



Sygn. akt II PK 223/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 25 sierpnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. K.  
przeciwko Ministerstwu [...]  
o uchylenie lub zmianę oceny okresowej,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 sierpnia 2015 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Powód J. K. wniósł odwołanie od oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej sporządzonej 24 marca 2011 r., zaskarżając ocenę w zakresie sześciu ocen cząstkowych i odpowiadających im kryteriów, z wyjątkiem oceny odnoszącej się do kryterium „umiejętności analityczne”. Ostatecznie powód domagał się

uchylenia zaskarżonej oceny i nakazania pozwanemu sporządzenie jej po raz drugi. Twierdził, że ocena, którą otrzymał jest zbyt niska i niesprawiedliwa oraz, iż inny pracownik Departamentu – M. D. otrzymała wyższą ocenę, mimo że wykonywała pracę o porównywalnej jakości i ilości co on, czym naruszono zasadę równego oceniania.

Wyrokiem z 31 stycznia 2013 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił odwołanie powoda. Sąd ustalił, że powód był pracownikiem Ministerstwa [...] od 16 grudnia 1999 r., a od 22 września 2005 r. pracował w Departamencie [...]zajmując jednoosobowo „wieloosobowe stanowisko pracy ds. [...]” jako główny specjalista. Do 20 września 2010 r. razem z powodem na tym stanowisku pracowała M. D., która przeszła do Departamentu [...]. 1 lipca 2009 r. sporządzono opis stanowiska powoda. Powód zapoznał się z opisem stanowiska 13 sierpnia 2009 r., a 19 sierpnia 2009 r. powód został zapoznany przez przełożoną A. G. z kryteriami i terminem sporządzenia oceny okresowej. Jako kryteria obowiązkowe wskazano: rzetelność i terminowość, wiedzę specjalistyczną i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiąganie celów oraz doskonalenie zawodowe. Jako kryteria wybrane przez oceniającego: skuteczną komunikację, samodzielność i inicjatywę oraz umiejętności analityczne. 24 marca 2011 r. bezpośrednia przełożona przeprowadziła z powodem rozmowę oraz sporządziła arkusz A oceny okresowej powoda za okres od 19 sierpnia 2009 r. do 24 marca 2011 r. poprzez wystawienie następujących ocen cząstkowych: 1) na poziomie oczekiwań za rzetelność i terminowość, z adnotacją, że pracownik rzetelnie i terminowo załatwiał powierzone sprawy; 2) na poziomie oczekiwań za wiedzę specjalistyczną i umiejętność jej wykorzystania, z adnotacją, że pracownik we właściwy i przydatny dla Departamentu sposób wykorzystuje posiadaną wiedzę [...]; 3) na poziomie oczekiwań za zorientowanie na osiąganie celów, z adnotacją, że pracownik rozumie cele postawione przed Departamentem oraz związane z zajmowanym stanowiskiem, realizuje zadania w stopniu oczekiwanym; 4) na poziomie oczekiwań za doskonalenie zawodowe, z adnotacją, że pracownik wykorzystuje możliwość doskonalenia zawodowego zarówno dzięki kontaktom ze współpracownikami, jak i zleceniom; 5) na poziomie oczekiwań za skuteczną komunikację, z adnotacją, że pracownik w sposób umiejętny i skuteczny komunikuje się z klientami

wewnętrzny i zewnętrznymi; 6) na poziomie oczekiwań za samodzielność i inicjatywę, z adnotacją, że pracownik wykazuje właściwy poziom samodzielności i inicjatywy w załatwianiu powierzonych spraw; 7) powyżej oczekiwań za umiejętności analityczne, z adnotacją, że pracownik w stopniu przekraczającym oczekiwania wykazuje umiejętności analizy załatwianych spraw. Średnia arytmetyczna ze wszystkich ocen cząstkowych przyznanych za poszczególne kryteria oceny wyniosła 3,14. Ogólny poziom spełniania kryteriów oceny był na poziomie oczekiwań i powodowi przyznano ocenę pozytywną. Oceniająca w podsumowaniu oceny okresowej wskazała, że powód w sposób prawidłowy wykonywał powierzone mu obowiązki, realizując w stopniu oczekiwanym kryteria oceny. Nie stronił od prezentowania osobistego poglądu w sprawach wymagających indywidualnego podejścia; ponadto jest doświadczonym pracownikiem administracji publicznej, potrafiącym wykorzystać posiadaną wiedzę i doświadczenie oraz cenionym przez współpracowników członkiem zespołu. Wnioski oceny okresowej dotyczące indywidualnego programu rozwoju zawodowego obejmowały zalecenie pogłębiania wiedzy specjalistycznej z zakresu [...], szczególnie w obszarach, w których będą pojawiać się nowe, wymagające uzupełnienia wiedzy, elementy. Jako proponowane formy i metody rozwoju zawodowego wskazano samokształcenie i szkolenie zewnętrzne.

Według stanu na dzień 26 kwietnia 2012 r. spośród 19 pracowników Departamentu [...] 15 pracowników uzyskało oceny okresowe powyżej oczekiwań, pozostali zaś na poziomie oczekiwań. Spośród tych ostatnich niższą średnią arytmetyczną ocen cząstkowych od powoda miał jeden pracownik. M. D., z którą porównywał się powód uzyskała średnią arytmetyczną ocen cząstkowych na poziomie 3,28.

6 kwietnia 2011 r. powód złożył sprzeciw od otrzymanej oceny okresowej. Wskazał, że nie aprobuje zaskakująco niskiej, w jego ocenie, nieadekwatnej do przebiegu i efektów pracy, nieobiektywnej i niesprawiedliwej oceny okresowej. Wnosił o sporządzenie nowej oceny, która uwzględniałaby wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na jej prawidłowy wynik, wśród których wskazał na znaczne zwiększenie liczby zleczanych mu spraw ze względu na niepełną obsadę etatową wieloosobowego stanowiska pracy ds. [...]. Przypominał, że od pół roku

zadania przypisane tej komórce wykonywał sam, rzetelnie, bezstronnie, sprawnie i terminowo. Dyrektor Generalny odmówił uwzględnienia sprzeciwu, uznając, że przyznana powodowi pozytywna ocena okresowa – na poziomie oczekiwań – świadczy o właściwym wykonywaniu przez niego obowiązków, a także o braku istotnych zastrzeżeń do realizowanych przez niego zadań.

Uwzględniając powyższe ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy uznał powództwo za bezzasadne. Odnosząc się do formalnej poprawności oceny okresowej z 24 marca 2011 r. ocenił, że została sporządzona prawidłowo, zgodnie z wymogami określonymi w art. 81 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej, za wyjątkiem uchybienia § 3 ust. 4 tego rozporządzenia. Uchybienie to polegało na nie omówieniu z powodem oczekiwań co do sposobu spełnienia kryteriów oceny, ponieważ oceniający odsyłał w tym zakresie do ww. rozporządzenia oraz załącznika nr 1 do tego rozporządzenia. Sąd stwierdził jednak, że wiedza o okolicznościach wskazanych w § 3 ust. 4 rozporządzenia została przekazana powodowi na piśmie na samym początku okresu polegającego ocenie, w konsekwencji brak jej ustnego przekazania nie stanowił uchybienia dyskwalifikującego ocenę okresową. Sąd nie dopatrzył się sprzeczności pomiędzy ocenami częściowymi a ich opisem. Wskazał, że oceny częściowe na poziomie oczekiwań są ocenami pozytywnymi i świadczą o prawidłowym realizowaniu przez powoda jego obowiązków pracowniczych. Jeżeli oceny te miałyby być wyższe, to, zdaniem Sądu, powód powinien wykazać, że wykonywana przez niego praca w zakresie ocenianych kryteriów wykraczała ponad oczekiwania. W ocenie Sądu powód okoliczności tych nie wykazał. Sąd nie uwzględnił zarzutu powoda, że inny pracownik otrzymał wyższą ocenę, mimo że wykonywał pracę w porównywalnej jakości i ilości co skarżący. Sąd stwierdził, że opisy stanowisk powoda i tej pracownicy nie były tożsame, ponieważ różnił je udział niektórych czynności w ogólnych obowiązkach pracowniczych. Ponadto, do obowiązków powoda nie należało, przed odejściem M. D. do Departamentu [...], rozpatrywanie skarg i wniosków. Różne również było usytuowanie porównywanych stanowisk w strukturze Departamentu; M. D. była podwładną powoda. Ze względu na te

okoliczności, Sąd stwierdził, że stanowiska powoda i M. D. na potrzeby tej sprawy są nieporównywalnymi.

Sąd uwzględnił okoliczność, że po odejściu M. D. powód przejął jej obowiązki i od 20 września 2010 r. sam zajmował jednoosobowe wieloosobowe stanowisko pracy ds. [...] jako główny specjalista. Oceniał, że okoliczność ta nie miała zasadniczego wpływu na wartościowanie pracy powoda, ponieważ pracodawca nie zarzucił powodowi nieterminowości wykonywania obowiązków. Sąd podkreślił ponadto, że opiniowanie pracownika pozostaje w gestii przełożonego i kierownika zakładu pracy, zaś kontrola sądowa ogranicza się do przypadków niezgodności oceny z przedstawionymi faktami, a nie oczekiwaniami ocenianego. Dostrzegając brak regulacji wskazującej typy rozstrzygnięć, jakie może podjąć Sąd w wyniku odwołania od oceny okresowej, uznał, że Sąd jest uprawniony do zmiany okresowej oceny pracownika jedynie wyjątkowo, w sytuacjach gdy zapisy, których wykreślenia żąda pracownik są w sposób oczywisty niezgodne z prawdą, a zapisy, o których wpisanie wnosi pracownik, wynikają precyzyjnie z dokumentów. Sąd stwierdził, że w tej sprawie nie wystąpiły sprzeczności między opisami ocen a ostateczną punktacją. W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwolił na podwyższenie oceny okresowej do oczekiwanego przez powoda pułapu średniej ocen. Wobec czego żądanie powoda uznał za nieuzasadnione i oddalił powództwo.

Sąd Apelacyjny wyrokiem z 17 grudnia 2013 r. uwzględnił apelację powoda i zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego, uchylając ocenę okresową powoda z 24 marca 2011 r. Za podstawę rozstrzygnięcia przyjął ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy, uzupełnione o dowód z zeznań świadka S. K., pełniącego w okresie sporządzania przedmiotowej oceny okresowej funkcję dyrektora Departamentu [...], który został dopuszczony na okoliczność zasad i kryteriów wystawiania ocen okresowych o pracownikach pozwanego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego zeznania tego świadka potwierdziły, że w Departamencie [...] nie wypracowano zasad dokonywania ocen okresowych przy zastosowaniu obiektywnych, zdefiniowanych i ujednoczonych kryteriów. Wniosek ten, według Sądu Apelacyjnego, potwierdzały również zeznania świadka A. G. oraz przesłuchanej w charakterze strony pozwanej E. M.

Oceniając zgromadzony materiał dowodowy, Sąd Apelacyjny uznał, że sformułowane przez Sąd Okręgowy wnioski częściowo nie znajdują oparcia w treści zebranych w sprawie dowodów. Nie podzielił stanowiska Sądu Okręgowego, że pozwany nie dopuścił się naruszenia zasad w zakresie sformułowania ocen w ramach poszczególnych kryteriów, oraz, iż powód, domagając się uchylecia oceny okresowej, powinien wykazać, że wykonywana przez niego praca w zakresie kryteriów poddanych w ocenie wykraczała ponad oczekiwania pracodawcy. Zdaniem Sądu drugiej instancji należy rozróżnić sytuację, w której pracownik domaga się uchylecia zastosowanej oceny od takiej, w której żąda zmiany jej treści. Ciężar dowodu w procesie, w którym pracownik domaga się zmiany oceny poprzez zastąpienie użytych w ocenie okresowej sformułowań proponowanymi przez pracownika, stosownie do art. 6 Kodeksu cywilnego, wymaga wykazania przez pracownika zasadności tak sformułowanego powództwa. W przedmiotowej sprawie powód nie sformułował jednak powództwa w taki sposób.

Sąd Apelacyjny ustalił, że oczekiwania pozwanego w zakresie wskazania, jakie warunki powinien spełnić pracownik, aby otrzymać ocenę pozytywną „na poziomie oczekiwań”, jakie wymagania powinien spełnić, aby uzyskać ocenę „powyżej oczekiwań” i jakie, chcąc otrzymać ocenę najwyższą tj. „znacznie powyżej oczekiwań”, nie zostały zdefiniowane. Zarówno bezpośredni, jak też pośredni przełożony powoda nie sformułowali takiego jednoznacznie brzmiącego przekazu co do oczekiwań, w sytuacji, gdy tryb postępowania przy sporządzaniu opinii i jej formułowaniu, zdaniem Sądu, tego wymaga. Opierając się na § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz.U. z 2009 r. Nr 74, poz. 633 ze zm.), Sąd wywnioskował, że określony w rozporządzeniu sposób przeprowadzania ocen okresowych wyklucza możliwość dowolności po stronie pracodawcy, a ciężar dowodu w zakresie treści zawartych w ocenie okresowej sformułowań, ich zasadności merytorycznej i zastosowanego stopniowania ocen (zróznicowanej punktacji) w ramach poszczególnych kryteriów, obciąża pracodawcę. W ocenie Sądu Apelacyjnego w przedmiotowym procesie pozwany z tego obowiązku nie wywiązał się, ponieważ nie wykazał, że treść oceny

w zakresie kwestionowanym przez powoda znalazła oparcie w obiektywnej ocenie jego postawy wobec powierzonych mu obowiązków służbowych.

Uwzględniając całokształt trybu odwoławczego, o którym mowa w art. 83 ustawy o służbie cywilnej, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie ma żadnych podstaw do stwierdzenia, że kompetencje sądu pracy rozpatrującego spór w omawianym przedmiocie zostały przez ustawodawcę określone w sposób węższy niż kompetencje organu uprawnionego do rozpatrzenia sprzeciwu. Sąd stwierdził, że intencją ustawodawcy sąd pracy uprawniony jest bądź to do uchylecia oceny, uznając, że doszło do uchybień o charakterze formalnym czy merytorycznym, bądź to do jej zmiany przy zaistnieniu uzasadnionych do tego podstaw. Zauważając, że ustawodawca nie wskazał konkretnych rozstrzygnięć, które mogą zapaść przed sądem powszechnym na skutek rozpoznania odwołania od oceny, Sąd uznał, że tym samym ustawodawca pozostawił sądowi sposób rozstrzygnięcia zależny od wyniku postępowania w konkretnej, indywidualnej sprawie. Ponadto, iż ustawodawca, ustanawiając tryb odwoławczy od oceny okresowej nie ograniczył kompetencji sądu do badania jedynie formalnej prawidłowości jej wystawienia; tym samym sąd jest uprawniony także do badania merytorycznej zasadności oceny okresowej i zawartych w niej sformułowań.

Sąd Apelacyjny nie zgodził się również ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, że analogii do wykładni przepisów dotyczących odwołania od oceny okresowej należy poszukiwać w uchylonych i nieobowiązujących obecnie przepisach kodeksu pracy dotyczących opinii o pracowniku po rozwiązaniu stosunku pracy. Podkreślił, że zupełnie odmienny jest cel wprowadzenia trybu odwoławczego od oceny okresowej od celu, jakiemu służyć miała możliwość zakwestionowania w drodze postępowania sądowego treści opinii sporządzonej przez pracodawcę o pracowniku.

Sąd Apelacyjny wskazał, że skoro w ramach każdego z kryteriów możliwe jest sformułowanie oceny częściowej dotyczącej poziomu spełniania danego kryterium w ramach pięciostopniowej skali, w obrębie której zawarto trzy oceny pozytywne, a dwie negatywne, to konieczne jest uzasadnienie dla zastosowania jednej z wybranych ocen, także jednej z pozytywnych ocen, która jest w tej skali najniższa. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, niezależnie od uzasadnienia zastosowanej

przez oceniającego oceny, o którym mowa w § 11 ust. 1 pkt 2 w/w rozporządzenia (które ma znaczenie także dla formalnej prawidłowości oceny okresowej), dla potrzeb postępowania sądowego obowiązkiem pracodawcy jest wykazanie zasadności każdego stopnia sformułowanej oceny, skoro ustawodawca ustanowił jej kontrolę przed sądem. Pozwany tymczasem nie wykazał, z jakich przyczyn ocena okresowa powoda w zakresie rzetelności i terminowości, wiedzy specjalistycznej i umiejętności jej wykorzystania, zorientowania na osiągnięcie celów i doskonalenia zawodowego zasługuje na 3 punkty tj. „na poziomie oczekiwań”, w sytuacji gdy ocena pozytywna przewiduje trzy skale i trzy możliwości zastosowania różnych punktacji: „znacznie powyżej oczekiwań” - 5 punktów, „powyżej oczekiwań” - 4 punkty, „na poziomie oczekiwań” - 3 punkty. Sąd Apelacyjny stwierdził również, że pozwany nie wykazał merytorycznej zasadności treści sformułowań zawartych w ocenie okresowej powoda z 24 marca 2011 r. w zakresie zastosowanych stopni w poszczególnych kryteriach, jak również nie wykazał spójności pomiędzy opisową częścią oceny w ramach każdego z zastosowanych kryteriów a przypisaną punktacją.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Apelacyjny, odnosząc się do wątpliwości podniesionych przez pozwanego, wyjaśnił, że uchylenie oceny okresowej w drodze postępowania sądowego, skutkuje koniecznością jej ponownego sporządzenia w sposób umożliwiający nie tylko formalną jej prawidłowość, ale także merytoryczną zasadność.

Wyrok Sądu Apelacyjnego zaskarżył w całości pozwany. W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenia prawa materialnego, tj:

„art. 6 KC w zw. z art. 300 KP w zw. z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz.U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.), przez ich niewłaściwe zastosowanie przez Sąd drugiej instancji i błędne przyjęcie, iż w sprawie postępowań sądowych w przedmiocie odwołań od ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej ciężar udowodnienia prawidłowości procesu ocenego i zasadności wystawionych w ocenie okresowej ocen spoczywa wyłącznie na sporządzającym daną ocenę pracodawcy (bezpośrednim przełożonym), a nie na ocenianym (powodzie w niniejszej sprawie), który poprzez odwołanie kwestionuje przedmiotową ocenę okresową, wskazuje co do niej zarzuty,



zarazem wiążąc z tym określone skutki prawne dla swojej sytuacji pracowniczej; w ocenie skarżącego główny ciężar dowodu w tego rodzaju sprawach spoczywa na osobie wnoszącej odwołanie - ocenianym członku korpusu służby cywilnej;

naruszenie art. 83 ust. 3 i 4 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej poprzez błędne przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że sąd rozpoznający odwołanie członka korpusu służby cywilnej ma prawo ocenę okresową członka korpusu służby cywilnej zarówno uchylić jak i zmienić, albowiem przysługują mu analogiczne uprawnienia jak dyrektorowi generalnemu urzędu rozpoznającemu sprzeciw w ramach postępowania wewnętrznego u pracodawcy; zdaniem skarżącego sąd może jedynie zaskarżoną ocenę okresową utrzymać (oddalić odwołanie), ewentualnie uchylić, nie może jednak oceny okresowej zmienić, albowiem wówczas sąd wkroczyłby w kompetencje ocenne przyznane przez ustawę jedynie pracodawcy - tj. bezpośrednio przełożonemu, ewentualnie dyrektorowi generalnemu urzędu rozpoznającemu sprzeciw; ponadto przez błędne przyjęcie, że sąd rozpoznający odwołanie członka korpusu służby cywilnej ma prawo badania prawidłowości oceny okresowej zarówno pod względem formalnoprawnym jak i merytorycznym oraz, przy brzmieniu sentencji orzeczenia, z której wynika jedynie uchylenie oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej, że skutkiem takiego orzeczenia jest konieczność ponownego sporządzenia oceny okresowej przez pracodawcę;

art. 81 i 82 ustawy o służbie cywilnej w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 oraz ust. 2 i 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz.U. Nr 74, poz. 633), poprzez błędne przyjęcie, iż sporządzoną przez pracodawcę ocenę okresową powoda z 24 marca 2011 roku cechuje niedopuszczalna dowolność oraz, że wystawienie przez oceniającego oceny częściowej „na poziomie oczekiwań” powinno zawierać szczegółowe, pisemne uzasadnienie jej przyznania, wbrew literalnym brzmieniom ww. przepisów (§ 11 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia)”;

Skarżący zarzucił również naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233, art. 316 § 1, art. 328 § 2 oraz art. 378 § 1 k.p.c., wskazując że Sąd Apelacyjny nie dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, błędnie

zinterpretował ciężar ciężaru dowodu i jego skutki procesowe w niniejszej sprawie dla stron postępowania sądowego, bezpodstawnie przerzucając go w całości na pozwanego; ponadto, że nie zawarł szczegółowego uzasadnienia swojego stanowiska (m.in. wskazania podstaw prawnych) w zakresie przyjęcia, że skutkiem orzeczenia w przedmiocie uchylenia oceny okresowej jest konieczność jej ponownego sporządzenia przez pracodawcę.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego z 17 grudnia 2013 r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał zaskarżone orzeczenie wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania w sprawie; a w przypadku uznania przez Sąd Najwyższy, iż zarzuty naruszenia przepisów postępowania cywilnego są nieuzasadnione - o uchylenie w całości skarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie apelacji strony powodowej i utrzymanie w mocy wyroku Sądu Okręgowego z 31 stycznia 2013 r., oddalającego w całości powództwo powoda; ponadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania w sprawie, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest zasadna w części dotyczącej naruszenia prawa materialnego.

Przystępując w pierwszej kolejności do oceny zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego, należy stwierdzić, że zarzuty te są bezpodstawne. Zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. podstawy skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Przepis ten wprawdzie nie wymienia konkretnych przepisów postępowania, których naruszenie nie może być przedmiotem zarzutów w ramach drugiej postawy kasacyjnej, jednak w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie jednak przyjmuje się, że art. 233 k.p.c., który określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną (por. przykładowo postanowienie SN z 23 września 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006

nr 4, poz. 76; wyroki SN: z 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025; z 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405; z 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366; postanowienie SN z 7 września 2012 r., V CSK 529/11, LEX nr 1222170). Uwzględniając powyższe oraz to, że zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 233 k.p.c. sprowadza się do ogólnikowego zakwestionowania dokonanej przez Sąd drugiej instancji oceny materiału dowodowego, zarzut ten uchyla się spod kontroli Sądu Najwyższego.

Również bezpodstawne okazały się pozostałe zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Na wstępie należy zauważyć, że zarzuty naruszenia art. 316 oraz 328 k.p.c., skierowane wobec wyroku Sądu drugiej instancji, zostały sformułowane bez powiązania ich z art. 391 § 1 k.p.c. Skarżący nie sprecyzował ponadto uchybień, które uzasadniałyby te zarzuty. Celowym jest również przypomnienie, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić uzasadnioną podstawę skargi kasacyjnej w wyjątkowych sytuacjach, gdy treść uzasadniania sądu drugiej instancji uniemożliwia ocenę toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, w efekcie uniemożliwia kontrolę kasacyjną (por. wyroki SN z 5 czerwca 2009 r. I UK 21/09, LEX nr 515699; z 4 marca 2009 r., II PK 210/08, LEX nr 607360, oraz z 7 stycznia 2010 r., II UK 148/09, LEX nr 577847). Taki stan rzeczy nie zachodzi w tej sprawie. Uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji odpowiada wymogom określonym w art. 328 § 2 k.p.c. Odnośnie natomiast zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., skarżący nie wskazał i nie uzasadnił, w czym dopatruje się naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 378 § 1 k.p.c., a także odpowiednio nie wyjaśnił, jaki wpływ naruszenie tego przepisu miało na wynik postępowania.

Zasadne natomiast okazały się zarzuty naruszenia art. 83 ust. 3 i 4 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej oraz art. 81 i 82 ustawy o służbie cywilnej w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1, 2, i 3 oraz ust. 2 i 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzenia ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej.

W wyroku z 17 czerwca 2014 r. w sprawie II PK 246/13 (niepubl.), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że sąd rozpatrujący odwołanie od oceny okresowej nie jest uprawniony do podwyższenia pozytywnej oceny kwalifikacyjnej („na poziomie oczekiwań”) na „jeszcze bardziej” pozytywną. Wskazał, że w sytuacji uznania, że

ocena nie została dokonana na podstawie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, sąd nie zmienia oceny okresowej, a jedynie działa kasatoryjnie (uchyla ją), co obliguje pracodawcę do jej ponownego sporządzenia. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił również, że kontroli sądu podlega zachowanie przez pracodawcę standardów, jakie wyznacza art. 94 pkt 9 k.p., zgodnie z którymi pracodawca jest zobowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. W odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej standardy te zapewnia ujęcie oceny okresowej w ramach określonej procedury wynikającej z rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. W konsekwencji rozpatrując odwołanie od oceny okresowej, sąd bada, czy dochowano przepisanej trybu oceny, a stwierdziwszy w tym zakresie uchybienia, rozważa, czy naruszenie przepisów powyższego rozporządzenia było tego rodzaju, że kryteria oceny okazały się dowolne. Zaznaczył również, rozpatrując zarzut naruszenia § 3 ust. 4 ww. rozporządzenia, że obowiązek omówienia oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlega ocenie oraz sposobu realizacji tych celów z natury rzeczy nie może mieć charakteru szczegółowego wyliczenia pożądanych zachowań pracownika w ściśle sprecyzowanych sytuacjach, które przecież mają zaistnieć w przyszłości.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 274/10, LEX nr 829121, w sprawie dotyczącej uchylenia okresowej oceny kwalifikacyjnej pracownika samorządowego, wskazano, że okresowa ocena kwalifikacyjna jest zbiorem określonych ocen (opinii) wyrażanych według określonych kryteriów, co z jednej strony w założeniu ma walor obiektywizmu, lecz z drugiej strony nie jest wolne od dozwolonych indywidualnych ocen przełożonych; sąd nie może jej kontrolować w zakresie oceny, jaka dozwolona jest pracodawcy.

Sąd Najwyższy w niniejszym składzie aprobuje te konstatacje. Odnosząc powyższe poglądy do okoliczności obecnej skargi kasacyjnej należy stwierdzić, że Sąd Apelacyjny niewłaściwie przyjął, że sąd rozpatrujący odwołanie członka korpusu służby cywilnej ma prawo ocenę okresową zarówno uchylić jak i zmienić, a także, iż uprawniony jest do badania nie tylko prawidłowości oceny okresowej pod

względem formalnoprawnym, tj. zgodności z przepisami ustawy o służbie cywilnej oraz rozporządzenia Rady Ministrów z 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzenia ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. Stanowisko Sądu Apelacyjnego przyjęte w zaskarżonym wyroku pomija, że ocena okresowa nie jest wolna od subiektywnego osądu osoby oceniającej, a zakres swobody pracodawcy (osoby oceniającej) co do oceny wykonywania przez pracownika obowiązków wynikających z opisu stanowiska, w okresie podlegającym ocenie, wyznaczają przepisy prawa dotyczące oceny okresowej, które, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 30 października 2013 r., II PK 32/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 128, należy rozumieć ściśle.

W kontekście tej sprawy należy zauważyć, że prawodawca nie nakłada na pracodawcę obowiązku sprecyzowania, jakie warunki pracownik powinien spełnić, aby otrzymać ocenę pozytywną „na poziomie oczekiwań”, odpowiednio „powyżej oczekiwań” czy „znacznie powyżej oczekiwań”. Ogranicza się w tej kwestii do obowiązku oceniającego indywidualnego omówienia z ocenianym głównych obowiązków wynikających z opisu zajmowanego stanowiska pracy, oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, celów do osiągnięcia w okresie podlegającym ocenie oraz sposobu realizacji tych celów (§ 3 ust. 4 ww. rozporządzenia). Wobec braku obowiązku standaryzacji poziomu oczekiwań w ramach urzędu, obciążenie pracodawcy niekorzystnymi skutkami tego rodzaju braków nie znajduje podstawy w przepisach prawa.

Podkreślić należy, że Sąd Apelacyjny nie uwzględnił unormowania § 11 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej, zgodnie z którym prawodawca nie nałożył na osobę oceniającą obowiązku sporządzenia uzasadnienia ocen częściowych innych niż dotyczących ocen: „znacznie poniżej oczekiwań”, „poniżej oczekiwań” lub „znacznie powyżej oczekiwań”. Brak takiego uzasadnienia oceny pozytywnej nie stanowi zatem uchybienia trybowi sporządzenia oceny okresowej, co odpowiednio wyklucza ocenę, czy ze względu na brak takiego uzasadnienia kryteria oceny zastosowane przez pracodawcę (oceniającego) okazały się dowolne.

Zwrócić też należy uwagę na nowe, obowiązujące od 27 sierpnia 2015 r. rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 lipca 2015 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz.U. 2015, poz. 1143), które w § 12 w punktach 3-5 stanowi, iż oceniający obligatoryjnie sporządza uzasadnienie przyznanej oceny jedynie w przypadku przyznania oceny negatywnej. Oceniający może sporządzić uzasadnienie przyznanej oceny w przypadku przyznania oceny pozytywnej. W przypadku przyznania oceny pozytywnej ocenianemu będącemu urzędnikiem służby cywilnej oceniający może sporządzić umotywowany wniosek o przyznanie ocenianemu kolejnego stopnia służbowego, wypełniając część IV arkusza A albo część III arkusza B lub C.

Zmiana tego rozporządzenia utrwaliła więc stanowisko, że pracodawca nie jest zobligowany do sporządzania pisemnego uzasadnienia oceny pozytywnej. W kontekście tych unormowań nie można zaaprobować poglądu Sądu Apelacyjnego, że pozwany miał obowiązek sporządzenia szczegółowego uzasadnienia oceny pozytywnej „na poziomie oczekiwań”. W myśl cytowanych przepisów uzasadnienia takiego w ogóle nie musiał sporządzać. Intencją omawianej zmiany rozporządzenia była myśl, że przełożeni powinni skupiać się na wykonywaniu zadań i nie angażować zbyt wiele czasu na dodatkowe czynności. Wskazane wyżej przepisy nie nakładają także na pracodawcę obowiązku udowodnienia przed sądem słuszności oceny „na poziomie oczekiwań”. Ciężar dowodu w takich sprawach ciąży, zgodnie z ogólną regułą dowodową, na powodzie, który powinien wykazać, że przysługiwała mu wyższa ocena. Zasadny więc okazał się zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie przez Sąd Apelacyjny, iż w sprawie postępowań sądowych w przedmiocie odwołań od ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej ciężar udowodnienia prawidłowości procesu ocennego i zasadności wystawionych w ocenie okresowej ocen spoczywa wyłącznie na sporządzającym daną ocenę pracodawcy (bezpośrednim przełożonym), a nie na ocenianym członku korpusu cywilnego.

W ocenie Sądu Najwyższego weryfikacja obiektywnych kryteriów oraz subiektywnej oceny spełnienia oczekiwań pracodawcy stosownie do art. 81 i 82 ustawy o służbie cywilnej oraz rozporządzenia z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej powoduje, że w przypadku uzyskania przez pracownika służby cywilnej pozytywnej oceny okresowej uchylenie przez Sąd zaskarżonej oceny i nakazanie pracodawcy przeprowadzenia oceny ponownie może nastąpić tylko w szczególnie uzasadnionych okolicznościach.

Uwzględniając powyższe, przyjęta przez Sąd Apelacyjny wykładnia art. 83 oraz 81 i 82 ustawy o służbie cywilnej w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1, 2, i 3 oraz ust. 2 i 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzenia ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej była wadliwa. Wykładnia ta determinowała zakres i kierunek przeprowadzenia postępowania dowodowego, co z kolei uzasadnia uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie Sądowi Apelacyjnemu sprawy do ponownego rozpoznania.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.