



Sygn. akt II PK 32/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa T. Ł.

przeciwko Skarbowi Państwa – M. Wojewódzkiemu Inspektoratowi Ochrony Roślin i Nasiennictwa w W.

w przedmiocie odwołania od oceny okresowej,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 października 2013 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 30 października 2012 r.

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy wyrokiem z 30 października 2012 r. oddalił apelację powoda T. Ł. od wyroku Sądu Rejonowego z 9 maja 2012 r., który oddalił jego odwołanie od oceny okresowej. Spór dotyczył uprawnienia pozwanego pracodawcy do stawiania wymagań dotyczących wykształcenia w zatrudnieniu w ocenie okresowej. Ustalono, że powód rozpoczął pracę w Wojewódzkim Inspektoracie Ochrony Roślin w W. w 2000 r. na stanowisku kierownika delegatury w C. Powód podlegał okresowej ocenie na podstawie rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz.U. Nr 74, poz. 633; dalej także jako „rozporządzenie”), wydanego na podstawie art. 82 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.; dalej także jako „ustawa o sc”). Powód podlegał ocenie według 4 kryteriów podstawowych: rzetelność, terminowość, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiągnięcie celów, doskonalenie zawodowe oraz 4 kryteriów wybranych przez oceniającego: umiejętność obsługi urządzeń technicznych lub narzędzi informatycznych, zarządzanie zasobami, zarządzanie personelem, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność. Po zniesieniu delegatury powód 1 lipca 2010 r. objął stanowisko kierownika oddziału w C. Wykonywał te same obowiązki w zmniejszonym zakresie. Zarówno w opisie stanowiska kierownika delegatury, jak też kierownika oddziału wskazano, iż wymagane jest na tych stanowiskach wykształcenie wyższe rolnicze lub pokrewne. W okresie, który był brany pod uwagę przy ocenie okresowej, tj. od 27 sierpnia 2009 r. do 23 marca 2011 r. powód nie zgłaszał pracodawcy swoich uwag i wątpliwości, co do zasadności i zrozumienia kryteriów oceny oraz oczekiwań pracodawcy. Powód 29 marca 2011 r. został poinformowany o wystawionej mu ocenie. Jedynie w kryterium „doskonalenie zawodowe” powód otrzymał ocenę poniżej oczekiwań z uwagi na brak wykształcenia kierunkowego. To oczekiwanie zostało przyjęte przez pracodawcę na podstawie karty stanowiska pracy, z której wynika, jakie wykształcenie powinna mieć osoba zajmująca stanowisko kierownika oddziału, tj. wykształcenie wyższe rolnicze lub pokrewne. 30 marca 2011 r. powód złożył sprzeciw od oceny okresowej. Nie zgodził się z zaniżeniem punktów przy wszystkich kryteriach oceny. Szczególnie kwestionował zaniżenie ceny w odniesieniu do kryterium „doskonalenie zawodowe”, za które otrzymał 2 punkty.

Pracodawca nie uwzględnił sprzeciwu. Powód odwołał się do sądu pracy. Stosunek pracy powoda ustał z końcem lutego 2012 r. po wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę. Zakwestionowana przez powoda ocena okresowa nie była przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Powód wniósł o ponowne sporządzenie oceny okresowej z uwzględnieniem wymogów formalnych, którym pracodawca uchybił. Sąd Rejonowy rozstrzygnął, że pozwany pracodawca prawidłowo sporządził ocenę okresową na podstawie przepisów ustawy o służbie cywilnej oraz rozporządzenia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzenia ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. Wskazał, że to pracodawca określa oczekiwania w zakresie poszczególnych kryteriów oceny. Pozwany wykonując to autonomiczne uprawnienie w ramach kryterium doskonalenia zawodowego przyjął oczekiwanie posiadania przez kierownika oddziału wykształcenia wyższego rolniczego lub pokrewnego. Wymóg posiadania takiego wykształcenia wynika z opisu stanowiska pracy. Opis ten dotychczas nie był kwestionowany przez powoda. Powód nie mógł zasadnie domagać się ponownego sporządzenia oceny z pominięciem tego oczekiwania, skoro jego określenie jest wyrazem woli pracodawcy, zaś powód oczekiwania tego nie spełnił. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji stwierdził, że ustalenia i ocena prawna Sądu pierwszej instancji były prawidłowe. Pozwany wykonując autonomiczne uprawnienie w ramach doskonalenia zawodowego przyjął oczekiwanie posiadania przez kierownika oddziału wykształcenia wyższego rolniczego lub pokrewnego. Wymóg posiadania takiego wykształcenia wynika z opisu stanowiska pracy. Kryteria oceny były powodowi znane, został poinformowany o nowych kryteriach, co skutkowało tym, że dostał niezadowolającą go ocenę w zakresie doskonalenia zawodowego. Otrzymana przez powoda ocena końcowa – pozytywna na poziomie oczekiwań – w pełni w sposób adekwatny i prawidłowy wyczerpuje oceny częściowe. Skala ocen nie zawiera ocen negatywnych.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię: 1) § 3 ust. 1 i 2 oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej, polegającą na przyjęciu przez Sądy pierwszej i drugiej instancji, iż pozwanemu w zakresie dokonania oceny okresowej pracownika

przysługuje autonomiczne uprawnienie w ramach kryterium „*doskonalenia zawodowego*”, pozwalające mu przyjąć oczekiwanie posiadania przez powoda określonego wykształcenia kierunkowego, pomimo że kwestia wykształcenia nie mieści się w żaden sposób w definicji kryterium „*doskonalenia zawodowego*” zawartej w załączniku nr 1 do w/w rozporządzenia – *wykaz kryteriów obowiązkowych i kryteriów do wyboru, służących do dokonania oceny członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na stanowisku pracy niebędącym wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej ani stanowiskiem kierownika urzędu, które jest stanowiskiem w służbie cywilnej*; 2) art. 81 ust. 3 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, polegającą na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji (a także przez Sąd pierwszej instancji) stanowiska, iż pozwanemu w ramach dokonywania oceny okresowej pracownika przysługuje uprawnienie do oceny wykształcenia powoda, pomimo, iż w/w przepis, a także przepisy wykonawcze (rozporządzenia z 8 maja 2009 r.) nie dają podstaw prawnych do wzięcia pod uwagę i przez to dokonanie oceny wykształcenia ocenianego. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powód wskazał na podstawę z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. i potrzebę wykładni przepisów rozporządzenia z 8 maja 2009 r. Wskazał na potrzebę rozstrzygnięcia, czy pracodawca ma uprawnienie do dowolnego formułowania swoich oczekiwań w ramach dokonywanej oceny okresowej pracownika wykraczających, czy też nie mieszczących się w ustawowej definicji danego kryterium, które w przedmiotowej sprawie zostały określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia z 8 maja 2009 r. Czy też, jak uważa powód, pracodawca może formułować swoje oczekiwania wobec pracownika w ramach dokonywanej oceny okresowej, jednakże wyłącznie na podstawie i w oparciu o ustawową definicję danego kryterium. Konkretnie oczekiwania formułowane przez pracodawcę wobec pracownika muszą mieścić się w ustawowej definicji danego kryterium oraz muszą być znane pracownikowi w momencie zawierania umowy o pracę, a przynajmniej pracodawca powinien informować o nich pracownika w czasie trwania stosunku pracy - wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98. Zaskarżone rozstrzygnięcie jest wyraźnie rozbieżne z tym wyrokiem.

Pozwany wniosł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Wstępnie nie można jednak pominąć milczeniem kwestii związanej z badaniem nieważności postępowania (art. 398¹³ § 1 k.p.c.) na tle spraw dotyczących ocen okresowych, która ujawnia się w orzecznictwie w związku z podstawą nieważności postępowania z art. 379 pkt 6 k.p.c. w związku z art. 17 pkt 1 k.p.c. (postanowienie Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 14 marca 2012 r., III APz 2/12, LEX nr 1136100; pośrednio postanowienie Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2013 r., III PZ 3/13, dotąd niepublikowane). W ocenie składu rozpoznającego skargę kasacyjną Sąd Rejonowy był właściwy do rozpoznania sprawy w pierwszej instancji. Należy wyjść od stwierdzenia, że nie każda sprawa o świadczenie niepieniężne (*facere*) ma za przedmiot prawo niemajątkowe (art. 17 pkt 1 k.p.c.). Ocena okresowa jest częścią stosunku pracy określonej grupy pracowników, a stosunek pracy ma wszak charakter majątkowy. Wyłomu nie stanowi procedura ocen okresowych, która ma zakotwiczenie w ustawie i jest ściśle sformalizowana. Ocena okresowa dotyczy wykonywania przez członka korpusu służby cywilnej obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy (art. 81 ust. 3 ustawy o sc). Przedmiot oceny dotyczy pracy (wykonywania obowiązków), a więc zobowiązania pracownika, zatem nie jego prawa niemajątkowego, a tym bardziej dobra osobistego. Ocena pracy nie stoi w konflikcie z dobrami osobistymi pracownika. W przypadku pracowników służby cywilnej pracodawca przeprowadza ocenę okresową według kryteriów ściśle określonych w rozporządzeniu z 2009 r. Nie ma podstaw do stwierdzenia, że to sąd okręgowy jest właściwy rzeczowo do rozpoznania sprawy w pierwszej instancji na podstawie art. 17 pkt 1 k.p.c. Takie stwierdzenie uprawnione jest na gruncie regulacji z art. 83 ust. 5 ustawy o sc, zgodnie z którą w razie nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej pracownik może odwołać się do sądu pracy. Zapis ten potwierdza co najmniej pośrednio, że chodzi o sprawę ze stosunku pracy, natomiast bezpośrednio uwzględnia regulację z art. 262 § 1 k.p. Z ostatniego przepisu wynika domniemanie właściwości rzeczowej sądu rejonowego (sądu

pracy). Gdyby miało być inaczej to prawodawca wskazałby na sąd okręgowy jako rzeczowo właściwy w pierwszej instancji. Generalnie do wyjątków należą sytuacje w których prawodawca określa właściwość sądu dla określonej sprawy. Na gruncie ustawy o sc prawodawca kilkakrotnie wskazuje na właściwość sądu pracy (art. 9 ust. 2, art. 83 ust. 5, art. 96 ust. 3), a gdy chodzi o właściwość innego sądu, to wyraźnie ją wskazuje (art. 127 ust. 2). Taki sposób określania właściwości rzeczowej sądu można było zauważyć już wcześniej w kodeksie pracy, w przypadku opinii o pracy, gdy prawodawca wyraźnie wskazał (choć w nawiasie), że w przypadku sądu pracy chodzi o sąd rejonowy – art. 98 § 6 k.p. (*Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania opinii wystąpić do sądu pracy (sądu rejonowego) o jej sprostowanie*). Czym innym jest ewentualna kwestia ochrony dóbr osobistych (art. 23-24 k.c.). Wówczas ze względu na ochronę prawa niemajątkowego właściwość rzeczowa sądu okręgowego jako sądu pierwszej instancji co do zasady nie powinna być kwestionowana (por. uchwały Sądu Najwyższego z 28 października 1975 r., V PZP 10/75, OSNC 1976 z. 1, poz. 3; z 19 stycznia 1989 r., III PZP 51/88, OSNC 1990 z. 2, poz. 22; z 5 października 2006 r., I PZP 3/06, OSNP 2007, z. 11-12, poz. 151, także postanowienie z 4 lutego 2009 r., II PK 226/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 238 i wyrok z 6 kwietnia 2011 r., II PK 274/10, LEX nr 829121). Innymi słowy pracodawca nie działa przypadkowo i dowolnie sporządzając ocenę okresową pracownika, gdyż ma wyznaczone podstawy (kryteria) i granice tej oceny. Ocena okresowa pracowników służby cywilnej ma swoje uzasadnienie, na pewno chodzi o jakość i efektywność tej służby. Przedmiot oceny dotyczy pracy zatrudnianych pracowników, a ściślej wykonywanych obowiązków i w tej roli pracodawca realizuje swoje zadanie wynikające ze stosunku pracy. Pracownik zobowiązany jest poddać się ocenie okresowej i przyjąć ją albo wnieść sprzeciw z prawem do dalszej kontroli w postępowaniu przed sądem pracy w przypadku nieuwzględnienia jego sprzeciwu od oceny okresowej (art. 83 ust. 5 ustawy o sc).

Przepisy dotyczące ocen okresowych należy ujmować ściśle. Przede wszystkim dlatego, że ocena okresowa powinna oddzielać sferę prywatną pracownika od tego co dotyczy wykonywania obowiązków i może być oceniane w związku z zatrudnieniem. Czym innym jest prywatna ocena pracodawcy

(niesformalizowana). Trudno byłoby ją kontrolować, gdyż pracodawca dokonuje jej na swój własny użytek i z reguły nie jest uzewnętrzniana. Inne reguły dotyczą oceny sformalizowanej. Wszelka ocena wkracza wówczas niechybnie w indywidualną sferę pracownika, co stanowi w istocie wyjątek, gdyż w zatrudnieniu pracownik zobowiązuje się zasadniczo do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). Z regulacji dotyczącej służby cywilnej wynika, że ocena okresowa jest nieodzowna (konieczna) ze względu na funkcje i cele tej służby. W sprawie objętej skargą granice sfery indywidualnej (prywatnej) i zobowiązaniowej (pracowniczej) nie są kwestionowane.

Zasadniczy problem w sprawie, to kwestia czy tryb oceny okresowej, wynikający z art. 81 i 82 ustawy o sc oraz rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 r., w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej, pozwala zaniżyć ocenę okresową pracownika służby cywilnej ze względu na brak wymaganego wykształcenia. Odpowiedź powinna być negatywna. Czym innym jest wykształcenie wymagane jako warunek zatrudnienia w służbie cywilnej i czym innym jest ocena okresowa. Najprościej ujmując pracownik zatrudniony w służbie cywilnej powinien już posiadać wymagane kwalifikacje. Wynika to z przepisu art. 4 pkt 4 ustawy o sc (*W służbie cywilnej może być zatrudniona osoba, która posiada kwalifikacje wymagane na dane stanowisko pracy*). Pojęcie kwalifikacji można ujmować jako wykształcenie, jednak uprawione jest stwierdzenie, że znaczenie pojęcia kwalifikacje jest szersze niż tylko wykształcenie. Innymi słowy warunek określonego wykształcenia ma znaczenie na etapie zatrudnienia i jest to sytuacja odrębna od późniejszej oceny okresowej, której przedmiotem jest ocena wykonywania przez członka korpusu służby cywilnej obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy. Wszak zgodnie z art. 83 ust. 1 ustawy o sc ocenie okresowej podlega urzędnik już zatrudniony, a więc taki, który miał kwalifikacje wymagane do zatrudnienia. (*Urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie okresowej*). Chodzi jednak o ocenę okresową w trakcie zatrudnienia i powtarzalną (co 24 miesiące - art. 81 ust. 4 ustawy o sc). Ocena okresowa dotyczy wykonywania obowiązków, a nie warunków wymaganych do wykonywania tych obowiązków

(Ocena okresowa dotyczy wykonywania przez członka korpusu służby cywilnej obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy – art. 81 ust. 3 ustawy o sc). Inną zatem kwestią są kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska i inną jest wykonywanie obowiązków, gdyż to ostatnie stanowi punkt odniesienia dla oceny okresowej. Wadliwą zatem jest ocena okresowa, która zaniża ocenę za kryterium doskonalenie zawodowe ze względu na brak wymaganego wykształcenia. Zgodnie z rozporządzeniem z 2009 r., załącznik nr 1, obowiązkowe kryterium oceny okresowej, ujęte jako doskonalenie zawodowe to - *Nastawienie na własny rozwój i podnoszenie kwalifikacji. Zdolność i skłonność do uczenia się, uzupełniania wiedzy oraz podnoszenia kwalifikacji tak, aby zawsze posiadać aktualną wiedzę i odpowiednie umiejętności. Wykazywanie zainteresowania rozwijaniem swoich kompetencji, w szczególności przez samodoskonalenie, szkolenia, uczenie się od innych czy rozwiązywanie problemów.* Ocenie podlegają więc cechy które pracownik wykazuje lub nie wykazuje, a więc „*nastawienie ...*”, „*zdolność i skłonność ...*”, „*wykazywanie ...*”, a nie to, czy pracownik ma wymagane wykształcenie. Przeciwnego stanowiska nie uzasadnia zwrot „*podnoszenie kwalifikacji*”, albowiem nie stanowi podstawy do wymagania od pracownika określonego wykształcenia, a już na pewno brak wymaganego wykształcenia nie może rzutować z tej przyczyny negatywnie na ocenę okresową, gdyż takie znaczenie ma tylko określone zachowanie pracownika, a więc wskazane nastawienie na własny rozwój i podnoszenie kwalifikacji, zdolność i skłonność do uczenia się, uzupełniania wiedzy oraz podnoszenia kwalifikacji. Brak wymaganego wykształcenia, to nie to samo co nastawienie na własny rozwój i podnoszenie kwalifikacji z kryterium „doskonalenie zawodowe”. Brak wymaganego wykształcenia nie jest zatem sytuacją ocenianą w ramach tego kryterium. Uzasadniona jest więc teza, że nawet gdyby skarżący nie miał wykształcenia wymaganego na zajmowanym stanowisku, to jego ocena okresowa nie mogła zostać zaniżona z tej przyczyny, gdyż kryterium doskonalenie zawodowe nie odnosi się do wykształcenia jako warunku zatrudniania.

Nawet gdyby próbować argumentować odmiennie, to znaczy, że pod pojęciem kwalifikacji ujmuje się przede wszystkim wykształcenie, to skarżący szczegółowo przedstawił, również obecnie w skardze kasacyjnej, odwołując się do

konkretnych regulacji prawnych, że spełniał warunek dotyczący wykształcenia wymaganego na zajmowanym stanowisku. Chodzi o regulację wynikającą z przepisów art. 91 ust. 1-3 oraz art. 111 ustawy z 18 grudnia 2003 r. o ochronie roślin (jednolity tekst: Dz.U. 2008 r. nr 133, poz. 849 ze zm.) i twierdzenie, że wymóg dotyczący wykształcenia (art. 91 ust. 2 pkt 1 tej ustawy) nie odnosił się do pracowników (w tym powoda), którzy w dniu 1 maja 2004 r. byli pracownikami wojewódzkich inspektoratów ochrony roślin i nasiennictwa. W świetle tej regulacji powód zobowiązany był zdać określony egzamin (art. 91 ust. 2 pkt 3 i art. 111 ust. 3) i warunek ten spełnił dwukrotnie, uzyskując stosowne zaświadczenia w 2004 r. i w 2009 r. Powód wskazuje także, iż posiada wyższe wykształcenie z zakresu ochrony środowiska, co nie powinno być bez znaczenia w świetle dalszych regulacji (rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 29 października 1999 r. w sprawie określania stanowisk urzędniczych, wymaganych do ustalania wynagrodzenia oraz szczególnych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej), nawet gdyby w ramach oceny okresowej, a ściśle kryterium doskonalenia zawodowego, ocenie podlegało spełnienie warunku wykształcenia wymaganego do zajmowania danego stanowiska. Skarżący zasadnie zarzuca, iż powyższe nie zostało rozważone w zaskarżonym wyroku.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. oraz art. 398²¹ k.p.c.