. Otrzymanie przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy z nauczycielem akademickim, zgodnie z art. 124 ust. 2 ustawy.

Przedstawione wyżej postanowienia Statutu w zakresie ocen okresowych zostały uszczegółowione w uchwale Senatu U. z dnia 27 listopada 2013 r. w sprawie zasad okresowej oceny nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie. Zgodnie z § 2 i 3 tej uchwały ocena okresowa nauczyciela akademickiego dokonywana jest na podstawie wypełnionej przez niego karty oceny pracy, której wzór ustala rektor. Karta oceny pracy obejmuje działalność naukową, dydaktyczną i organizacyjną nauczyciela akademickiego (...). Nauczyciel akademicki w terminie 2 tygodni od ogłoszenia (...) jest zobowiązany do wypełnienia elektronicznego formularza karty oceny pracy (...) oraz wydrukowania i złożenia go w formie papierowej z własnoręcznym podpisem u bezpośredniego przełożonego wraz z

załącznikami, jeśli są konieczne. Bezpośredni przełożony nauczyciela akademickiego uzupełnia kartę oceny pracy, wpisując swoją opinię, dokonuje weryfikacji wpisanych przez nauczyciela akademickiego punktów oraz przekazuje kartę w terminie 2 tygodni od jej otrzymania bezpośrednio zespołowi oceniającemu. W razie potrzeby nauczyciel akademicki może zostać poproszony przez zespół oceniający o złożenie wyjaśnień lub uzupełnienie dokumentów złożonych w toku oceny. Zespół oceniający, po analizie złożonych dokumentów i wysłuchaniu nauczyciela akademickiego, przygotowuje propozycję jego oceny (...). Końcowa ocena ma charakter opisowy. Nauczyciel akademicki może uzyskać ocenę: a) pozytywną, b) negatywną. Ocenę pozytywną otrzymuje nauczyciel akademicki, który uzyskał ocenę pozytywną we wszystkich ocenianych obszarach właściwych dla zajmowanego przez niego stanowiska. Zespół oceniający w uzasadnionych przypadkach może przyznać ocenę pozytywną nauczycielowi akademickiemu, który uzyskał ocenę negatywną w jednym z ocenianych obszarów, z wyjątkiem działalności naukowej. Zespoły oceniające ustalają na okres kadencji organów uczelni, minimalne progi punktowe dla oceny pozytywnej w każdym z ocenianych obszarów, uwzględniając specyfikę poszczególnych obszarów naukowych i kierunków studiów (...). Progi punktowe (..) zatwierdza organ, który powołał dany zespół oceniający.

Sąd Rejonowy ustalił także, że na U. obowiązywał System Komputerowej Ewidencji Publikacji (SKEP), w którym są rejestrowane artykuły lub książki publikowane przez nauczycieli akademickich. Znajduje się tam także pozycja „Indeks Hirscha”, czyli współczynnik wpływu. Indeks Hirscha jest to liczba publikacji cytowanych. Po przywróceniu do pracy od lutego 2016 r. powódka mogła kontynuować prace nad monografią „[...]” Kilukrotnie rozmawiała z kierownikami zakładu M.C. (bezpośrednim przełożonym) i J.B. o swoich pomysłach na habilitację. Podczas tych rozmów nie przedstawiała jednak żadnych konkretnych wyników pracy nad powyższą monografią, nawet rozdziałów wstępnych, przedstawiała tylko luźne pomysły, czym ewentualnie mogłaby się zająć w pracy naukowej. W czerwcu 2017 r. miało miejsce zebranie otwarte w zakładzie [...], na którym powódka miała zaprezentować plan i zaawansowanie swej monografii. Ostatecznie w zebraniu uczestniczyło około 20 osób z zakładu oraz instytutu, m.in. M.C. i B.T. Podczas spotkania powódka nie przedstawiła żadnego fragmentu książki, nawet rozdziałów

wstępnych ani planu pracy. Przedstawiła swoje luźne pomysły. Wynikało z tego, że stopień zaawansowania prac nad książką jest nikły. Po zebraniu M.C. rozmawiał z powódką i wyraził niepokój co do stanu zaawansowania prac nad jej habilitacją. Jednocześnie poinformował, że chciałby zapoznać się z tekstem przygotowywanej monografii. Na przełomie marca i kwietnia 2018 r. M.C. poprosił powódkę o przedstawienie gotowego fragmentu pracy habilitacyjnej. Powódka zdawkowo odpowiedziała wówczas, że postara się to zrobić po wakacjach. Ostatecznie nie przekazała żadnej części swej monografii przełożonemu. Nie widziała się wówczas z M.C. Nie podjęła też próby kontaktu mailowego i wysłania fragmentu książki tą drogą.

Dziekan M.F. w piśmie z dnia 5 maja 2018 r. wystąpił do rektora U. o rozpisanie oceny pracowników nauczycieli akademickich za okres dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 30 kwietnia 2018 r. Wszyscy nauczyciele akademicy wydziału byli wówczas oceniani za ten sam okres. Powódka знаła formularz oceny, który należało wypełnić. Podobnie, jak inni pracownicy, samodzielnie wypełniła ankietę i złożyła ją w sekretariacie. W ankiecie widniała adnotacja „Brak zarejestrowanych publikacji autora w wybranym okresie i/lub afiliowanych w danej jednostce”. Wynikało z niej, że powódka ma 0 pozycji bibliograficznych w ocenianym okresie i 2 pozycje za ostatnie 4 pełne lata. W rubryce pierwszej „Działalność naukowa” widniał wpis w punkcie 1.3 „Aktywność badawcza dotycząca współpracy z lokalnym środowiskiem”, za który wpisano 5 punktów do weryfikacji. Ponadto w punkcie 1.5 „Konferencje” widniał jeden wpis za 1 punkt w rubryce „inny wykład”. W punkcie 1.7 „Popularyzacja nauki i sztuki” zamieszczono adnotację o 3 wykładach gościnnych za 3 punkty. W części drugiej „Działalność dydaktyczna” odnotowano ocenę 4,75 wynikającą z opinii studentów, co dało 13,5 pkt do weryfikacji. W części trzeciej „Działalność organizacyjna” widniał jeden wpis - współpraca z lokalnym biznesem za 3 punkty. Na podstawie tak wypełnionej ankiety bezpośredni przełożony powódki – M.C. w dniu 5 czerwca 2018 r. wystawił powódce następującą opinię: - w zakresie działalności naukowej: opinia negatywna. W uwagach wpisał, że powódka nie wykazała się szczególnymi osiągnięciami w ocenianym okresie. Plan habilitacji przedstawiony w czerwcu 2017 r. nie prognozował dobrej pracy. Przełożony nie widział także planów badawczych na przyszłość. W zakresie działalności dydaktycznej i organizacyjnej: opinia

pozytywna. Wydziałowa Komisja ds. Oceny Pracowników podsumowała, że powódka w obszarze działalności naukowej zdobyła 9 punktów na wydziałowy próg ustalony na 12 punktów i otrzymała ocenę negatywną. W obszarze działalności dydaktycznej zdobyła 13,5 punktów na wydziałowy próg ustalony na 12 punktów i otrzymała ocenę pozytywną. W obszarze działalności organizacyjnej zdobyła 3 punkty na wydziałowy próg ustalony na 4 punkty i mimo to otrzymała ocenę pozytywną. Końcowa ocena była negatywna. Przed wystawieniem oceny nie wysłuchano powódki.

B.T., dokonując weryfikacji ankiety wypełnionej przez powódkę, sporządziła notatkę, z której wynikało, że jej zastrzeżenia budzi działalność organizacyjna powódki wskazana w ankiecie. Uzasadniła, że zaświadczenie dotyczy prywatnej działalności powódki. Powódka pismem z dnia 4 lipca 2018 r. zwróciła się do B.T. z prośbą o uzasadnienie wyżej opisanego stanowiska. Mimo wątpliwości, jakie budził ten rodzaj aktywności powódki, powódce przyznano punkty w obszarze działalności organizacyjnej wskazanej w ankiecie. W dniu 13 czerwca 2018 r. powódka otrzymała wynik oceny okresowej i została poinformowana o trybie odwołania się od wyników oceny. Nie odwoływała się jednak od oceny. W wypełnianej ankiecie do oceny okresowej, w rubryce „Indeks Hirscha”, nie wpisała zaś żadnych punktów. Indeks Hirscha za cały okres kariery naukowej powódki wynosi 2 i opiera się o dwie najczęściej cytowane publikacje: [...], 8 „cytowań” oraz [...]. (2005), [...] 1 - 3 cytowania, w tym jedno autocytywanie przez tę samą autorkę w innym tekście.

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że dyrektor Instytutu [...] B.T. w piśmie z dnia 24 września 2018 r. wystąpiła do rektora U. z prośbą o rozwiązanie umowy z powódką w związku z uzyskaniem końcowej negatywnej oceny okresowej. W dniu 25 września 2018 r. Rada Wydziału [...] pozytywnie zaopiniowała wniosek Dziekana Wydziału w sprawie rozwiązania umowy z powódką, w związku z uzyskaniem negatywnej oceny na Wydziale [...] i [...]. Dziekan M.F. w dniu 27 września 2018 r. wystąpił do rektora U. o rozwiązanie umowy z powódką. Rektor wyraził zgodę. Pozwany w dniu 15 października 2018 r. wystosował więc do powódki pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako podstawę podano art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, § 146 ust. 2 Statutu Uniwersytetu przyjętego uchwałą nr 76

Senatu Uniwersytetu z dnia 29 marca 2017 r. i nr 160 z dnia 28 czerwca 2017 r. Jako termin upływu okresu wypowiedzenia wskazano dzień 28 lutego 2019 r. Ponadto w wypowiedzeniu podano, że jego przyczyną było otrzymanie przez powódkę negatywnej oceny w ramach oceny okresowej nauczyciela akademickiego.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy zauważył, że podstawa prawna roszczenia powódki wynikała z przepisów art. 45 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2183 ze zm., dalej jako ustawa PSzW), w brzmieniu obowiązującym na dzień wszczęcia postępowania związanego z oceną nauczycieli akademickich. Zgodnie z treścią powołanych przepisów w razie ustalenia, że wypowiedzenie stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu takiego stosunku. Sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Pozwany, rozwiązując stosunek pracy z powódką, jako podstawę prawną wskazał art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy PSzW. Zgodnie z treścią tego przepisu Rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, o której mowa w art. 132 tej ustawy.

Sąd pierwszej instancji zauważył równocześnie, że regulacja art. 4 ust. 1 ustawy PSzW stanowi, że uczelnia jest autonomiczna we wszystkich obszarach swojego działania na zasadach określonych w ustawie. Autonomia ta polega na niezależności w tworzeniu programów nauczania, kształceniu na określonych kierunkach, wyborze władz uczelni oraz kadry kształcącej, a także oceny jej pracy w granicach wytyczonych ustawą i statutem. Stosownie do art. 132 ust. 1 ustawy PSzW wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 111 ustawy oraz przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej. Obowiązki te to: kształcenie i wychowywanie studentów, prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych, rozwijanie twórczości naukowej albo artystycznej oraz uczestniczenie w pracach organizacyjnych uczelni (art. 111 ust. 1

ustawy). Wspomnianej wyżej oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie uczelni, nie rzadziej niż raz na cztery lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania, z uwzględnieniem możliwości zasięgania opinii ekspertów spoza uczelni, określa statut (art. 132 ust. 2 ustawy). Podmiot, o którym mowa w ust. 2, dokonując oceny nauczyciela akademickiego, uwzględnia ocenę dokonywaną co najmniej raz w roku akademickim przez studentów i doktorantów w zakresie wypełniania obowiązków dydaktycznych przez tego nauczyciela akademickiego. (art. 132 ust. 3 ustawy).

Uwzględniając powołane regulacje, Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było właśnie otrzymanie przez powódkę w dniu 13 czerwca 2018 r. negatywnej oceny końcowej z oceny okresowej, w związku z czym postępowanie w sprawie dotyczyło prawidłowości i rzetelności dokonania tej oceny. W toku procesu powódka wywodziła, że przyjęty przez pozwanego okres do oceny był dla niej niekorzystny, albowiem ponad 1,5 lata była poza Uniwersytetem. Okres wypowiedzenia, procesu i przywrócenia do pracy w ocenie powódki nie sprzyjał jej działalności naukowej i dlatego w okresie tym nie publikowała artykułów prasowych ani nie uczestniczyła w konferencjach naukowych. Stąd też w ramach oceny jej działalności naukowej powinien być uwzględniony okres wcześniejszy, to jest lata 2013-2016 i dwa opublikowane przez nią artykuły z tego okresu.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, wniosek dziekana wydziału o objęcie oceną okresową pracowników wydziału z uwzględnieniem konkretnego przedziału czasu podlegającego ocenie był jednak prawidłowy i zgodny z treścią art. 132 ust. 2 ustawy PSzW oraz Statutem pozwanego. Przepis § 145 ust. 4 Statutu, na którego naruszenie powoływała się powódka, określa katalog przypadków, w których oceny nauczyciela akademickiego dokonuje się po upływie 12 miesięcy od dnia powrotu do pracy są to: udzielenia nauczycielowi akademickiemu urlopu bezpłatnego, wychowawczego lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż rok, oceny dokonuje się po upływie dwunastu miesięcy od dnia powrotu do pracy. Powódka została natomiast przywrócona do pracy w lutym 2016 r., a jej ocena okresowa została dokonana w czerwcu 2018 r., to jest po upływie 12 miesięcy od jej powrotu do pracy. W toku procesu powódka kwestionowała również prawidłowość

przeprowadzenia procedury swej oceny okresowej oraz niezgodność z przepisami prawa. Sąd Rejonowy zauważył jednak, że z opisanego i bezspornego w tym zakresie stanu faktycznego wynikało, że u pozwanego obowiązywał Systemem Komputerowej Ewidencji Publikacji (SKEP), w którym pracownicy akademicy zamieszczali się swoje publikacje naukowe. Z ustaleń faktycznych wynikało również, że w celu dokonania oceny okresowej nauczyciele akademicy samodzielnie wypełniali formularz oceny (ankietę) obejmujący trzy aspekty: działalność naukową (w tym publikacje naukowe), dydaktyczną i organizacyjną, wpisując osiągnięcia, aktywności oraz punkty za te działania. Nie było zaś wątpliwości, że powódka sama wypełniła formularz oceny okresowej. Następnie przełożony powódki prof. M.C. zaopiniował jej ocenę, a komisja oceniająca weryfikowała podaną w ankiecie powódki punktację. Za poszczególne obszary działalności powódce przyznano: 9 punktów za działalność naukową, 13,5 - za działalność edukacyjną i 3 - za organizacyjną. Progi wydziałowe wynosiły natomiast odpowiednio: 12, 12 i 4, co wynikało z decyzji dziekana Wydziału z dnia 25 października 2016 r. Bezdyskusyjnie więc powódka w dwóch przypadkach nie przekroczyła minimalnych progów punktowych, ale za działalność organizacyjną otrzymała ocenę pozytywną. Komisja oceniająca wystawiła powódce końcową ocenę negatywną. W uzasadnieniu oceny końcowej wpisano: 0 punktów za publikacje.

Sąd Rejonowy podniósł również, że powódka wróciła do pracy u pozwanego w lutym 2016 r. Mimo że od razu nie przydzielono jej zajęć dydaktycznych, to nie było żadnych przeszkód, by kontynuować działalność naukową. Jak przekonująco zeznała bowiem świadek B.T., okres objęty oceną okresową to czas wystarczający, aby opublikować artykuły naukowe. Patrząc przez pryzmat doświadczenia życiowego, Sąd podzielił zaś tę ocenę. Powódka nie wykazała się żadną publikacją naukową w poddanym ocenie okresie. Zupełny brak publikacji naukowych wiązała z tym, że jej badania naukowe się zdezaktualizowały, a działalność dydaktyczną rozpoczęła dopiero w kwietniu 2016 r., tym samym dopiero od tej chwili stała się pełnoprawnym pracownikiem uczelni i mogła wznowić działalność naukową. Jednakże Sąd orzekający uznał, że powódka nie wykazała powyższych okoliczności. W toku procesu powódka wskazywała też, że po przywróceniu do pracy pracowała nad monografią, której stan zaawansowania określiła na ok. 90%, dlatego też w

okresie objętym oceną nie przygotowała żadnej publikacji. W czerwcu 2017 r. miało jednak miejsce otwarte zebranie pracowników wydziału dotyczące pracy habilitacyjnej powódki, to jest przygotowywanej przez nią monografii pt. [...] Ze spójnych i wiarygodnych zeznań świadków B.T. i M.C. wynikało zaś, że powódka nie wypadła dobrze na tym zebraniu, albowiem nie miała przygotowanych nawet rozdziałów wstępnych swej monografii. Z ustaleń faktycznych wynikało również, że w dziedzinie osiągnięć naukowych powódka uzyskała 1 pkt za przeprowadzenie w dniach 3-5 kwietnia 2017 r. na U. wykładu pt. [...]. Nadto otrzymała 5 punktów za aktywność badawczą oraz 3 punkty za inne wykłady krajowe. W sumie w dziedzinie osiągnięć naukowych uzyskała 9 punktów. Powódka zarzucała również pozwanemu, że procedura związana z oceną i w konsekwencji zwolnieniem nie była przeprowadzona w sposób prawidłowy, gdyż nie była wysłuchana przez komisję oceniającą przed wystawieniem oceny. Statut pozwanego w § 141 ust. 5 zawiera jednak ogólną regulację, że oceny dokonuje się po wysłuchaniu ocenianego nauczyciela. Akt wewnętrzny uczelni w postaci uchwały Senatu U. z dnia 27 listopada 2013 r. w sprawie zasad okresowej oceny nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie [...] doprecyzowuje wszakże postanowienia statutu, wskazując w tym zakresie, iż w razie potrzeby nauczyciel akademicki może zostać poproszony przez zespół oceniający o złożenie wyjaśnień lub uzupełnienie dokumentów złożonych w toku oceny. Należało zatem uznać, że wysłuchanie nauczyciela akademickiego przed wystawieniem mu propozycji oceny końcowej przez zespół oceniający nie musi być przeprowadzone w każdym przypadku, lecz tylko w razie uzasadnionej potrzeby, to jest np. pojawienia się niejasności lub wątpliwości zespołu oceniającego co do złożonych dokumentów będących podstawą oceny okresowej. Skoro zaś z ankiety wynikało, że powódka nie miała dorobku naukowego, to nie było potrzeby wysłuchania takiego pracownika. Powódka nie skorzystała natomiast z przysługującego jej prawa do wniesienia odwołania od negatywnej oceny, gdyż - jak zeznała - myślała, że podstawą ewentualnego wypowiedzenia będzie druga ocena negatywna, a tym samym będzie miała czas na zrobienie publikacji naukowych, żeby się zrehabilitować. Powyższe rozważania doprowadziły więc Sąd Rejonowy do przekonania, że procedura oceny powódki przebiegła co do zasady w sposób prawidłowy, pozwalający na rzetelną ocenę jej pracy.

Sąd Rejonowy uznał w związku z tym, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę na podstawie art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy PSzW, wobec otrzymania przez nią oceny negatywnej za działalność naukową, należało uznać za zasadne i zgodne z przepisami prawa. Nadto pozwany dowiódł w toku postępowania, że na tle innych nauczycieli akademickich dorobek naukowy powódki był skromny i znacznie odbiegał od wyników większości pracowników wydziału. Na podstawie całości materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że ostateczna ocena, jaką uzyskała powódka, była miarodajna, rzetelna i prawidłowa, oraz uzasadniona faktycznymi osiągnięciami, a raczej ich brakiem.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 2 września 2020 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powódkę od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

W ocenie Sądu Okręgowego, zaskarżony wyrok był trafny i odpowiadał prawu. W szczególności Sąd Okręgowy podzielił ustalenia i ocenę, że wysłuchanie nauczyciela akademickiego przed wydaniem mu oceny okresowej nie było obligatoryjne. W świetle regulacji § 141 pkt 5 Statutu oraz uchwały Senatu U. z dnia 27 listopada 2013 r. w sprawie zasad okresowej oceny nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie, Sąd Rejonowy słusznie przyjął bowiem, że wysłuchanie nauczyciela akademickiego przed wystawieniem mu propozycji oceny końcowej przez zespół oceniający nie musi być przeprowadzane w każdym przypadku, ale tylko w sytuacji, kiedy powstaną jakieś wątpliwości, niejasności czy pytania zespołu oceniającego co do okoliczności czy dokumentów będących podstawą oceny okresowej.

Sąd drugiej instancji zauważył również, że propozycja oceny końcowej jest oparta głównie na podstawie ankiety i dołączonych dokumentów, co również przemawia za tym, że nie ma potrzeby wysłuchiwanie nauczyciela akademickiego w każdym przypadku, lecz tylko w razie uzasadnionej potrzeby. Z ankiety wynikało zaś, że powódka nie miała dorobku naukowego, wobec tego nie było potrzeby wysłuchiwanie jej. Przede wszystkim zaś, skoro wysłuchanie to nie jest obligatoryjne,

to brak takiego wysłuchania nie naruszał procedury związanej z przeprowadzeniem oceny. W szczególności nie można było więc uznać, by dokonana przez komisję ocena działalności naukowej powódki była nierzetelna.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji trafnie uznał także, że całkowicie niezasadne jest stanowisko powódki, iż ocena okresowa jako dokonywana po dniu 1 października 2016 r. powinna obejmować cały okres, jaki minął od poprzedniej oceny, gdyż byłoby to dla niej korzystniejsze. W myśl § 145 ust. 4 obowiązującego wówczas Statutu pozwanego w razie udzielenia nauczycielowi akademickiemu urlopu bezpłatnego, wychowawczego lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż rok, oceny dokonuje się po upływie dwunastu miesięcy od dnia powrotu do pracy. W związku z tym, przyjmując, że nieobecność powódki była usprawiedliwiona, a trwała dłużej niż rok, gdyż powódka została przywrócona do pracy w lutym 2016 r., jej ocena została dokonana w czerwcu 2018 r.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji przyjął też, że powódka nie wykazała, aby na dzień sporządzenia propozycji oceny okresowej ukończyła 90% swojej monografii. Powódka opierała się jedynie na gołosłownych zapewnieniach o zaawansowaniu jej pracy, jednak jak wynikało z materiału dowodowego w postaci chociażby zeznań świadka M.C. - bezpośredniego przełożonego powódki, nie udostępniła ona nikomu projektu swojej monografii. Monografia została natomiast przedłożona dopiero na etapie postępowania apelacyjnego, przy czym wątpliwe jest, czy monografia rzeczywiście w dniu sporządzenia oceny znajdowała się w przedstawionym stanie zaawansowania. Dlatego Sąd Okręgowy nie uwzględnił dokumentu przedłożonego jako załącznik do apelacji - monografii. Powódka w żaden sposób nie wykazała, aby przedłożony tekst faktycznie istniał w dacie sporządzania spornej oceny okresowej powódki i była możliwość jego weryfikacja w tamtym czasie.

Przed wszystkim zaś, zgodnie z art. 368 § 1² k.p.c., powołując nowe fakty lub dowody, należy uprawdopodobnić, że ich powołanie w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji nie było możliwe albo potrzeba ich powołania wynikała później. Takich okoliczności powódka, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, nie uprawdopodobniła natomiast, podnosząc jedynie, że potrzeba powołania tego dowodu stała się konieczna z uwagi na treść uzaasadnienia wyroku Sądu

Rejonowego. Tymczasem z przeprowadzonych w sprawie dowodów wynikało, że mając świadomość, że ma to wpływ na jej ocenę okresową, powódka wcześniej nie ujawniła nawet spisu treści monografii ani bezpośredniemu przełożonemu, ani zespołowi oceniającemu. Przedstawiła jedynie swoje luźne pomysły na monografię, bez udostępnienia chociażby fragmentu tekstu, co uzasadniało wątpliwości adekwatnych organów co do stopnia zaawansowania jej pracy. Co więcej, powódka nie wykazała się żadną publikacją naukową w okresie podlegającym ocenie. Sąd Rejonowy szczegółowo odniósł się zaś do tej kwestii. To wszystko świadczyło o prawidłowości przyjęcia, że powódka nie wykazała się żadną działalnością naukową w okresie podlegającym ocenie okresowej, co skutkowało oceną negatywną.

Powódka nie podważyła także oceny Sądu Rejonowego w zakresie nieuwzględnienia w ankiecie oceny okresowej Indeksu Hirscha. Dodatkowo Sąd Okręgowy podkreślił w tym zakresie, że bezpośredni przełożony jedynie weryfikuje dane wpisane do ankiety i nie ma obowiązku sprawdzania, czy wszystkie dane, które mają wpływ na ocenę okresową, zostały przez nauczyciela akademickiego wykazane w ankiecie. To po stronie nauczyciela leży wykazanie takich danych, które będą miały wpływ na zwiększenie liczby przyznawanych punktów, a powódka sama nie wpisała swojego indeksu Hirscha w odpowiedniej rubryce ankiety.

Powódka M.R. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 20 kwietnia 2021 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

1) art. 124 ust. 1 pkt 3 i art. 132 ust. 2 ustawy PSzW w związku z § 141 ust. 5 Statutu U. i art. 9 § 2 k.p. w związku z art. 136 ust. 1 ustawy PSzW i w związku z art. 248 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że procedura oceny okresowej powódki była rzetelna i nie wymagała wysłuchania nauczyciela, a tym samym negatywna ocena powódki była prawidłowa, podczas gdy wprowadzony tryb oceniania wskazuje na obligatoryjne wysłuchanie nauczyciela przed wydaniem oceny, a zaniechanie to mogło mieć wpływ na ostateczny wynik oceny powódki;

2) art. 132 ust. 2 ustawy PSzW w związku z § 139 Statutu Uniwersytetu [...] i w związku z § 2 ust. 4 uchwały nr 212 Senatu Uniwersytetu [...] z dnia 27 listopada

2013 r. w sprawie zasad okresowej oceny nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie [...] i w związku z art. 248 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że podczas procedury oceny okresowej nauczyciela akademickiego jego bezpośredni przełożony dokonuje weryfikacji wyłącznie danych wpisanych przez nauczyciela i nie ma obowiązku sprawdzenia, czy wszystkie dane, które mają wpływ na ocenę okresową, zostały przez nauczyciela akademickiego wskazane, nawet w sytuacji, gdy bezpośredni przełożony wie o danych, korzystnych dla ocenianego nauczyciela, które ten nauczyciel pominął.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty, to jest: 1) przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, 2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, 3) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za postępowanie przed Sądem pierwszej i drugiej instancji oraz przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Jest ona oparta na założeniu, zgodnie z którym wynikający z przepisów Statutu pozwanego obowiązek wysłuchania nauczyciela akademickiego przed wystawieniem oceny okresowej ma charakter obligatoryjny, a jego niedochowanie ma wpływ na ostateczny wynik oceny oraz powoduje, że ocena ta jest nieprawidłowa, a także, że podczas procedury oceny okresowej nauczyciela akademickiego bezpośredni przełożony tego nauczyciela nie tylko dokonuje weryfikacji danych wpisanych przez nauczyciela do właściwego formularza, ale ma także obowiązek sprawdzenia, czy wszystkie dane, które mają wpływ na ocenę okresową, zostały przez nauczyciela akademickiego podane.

Zdaniem Sądu Najwyższego, przedstawione założenie jest trafne, ale jedynie w niewielkim zakresie, to jest w tej części, w której skarżąca postuluje obligatoryjny charakter wysłuchania nauczyciela akademickiego przed wystawieniem dla niego oceny okresowej, co reguluje § 141 ust. 5 Statutu pozwanego, zgodnie z którym oceny dokonuje się po wysłuchaniu nauczyciela, a na jego żądanie przewodniczący zespołu jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dotyczące go dokumenty.

W tym zakresie Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności zauważa, zgodnie z ustawą z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1669) ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. poz. 1668) weszła w życie z dniem 1 października 2018 r., uchylając w art. 169 ust. 3 ustawę PSzW. W myśl art. 252 ustawy wprowadzającej z dnia 3 lipca 2018 r. wszczęte i niezakończone przed dniem wejścia w życie ustawy, o której mowa w art. 1 (to jest ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce), sprawy dotyczące zatrudnienia nauczyciela akademickiego prowadzi się jednak na podstawie przepisów dotychczasowych. Należy więc przyjąć, że przepisami, które winny mieć zastosowanie w sprawie, w której wniesiono rozpoznawaną skargę kasacyjną, są przepisy ustawy PSzW (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2019 r., I PK 110/18, LEX nr 3551199).

Sąd Najwyższy stwierdza w związku z tym, że stosownie do art. 132 ust. 1 i 2 PSzW wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 111, oraz przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej. Oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie uczelni, nie rzadziej niż raz na cztery lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania, z uwzględnieniem możliwości zasięgania opinii ekspertów spoza uczelni, określa statut. To statut, a nie inne regulacje, choćby miały postać uchwał senatu uczelni, decyduje więc o tym, jaki jest przebieg poszczególnych czynności mających na celu dokonanie okresowej oceny nauczyciela akademickiego. Jeśli zatem statut przewiduje - jak § 141 ust. 5 Statutu pozwanego - że oceny dokonuje się po wysłuchaniu ocenianego nauczyciela, a na jego żądanie przewodniczący zespołu jest obowiązany udostępnić ocenianemu nauczycielowi do wglądu

dotyczące go dokumenty, to niedochowanie tego wymogu musi być uznane za naruszające tryb dokonywania oceny. Wprawdzie w orzecznictwie Sądu Najwyższego akceptuje się możliwość doprecyzowania regulacji statutowych (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), jednakże o ile co do zasady za takie doprecyzowanie można uznać powoływane przez Sądy *meriti* postanowienia uchwały senatu pozwanego z dnia 27 listopada 2013 r. w sprawie zasad okresowej oceny nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie [...], to użyte w przepisach wspomnianej uchwały sformułowanie „w razie potrzeby nauczyciel akademicki może zostać poproszony przez zespół oceniający o złożenie wyjaśnień lub uzupełnienie dokumentów złożonych w toku oceny” z całą pewnością nie wyłącza, zwłaszcza na zasadzie „doprecyzowania”, regulacji § 141 ust. 5 Statutu pozwanego. Sens tego sformułowania jest bowiem tylko taki, że umożliwia ono ewentualne uzupełnienie dotychczas zgromadzonych danych także z inicjatywy zespołu oceniającego, nie pozbawiając jednak ocenianego nauczyciela prawa do wysłuchania go.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy stoi więc na stanowisku, że nie ma racji Sąd Okręgowy, przyjmując, że „wysłuchanie nauczyciela akademickiego przed wystawieniem mu propozycji oceny końcowej przez zespół oceniający nie musi być przeprowadzone w każdym przypadku, ale tylko w sytuacji, kiedy powstaną jakieś wątpliwości, niejasności czy pytania zespołu oceniającego co do okoliczności czy dokumentów będących podstawą oceny okresowej”. Wysłuchanie nauczyciela akademickiego jest bowiem z jednej strony uprawnieniem tego nauczyciela, z drugiej zaś obowiązkiem zespołu oceniającego wynikającym z regulacji statutowych, natomiast zespół ten również ma możliwość (a nie obowiązek, jak sugeruje skarżąca) ewentualnego uzupełnienia materiałów podlegających ocenie, jeśli uzna, że materiały, którymi dysponuje, budzą jego wątpliwości. Niewysłuchanie nauczyciela akademickiego przez sformułowanie przez zespół opiniujący propozycji oceny okresowej stanowi zatem uchybienie proceduralne.

Sąd Najwyższy jest jednak zdania, że takie uchybienie może mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, której przedmiotem (jak w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy) jest ocena prawidłowości rozwiązania nauczycielskiego stosunku

pracy na podstawie art. 124 ust. 1 pkt 3 PSzW, tylko wtedy, gdyby miało ono istotny wpływ na ostateczny wynik oceny okresowej. Trzeba bowiem pamiętać, że procedura dokonywania oceny okresowej nauczyciela akademickiego nie kończy się na przygotowaniu przez zespół oceniający propozycji takiej oceny, ponieważ - jak ustaliły Sądy *meriti* – zgodnie z § 142 Statutu pozwanego karta oceny pracy nauczyciela akademickiego sporządzona przez zespół oceniający jest przekazywana dziekanowi, który zapoznaje z nią ocenianego nauczyciela, co nauczyciel ów potwierdza złożeniem własnoręcznego podpisu. Następnie zespół oceniający sporządza zbiorczy raport o przebiegu i wynikach okresowej oceny pracy nauczycieli akademickich i przedkłada go radzie wydziału, która podejmuje w tej sprawie uchwałę (§ 143 ust. 1 Statutu pozwanego), przy czym nauczyciel może odwołać się od negatywnej oceny zespołu do rady wydziału w terminie czternastu dni od daty zapoznania go z zawartością jego karty oceny pracy, a rada wydziału, po uprzednim poinformowaniu nauczyciela o terminie posiedzenia, podejmuje decyzję, z tym że przed jej podjęciem nie może odmówić prośbie o wysłuchanie nauczyciela akademickiego, który wniósł odwołanie (§ 144 ust. 1 Statutu pozwanego). Ocena nauczyciela akademickiego staje się zaś ostateczna dopiero z upływem terminu do wniesienia odwołania albo z dniem zapoznania nauczyciela akademickiego z rozstrzygnięciem odwołania (§ 144 ust. 4 Statutu pozwanego). Co więcej, nauczyciel akademicki może też kwestionować prawidłowość i zasadność oceny okresowej na drodze sądowej, a możliwość ta nie jest uzależniona od rozwiązania stosunku pracy z tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2015 r., I PK 201/14, LEX nr 1677793 i powołane tam orzecznictwo). Przedstawiony wyżej tryb postępowania w sprawie dokonywania oceny okresowej nauczyciela akademickiego oznacza więc, że popełnione przez zespół oceniający na wstępnym etapie tego postępowania uchybienie proceduralne polegające na niewysłuchaniu nauczyciela akademickiego jest możliwe do naprawienia jeszcze przed terminem, w którym owa ocena okresowa stanie się ostateczna, a nawet w późniejszym terminie, jeśli nauczyciel akademicki wykorzysta w tym celu drogę sądową.

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności faktycznych ustalonych w sprawie, mających wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy stwierdza, że choć skarżąca nie została wysłuchana przez

zespół oceniający, to jednak nie domagała się takiego wysłuchania na późniejszych etapach postępowania, w których niewątpliwie uczestniczyła, a nawet nie wniosła odwołania od negatywnej oceny okresowej, która została w odniesieniu do niej wystawiona. Nie skorzystała więc z żadnej z przysługujących jej możliwości uzupełnienia materiału będącego podstawą opinii. Z kolei w toku postępowania sądowego o przywrócenie do pracy u pozwanego powołała się w istocie tylko na jedną okoliczność, to jest nieuwzględnienie w ramach oceny okresowej w obszarze działalności naukowej punktów z tytułu doliczenia współczynnika wpływu (tzw. Indeksu Hirscha). Problem wszakże w tym, że nawet doliczenie tych punktów (tylko dwóch) zwiększyłoby wprawdzie liczbę owych punktów z 9 do 11, ale i tak nie pozwoliłoby na osiągnięcie przez skarżącą wydziałowego (minimalnego) progu, który w obszarze działalności naukowej został ustalony na 12 punktów. Jakiegokolwiek wpływu na liczbę punktów w tym obszarze, a w konsekwencji na ocenę prawidłowości wystawionej dla skarżącej oceny okresowej nie mogło mieć natomiast jej twierdzenie, jakoby przed przygotowaniem przez zespół opiniujący propozycji oceny ukończyła 90% przygotowywanej przez siebie monografii, skoro z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie jednoznacznie wynikało, że w tym czasie nie przedstawiła nawet projektu owej monografii, nie mówiąc już o gotowym dokumencie przygotowanym do druku. Poprzestała bowiem jedynie na kilkukrotnym ustnym przedstawianiu swoim przełożonym „luźnych pomysłów”, czym ewentualnie mogłaby się zająć w pracy naukowej.

W tym kontekście nie do końca zrozumiałą jest drugi zarzut kasacyjny, jeśli zważyć, że skarżąca miała przecież możliwość powoływania okoliczności mających wpływ na jej ocenę okresową nie tylko w czasie trwania procedury przygotowywania tej oceny przez właściwe gremia uczelniane, ale również w toku postępowania sądowego. Niezależnie jednak od tego spostrzeżenia Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że żaden przepis Statutu pozwanego oraz doprecyzowującej regulacje statutowe w zakresie zasad okresowej oceny nauczycieli akademickich uchwały senatu pozwanego z dnia 27 listopada 2013 r. nie potwierdza, aby na osobach dokonujących takiej oceny, w tym na bezpośrednim przełożonym owego nauczyciela, spoczywał „obowiązek sprawdzenia, czy wszystkie dane, które mają wpływ na ocenę okresową, zostały przez nauczyciela akademickiego wskazane, nawet w sytuacji,

gdy bezpośredni przełożony wie o danych, korzystnych dla ocenianego nauczyciela, które ten nauczyciel pominął”. Z powołanych przepisów wynika bowiem wyłącznie możliwość zwrócenia się do ocenianego nauczyciela akademickiego o złożenie wyjaśnień lub uzupełnienie dokumentów złożonych w toku oceny. Należy więc uznać, że możliwość taka (ale nie powinność) powstanie wówczas, gdy treść złożonej przez ocenianego nauczyciela akademickiego ankiety lub załączona do niej dokumentacja budzą wątpliwości czy to zespołu oceniającego, czy też przełożonego.

Zdaniem Sądu Najwyższego, trafne jest zatem stanowisko Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym skarżąca – również w toku postępowania sądowego – nie podważyła skutecznie merytorycznej prawidłowości negatywnej oceny okresowej, która w stosunku do niej została wystawiona. Wymaga zaś podkreślenia, że zgodnie z art. 124 ust. 1 pkt 3 PSzW rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim między innymi w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, o której mowa w art. 132. Otrzymanie przez nauczyciela akademickiego nawet pierwszej negatywnej oceny okresowej stanowi więc wystarczającą i autonomiczną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy. Nauczyciel akademicki może wprowadzić, o czym była już wcześniej mowa, kwestionować prawidłowość oceny okresowej również w toku postępowania sądowego o uznanie wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy za niezasadne bądź o przywrócenie do pracy, jednakże pod warunkiem, że wykaże wadliwość tej oceny, co w okolicznościach faktycznych ustalonych w sprawie nie miało wszakże miejsca.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 102 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

M.G.

[a!]