

Postanowienie z dnia 8 listopada 2006 r.

I PK 120/06

Do rozpoznania sprawy o sprostowanie okresowej oceny kwalifikacyjnej pracownika mianowanego zatrudnionego w Najwyższej Izbie Kontroli właściwy jest sąd pracy.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 listopada 2006 r. sprawy z powództwa Janusza N. przeciwko Najwyższej Izbie Kontroli w Warszawie o ustalenie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od postanowienia Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 21 listopada 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżone postanowienie i postanowienie Sądu Rejonowego w Katowicach z dnia 1 września 2005 r. [...].

U z a s a d n i e

Postanowieniem z dnia 21 listopada 2005 r. Sąd Okręgowy w Katowicach na podstawie art. 398 § 2 k.p.c. w związku z art. 385 k.p.c. oddalił zażalenie powoda na postanowienie Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Katowicach z dnia 1 września 2005 r. odrzucające pozew powoda Janusza N. skierowany przeciwko Najwyższej Izbie Kontroli - Prezesowi Najwyższej Izby Kontroli o sprostowanie oceny kwalifikacyjnej.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne i podstawę prawną postanowienia Sądu Rejonowego. Powód domagał się sprostowania oceny kwalifikacyjnej z dnia 4 stycznia 2004 r. przez usunięcie z niej sformułowania: „w kontaktach z nadzorującymi miewa trudności z podporządkowaniem się służbowym poleceniom”. Sporna była dopuszczalność drogi sądowej dla tego roszczenia dotyczącego okresowej opinii kwalifikacyjnej, określonej w art. 76 ustawy z dnia 23

grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 85, poz. 937 ze zm.).

W ocenie Sądów droga sądowa do dochodzenia wskazanego powyżej roszczenia jest niedopuszczalna, a sprawa którą wytoczył powód nie jest sprawą cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c. Przepisy ustawy o Najwyższej Izbie Kontroli oraz wydane na jej podstawie zarządzenie Prezesa NIK nr 33/2001 w sprawie okresowych ocen kwalifikacyjnych pracowników mianowanych NIK regulują bowiem w sposób wyczerpujący możliwość zakwestionowania przez pracownika okresowych ocen kwalifikacyjnych. Na podstawie wskazanych przepisów pracownik może odwołać się od oceny kwalifikacyjnej do Prezesa Najwyższej Izby Kontroli w terminie 14 dni od powiadomienia go o treści oceny, a decyzja Prezesa jest ostateczna. Nie zachodzi możliwość zastosowania Kodeksu pracy na podstawie art. 5 k.p., gdyż Kodeks pracy w ogóle nie reguluje kwestii oceniania pracowników przez pracodawcę.

W skardze kasacyjnej na powyższe postanowienie pełnomocnik powoda wniósł o jego uchylenie oraz o uchylenie postanowienia Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa: art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c., art. 5 k.p., art. 242 § 1 k.p. oraz art. 262 § 1 k.p. w związku z art. 45 ust. 1, art. 77 ust. 2 i art. 177 Konstytucji RP oraz art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.), przez przyjęcie, że przepisy ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli oraz zarządzenie Prezesa NIK nr 33/2001 w sprawie okresowych ocen kwalifikacyjnych pracowników mianowanych NIK w sposób wyczerpujący regulują procedurę kwestionowania przez pracowników NIK okresowych ocen kwalifikacyjnych i w konsekwencji uznanie, że odwoływanie się od tych ocen może następować tylko na podstawie przepisów ustawy o NIK, a droga sądowa w tych sprawach jest niedopuszczalna. W ocenie skarżącego, z przepisów art. 5 k.p. oraz art. 262 § 1 k.p. wynika prawo każdego pracownika do rozpatrzenia jego sporu z pracodawcą przed sądem pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja ma zasadną podstawę, do czego stwierdzenia nie było konieczne sięgnięcie do konstytucyjnie określonego prawa każdego do ochrony naruszonego prawa przed sądem (art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji RP). Zasadność skargi

kasacyjnej odnosi się już do ustawowych - z art. 1 i art. 199 § 1 k.p.c. oraz art. 262 § 1 k.p. - podstaw zaskarżonego postanowienia. Stosownie do wskazanych przepisów pozew podlega odrzuceniu z powodu niedopuszczalności drogi sądowej (art. 199 § 1 k.p.c.), jeżeli zgłoszone w pozwie roszczenie nie dotyczy sprawy ze stosunków z zakresu prawa cywilnego oraz prawa pracy (sprawy cywilnej w rozumieniu art. 1 k.p.c.), a także gdy rozpoznanie danej sprawy cywilnej należy do właściwości sądu szczególnego (art. 2 § 1 k.p.c.) lub innego organu (art. 2 § 3 k.p.c.). Stosownie do art. 262 § 1 k.p. spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy pracy oraz sądy pracy i ubezpieczeń społecznych.

W świetle ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych jest niewątpliwe, że zgłoszone w pozwie roszczenie o sprostowanie oceny kwalifikacyjnej zostało skierowane przeciwko pracodawcy powoda. Niewątpliwe jest także, że roszczenie to wynika ze stosunku pracy i dotyczy takiego przedmiotu tego stosunku pracy, który ma określone znaczenie prawne dla stron. Rozpatrywany pozew dotyczy wszak ochrony, której dochodzi przed sądem pracy pracownik przed - jego zdaniem - niewłaściwą oceną kwalifikacyjną. Stosownie do art. 76 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, oceny kwalifikacyjne stanowią specyficzną instytucję stosunku pracy z pracownikami mianowanymi zatrudnionymi w NIK. Pracownik mianowany podlega okresowym ocenom kwalifikacyjnym (art. 76 ust. 1), to znaczy, że obowiązany jest do poddania się tym ocenom dokonywanym przez przełożonego pracownika mianowanego (art. 76 ust. 2). Czynności oceny kwalifikacyjnej dokonywane są w sformalizowanym postępowaniu określonym w poszczególnych ustępach art. 76 ustawy oraz w wydanym na podstawie art. 76 ust. 4 zarządzeniu Prezesa Najwyższej Izby Kontroli. Dla rozpatrywanego w sprawie zagadnienia istotne jest znaczenie tych ocen kwalifikacyjnych, których dokonywanie należy do pracodawcy i którym pracownik „podlega”. Chodzi przecież o uprawnienie pracodawcy do wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi mianowanemu w razie - stosownie do art. 93 ust. 1 pkt 1 ustawy - „otrzymania negatywnej oceny kwalifikacyjnej, potwierdzonej kolejną oceną negatywną, dokonaną nie wcześniej niż po upływie 6 miesięcy i nie później niż przed upływem 1 roku od dokonania pierwszej oceny”.

Po dokonaniu oceny negatywnej pracownika i przy spełnieniu warunków powołanego wyżej przepisu pracodawca uzyskuje wystarczającą przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy bez potrzeby wykazywania - jak to ma miejsce w stosunkach pracy opartych na umowie o pracę - że wypowiedzenie było uzasadnione (por. art.

30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p.). Ze względu na rozważaną kwestię kwalifikacji zgłoszonego w pozwie żądania warto zwrócić uwagę na wskazaną wyżej funkcję ocen pracownika mianowanego, która w pewnych warunkach jest analogiczna do przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w umownych stosunkach pracy. W tych ostatnich stosunkach ochrona sądowa pracownika przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem realizowana jest poprzez wniesienie odwołania od wypowiedzenia (por. art. 264 § 1 k.p.), inicjującego postępowanie sądowe, w którym podlega ocenie zasadność wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Z powyższego porównania przesłanek wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikiem mianowanym z przesłanką zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, wynika - jako rzecz niewątpliwa, przynajmniej co do zasady - podleganie ochronie sądowej, to jest sądowej weryfikacji przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, którą w rozważanym wypadku jest otrzymanie negatywnej oceny kwalifikacyjnej. Oczywiście, mogą powstawać dalsze problemy związane z zasadnością żądanej ochrony już na etapie pierwszej oceny negatywnej, jednakże takie kwestie z zakresu zasadności roszczenia nie należą do problematyki dopuszczalności drogi sądowej, a skoro nie były przedmiotem oceny we właściwym postępowaniu sądowym nie mogą być tu rozważone.

Nie jest zasadne wyłączenie drogi sądowej w sprawie z powodu przedstawionego w uzasadnieniu zaskarżonego postanowienia, tj. jakoby przepisy o Najwyższej Izbie Kontroli (art. 76 ustawy i zarządzenie Prezesa NIK) sprawy dotyczące okresowych ocen kwalifikacyjnych uregulowały całościowo i odrębnie od Kodeksu pracy. Rzecz w tym, że ta regulacja ma wskazywane przez Sąd Okręgowy w Katowicach cechy zupełności i odrębności, ale tylko w odniesieniu do zakresu swego uregulowania. W przepisach tych nie ma żadnego postanowienia co do rozstrzygnięcia sporu ze stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą w związku z okresową oceną kwalifikacyjną pracownika. Postępowanie (o którym mowa w art. 76 § 3 ustawy) z odwołania pracownika od oceny dokonanej przez przełożonego do Prezesa Najwyższej Izby Kontroli jest postępowaniem wewnętrznym, niewykraczającym poza relacje między podmiotami stosunku pracy - pracownika i pracodawcy. Rozpatrujący odwołanie pracownika od oceny dokonanej przez jego przełożonego Prezes NIK nie występuje w charakterze organu właściwego do załatwienia sporu w rozumieniu art. 2 § 3 k.p.c., lecz działa w tym wypadku w imieniu pracodawcy. Natomiast w zgłoszonym w pozwie do sądu pracy roszczeniu pracownika chodzi o przeniesienie sporu z pracodawcą przed niezależny sąd.

Jeżeli ustawa o NIK nic nie postanowiła o rozstrzygnięciu sporu o roszczenia wynikające ze stosunku pracy na tle dokonywanych wobec pracownika ocen kwalifikacyjnych, które mogą stanowić podstawę do wypowiedzenia stosunku pracy, to - wbrew stanowisku Sądu Okręgowego w Katowicach - nie ma żadnych racji do uznania, że art. 5 k.p. nie ma zastosowania i że nie ma zastosowania art. 262 § 1 k.p. stanowiący, że spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają sądy pracy.

Z przedstawionych przyczyn uznając skargę kasacyjną powoda za zasadną, Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

=====