

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2024 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia SA Jolanta Hawryszko
Protokolant:	st. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 stycznia 2024 r. w S.

sprawy z powództwa D. G.

przeciwko pozwanemu Sądowi Rejonowemu w S.

o uchylenie ocen okresowych, ewentualnie o zmianę ocen okresowych, bądź o ponowne ich przeprowadzenie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie z dnia 6 czerwca 2023 r., sygn. akt VI P 6/22

- zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo,
- zasądza od D. G. na rzecz Sądu Rejonowego w S. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wraz z ustawowymi odsetkami należnymi po upływie tygodnia od dnia ogłoszenia wyroku do dnia zapłaty.

	SSA Jolanta Hawryszko	
--	-----------------------	--

III APa 10/23

## UZASADNIENIE

Powód D. G. w pozwie z 5 października 2022 r. wniósł o uchylenie oceny okresowej z 24 września 2021, sporządzonej na podstawie zarządzenia Prezes Sądu Rejonowego w S. z 3 sierpnia 2021 r. nr (...) oraz oceny okresowej z 12 września 2022 r., sporządzonej na podstawie zarządzenia Prezes Sądu Rejonowego w S. z 19 sierpnia 2022 r. nr (...), na podstawie art. 94 pkt 9 k.p. w związku z art. 11<sup>(1)</sup> k.p. i art. 23 i 24 k.c. Podniósł, że będące przedmiotem sporu oceny są krzywdzące z punktu widzenia jego dóbr osobistych, w szczególności naruszają jego dobre imię jako pracownika i orzecznika, stąd zasadna jest potrzeba ochrony dóbr osobistych. Wskazał także na naruszenia o charakterze proceduralnym przy przeprowadzeniu ocen okresowych, które winny prowadzić do uchylenia ocen i umorzenia postępowania w przedmiocie przeprowadzenia oceny okresowej.

Pozwany Sąd Rejonowy w S. wniósł o oddalenie powództwa, jako niezasadnego, a droga sądowa we wnioskowanym zakresie jako samoistna podstawa roszczenia powoda jest niedopuszczalna. W uzasadnieniu pozwany podniósł, że rozpatrzenie sprzeciwu czyni ocenę prawomocną i nie podlegającą zaskarżeniu. Przepisy nie przewidują dalszej drogi odwoławczej. Pozwany wskazał także, że kwestie ocen okresowych – ich prawidłowości i skutecznej prawomocności, w szczególności wobec dokonanego wypowiedzenia, winny być przedmiotem analizy przy okazji odwołania od otrzymanego wypowiedzenia, a nie samodzielną podstawą odwoławczą z roszczeniem o uchylenie oceny okresowej, bądź jej zmiany, bądź ponownego przeprowadzenia.

***Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim wyrokiem z 6 czerwca 2023 r. uchylił ocenę okresową z 12 września 2022 r. i ocenę okresową z 24 września 2021 r. oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł z tytułem zwrotu kosztów procesu.***

Sąd Okręgowy ustalił, że uchwałą Nr (...) Rady Okręgowej Izby Radców Prawnych w Z. z 24 marca 2020 r. stwierdzono zawieszenie – z dniem 9 marca 2020 r. – prawa do wykonywania zawodu przed radcą prawnego powoda D. G.. Stwierdzenie zawieszenia nastąpiło na skutek wniosku powoda.

W dniu 23 marca 2020 r. powód objął stanowisko referendarza w Sądzie Rejonowym w S. w IV Wydziale (...). W podziale czynności ma 100% udziału w przydziale wpływających do Wydziału (...) spraw. W Sądzie Rejonowym w S. pracuje trzech referendarzy. Przewodniczącą Wydziału IV (...) Sądu Rejonowego w S. jest starszy referendarz sądowy, z długoletnim doświadczeniem, M. F.. Wydział (...) jest wydziałem o dużym wpływie spraw. W okresie nasilonego wpływu spraw do wydziału w 2019 r. (12575 spraw) jego obsada orzecznicza była wyraźnie osłabiona i nie mogła podać opanowaniu wpływu. Referendarz A. J. pracowała w wydziale w 2019 r. na 1/2 etatu. Przydzielona do orzekania w wydziale referendarz J. H., po krótkim czasie od 1 sierpnia 2019 r., została przeniesiona do pracy w Wydziale (...) Sądu Rejonowego w S., a na jej miejsce do końca 2019 r. nikt nowy nie przyszedł, co powodowało, że główny ciężar pracy orzeczniczej spoczywał na Przewodniczącej Wydziału. W 2020 r., kiedy powód podjął pracę w wydziale, wydział miał znaczne zaległości. W 2020 r. M. F. załatwiła 6331 spraw, a D. G. 2291 spraw. W 2021 r. M. F. załatwiła 4585 spraw, a D. G. 2635 spraw. Do 30 września 2022 r. M. F. załatwiła 3125 spraw, a D. G. 2948 spraw.

Obejmując stanowisko referendarza sądowego powód zdawał sobie sprawę, że specyfika pracy referendarza różni się od specyfiki pracy radcy prawnego. Mając na uwadze powyższe powód dopytywał o szkolenia i inne możliwości wdrażania się i doskonalenia w obszarze wykonywanej przez niego pracy. Okres rozpoczęcia pracy powoda w Sądzie Rejonowym w S. był okresem rozpoczęcia się pandemii koronawirusa. W sądzie wprowadzony został system pracy zmianowej, powód i Przewodnicząca Wydziału pracowali w siedzibie sądu w inne dni. Zdarzało się, że powód przyjeżdżał do sądu w dni, które mógł w nim zastać Przewodniczącą, aby przedyskutować swoje wątpliwości. Jednak przestał to robić, ponieważ odnosił wrażenie, że jest to dla Przewodniczącej uciążliwe, zaburza jej czas pracy. W lipcu 2020 r. na prośbę Prezesa powód wspomagał pracę Wydziału (...), od stycznia 2021 r. do 28 lutego 2021 r. przebywał na zwolnieniu – były to sytuacje, które wywoływały niezadowolenie Przewodniczącej IV Wydziału (...).

W dniu 1 września 2020 r. powód zwrócił się o ustalenie zadaniowego czasu pracy z powodów rodzinnych, tj. potrzebą zintensyfikowania sprawowania opieki nad dzieckiem do 3 lat w okresie ciąży małżonki. Na podstawie zarządzenia nr (...) Prezesa Sądu Rejonowego w S. otrzymał zadaniowy czas pracy z dniem 7 września 2020 r.

W dniu 15 października 2020 r. powód uczestniczył w szkoleniu zorganizowanym przez Krajową Radę Sądownictwa i Prokuratury w temacie obrotu nieruchomościami rolnymi i leśnymi. To jedyne szkolenie, w którym powód uczestniczył krótko po podjęciu pracy referendarza w Sądzie Rejonowym w S. Po podjęciu pracy powód nie uczestniczył w innych szkoleniach, ponieważ nie były organizowane szkolenia w tematyce związanej z pracą powoda w wydziale ksiąg wieczystych. Dopiero po roku pracy powoda zostały zorganizowane szkolenia dla nowych referendarzy. Powód nie miał dostępu do Lexa czy Legalisa, aby skorzystać ze wskazanych programów musiał prosić Przewodniczącą o udostępnienie jej komputera, co wiązało się z przerwaniem jej pracy. Powód pełnił także obowiązki referendarza w I Wydziale (...) Sądu Rejonowego w S. w ramach zastępstwa. Co do jego pracy w wydziale cywilnym nie było żadnych zastrzeżeń. Powodowi nie proponowano przeniesienia do Wydziału I (...), pracująca w Wydziale (...) referendarz, która

wcześniej pracowała w wymiarze 1/2 etatu w wydziale ksiąg wieczystych nie chciała zmienić wydziału. Miała dłuższy staż pracy i była starszym referendarzem sądowym.

Powód nie wykonywał pracy w związku z przebywaniem na zwolnieniach lekarskich w następujących okresach: 1 stycznia - 3 marca 2021, po dwa tygodnie w lipcu 2021 i sierpniu 2021, 5 – 8 października 2021 (4 dni), 10 października – 10 listopada 2021 (32 dni), 11 listopada – 8 grudnia 2021 (28 dni), 9 – 17 grudnia 2021(9 dni), 21 – 28 lutego 2022 (8 dni), 5 – 6 maja 2022, 23 – 24 maja 2022, 29 czerwca – 1 lipca 2022 (3 dni), 26 sierpnia 2022.

W dniu **14 grudnia 2020 r. została przeprowadzona pierwsza ocena** pracy referendarza, za okres 23 marca 2020 – 30 listopada 2020; ocena była pozytywna. Kryterium - jakość: sumienność i staranność: decyzje podejmuje obiektywnie i bezstronnie, na podstawie dostępnych dokumentów i sprawdzonych informacji, dąży do starannego i jak najlepszego wykonywania powierzonych zadań, zadania powinny być wykonywane solidnie, starannie i skrupulatnie celem popełniania minimalnej ilości błędów, usterek, wynikających z nienależytej staranności; - wiedza i umiejętności: posiada niezbędną wiedzę i znajomości przepisów niezbędnych do prawidłowego wykonywania powierzonych zadań, cechuje go wysoka umiejętność stosowania prawa, rozpoznawanie istoty problemu w sprawach związanych z księgami wieczystymi jest na poziomie dobrym, wymaga większego doświadczenia w tej materii; - zaangażowanie: dąży do uzyskiwania jak najlepszych wyników w ramach powierzonych mu zadań. Kryterium - terminowość wykonywania zadań oraz efektywność wykorzystania czasu: skuteczne planowanie i organizacja pracy: planowanie działań i organizacja pracy jest na poziomie dostatecznym, priorytety działania nie są ustalane prawidłowo, konieczna jest mobilizacja ze strony przełożonego, czas pracy powinien wykorzystać bardziej efektywnie; - dyscyplina pracy: stara się wykonywać powierzone zadania terminowo; podejmuje działania bez zbędnej zwłoki, jednak nie zawsze są zakończone w terminie. Kryterium - kultura urzędowania: kultura osobista i kultura organizacji: kultura osobista oraz stosunek do interesantów i współpracowników nie budzą zastrzeżeń, są odpowiednie do zajmowanego stanowiska, tworzy pozytywną atmosferę pracy, dąży do optymalnej współpracy z zespołem. Kryterium - realizacja doskonalenia zawodowego: nastawienie na rozwój kwalifikacji zawodowych: zawsze jest gotowy do uczenia się i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, chętnie uczestniczy w szkoleniach zawodowych, dąży do doskonalenia sposobu wykonywania zadań. Zalecono poprawę skuteczności planowania i organizacji pracy, dyscypliny pracy, dalsze podnoszenie kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach, kontrolę jakości pracy.

Na podstawie Zarządzenia z 14 grudnia 2020 r. nr (...), na wniosek Przewodniczącej Wydziału (...), objęto powoda kontrolą jakości pracy, w tym orzecznictwa co kwartał poczynając od 2021. W celu mobilizacji do poprawy skuteczności planowania i organizacji pracy referendarza sądowego D. G. został ustalony limit spraw Dz. Kw. na średnio 400 spraw miesięcznie w rozliczeniu kwartalny. W celu mobilizacji do poprawy w zakresie dyscypliny pracy D. G., polecono wykonywanie poleceń przełożonego.

Przewodnicząca w piśmie z **8 kwietnia 2021 r. dokonała kontroli jakości pracy**, w tym orzecznictwa w I kwartale 2021 r. i ustaliła, że jakość pracy referendarza jest niezadowolająca. Ma zastrzeżenia do staranności i sumienności wykonywania czynności. Stwierdziła często popełniane błędy, co może wynikać z braku staranności, ale także z braków w zakresie wiedzy – zwłaszcza przepisów wykonawczych, stosowanych w sprawach wieczystoksięgowych, orzecznictwa Sądu Najwyższego, czy w zakresie umiejętności związanych obsługą systemu obsługi wydziałów ksiąg wieczystych. Po jednym miesiącu pracy trudno ocenić, czy nastąpiła trwała zmiana w terminowości wykonywania zadań, z pewnością szybkość rozpoznawania spraw wpływa negatywnie na jakość, co należy poprawić w przyszłości. Zaleciła sprostowanie usterek wpisów, podjęcie czynności wyjaśniających, zapoznanie się z przepisami. W odpowiedzi powód wskazał, że przyjął konstruktywną krytykę i wskazane uwagi. Zapoznał się z przepisami. Wykona zadania opisane w protokole. Miał zastrzeżenia, co do niektórych uchybień.

Prezes Sądu Rejonowego w S. 20 maja 2021 r. przeprowadziła rozmowę z powodem.

Przewodnicząca w piśmie z **9 lipca 2021 r. dokonała kontroli jakości pracy**, w tym orzecznictwa w II kwartale 2021 r. i ustaliła, że jakość pracy referendarza budzi zastrzeżenia i nadal jest niezadowolająca. Wydaje się, że referendarz sądowy bardziej się stara, jednak te starania nie zawsze przynoszą efekty. Brak systematyczności,

właściwej organizacji pracy, zachowania porządku i kontroli nad sprawami znajdującymi się w jego decernacie. Często popełniane są błędy na wstępnej ocenie wniosku pod kątem prawidłowości opłaty, braków formalnych oraz braków dokumentów. Wiele wpisów wymaga sprostowania, a często usterki wpisów nie wynikają z oczywistej omyłki, a z niedopatrzenia, braku staranności, albo po prostu błędnej decyzji; w kwestii treści wpisu, powinien być zgodny z przepisami prawa, spełniać obiektywne, ogólnie przyjęte wymagania, a także być zgodny z praktyką Wydziału. Niektóre z błędów mogą być bardzo dotkliwe w skutkach i, jako oczywista i rażąca obraza przepisów prawa, mogłyby stanowić podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego wobec referendarza, bądź wymierzenia kary porządkowej w formie upomnienia. Decyzję pozostawiła Prezesowi Sądu Rejonowego w S., choć w jej ocenie bezwzględnie istnieje podstawa do wymierzenia kary porządkowej upomnienia z jednoczesnym zwróceniem uwagi. Miała również zastrzeżenia co do ilości rozpoznawanych spraw. Referendarz powinien załatwić 400 spraw miesięcznie, a załatwił 267 spraw. Konieczne jest dalsze mobilizowanie referendarza do zwiększenia efektywności pracy. Zaleciła sprostowanie wszystkich wskazanych spraw w terminie 2 tygodni. Sprawy nierozpoznane w terminie do końca czerwca 2021 r. powinny być rozpoznane niezwłocznie. W III kwartale powinny być rozpoznane wszystkie sprawy, które wpłynęły do końca 2021 r.

W odpowiedzi powód wskazał, że w II kwartale rozpoznał 1164 sprawy, co daje 388 spraw. Dąży do osiągnięcia wyższej ilości rozpoznawanych spraw. W I kwartale był chory i nie miał możliwości wykonywać obowiązków w zakresie rozpoznawanych spraw, co nie powinno wpływać na aktualną średnią. Zapoznał się w uwagami i je przyjął. Dąży do uzyskania jak najlepszych wyników. Wnosi o niewymierzenie kary.

Prezes Sądu Rejonowego w S. **w dniu 2 sierpnia 2021 r. wymierzyła powodowi karę porządkową** w postaci upomnienia.

Przewodnicząca w piśmie z 2 sierpnia 2021 r. poinformowała Prezesa Rejonowego w S. o uchybieniach referendarza powoda, które były podstawą wszczęcia postępowania dyscyplinarnego. W dniu 3 sierpnia 2021 r. powód otrzymał pismo z karą upomnienia z pouczeniem o odwołaniu. W dniu 3 sierpnia 2021 r. Prezes Sądu Rejonowego w S. wystąpiła z wnioskiem do Prezesa Sądu Okręgowego w G. o skierowanie sprawy do Rzecznika Dyscyplinarnego Referendarzy celem wszczęcia postępowania dyscyplinarnego wobec referendarza powoda.

Prezes Sądu Rejonowego w S. Zarządzeniem nr (...) z 3 sierpnia 2021 r. ustaliła termin oceny referendarza sądowego powoda na dzień 15 września 2021 r.

W dniu **24 września 2021 r. została przeprowadzona druga ocena** za okres od 1 grudnia 2020 r. – 31 sierpnia 2021 r.; ocena była negatywna. Kryterium - jakość: sumiennosc i starannosc: zadania wykonywane byly niestarannie, po czasie ujawniaja sie bledy, ktorych referendarz nie byl w stanie zauwazyc i niezwlocznie poprawic, a ktore wplywaja na negatywna ocene pracy wydzialu, a nawet sadu (w ich wyniku wszczete zostalo postepowanie na skutek skargi na przewleklosc), referendarz w okresie oceny nie wykazal sie solidnoscia i skrupulatnoscia; - wiedza i umiejtnosci: posiada dostateczna wiedze i znajomosc przepisow niezbednych do prawidlowego wykonywania powierzonych zadan, jednakze popelniane bledy w rozpoznawaniu istoty problemu, wskazuja na duze braki w tym zakresie pomimo, ze okres pracy na tym stanowisku jest wystarczajacy do zdobycia doswiadczenia, pozwalajacego na sprawniejsze funkcjonowanie w przepisach zwiazanych z ksiegami wieczystymi, jakoosc orzeczen w okresie oceny byla na poziomie dostatecznym; - zaangażowanie: dazy do uzyskiwania jak najlepszych wynikow w ramach powierzonych mu zadan, w szczegolnosc w zakresie ilosci rozpoznawanych spraw, byl jednak w stopniu dostatecznym zaangazowany w sama materie KW, jezeli nie bylo to zwiazane z zakresleniem wniosku. Kryterium - terminowosc wykonywania zadan oraz efektywnosc wykorzystania czasu: skuteczne planowanie i organizacja pracy: planowanie dzialan i organizacja pracy jest na poziomie niedostatecznym, priorytety dzialania nie sa ustalane prawidlowo (wsród akt KW nie panuje nad porzadkiem, „wazne sprawy ginely wśród mniej istotnych”). Rzadko przeglada wszystkie sprawy odlozone do szafy w celu ustalenia priorytetow dzialania, narażając Skarb Państwa na roszczenia odszkodowawcze; konieczna jest notoryczna mobilizacja ze strony przełożonego, czas pracy powinien wykorzystac bardziej efektywnie; - dyscyplina pracy: stara sie wykonywac powierzone zadania terminowo; (nie zawsze ze skutkiem pozytywnym); podejmowal czynnosci, ktore nie powinny miec miejsca, (np. wzywanie do uzupehlenie brakow po zakrehleniu

sprawy, a następnie brak jakichkolwiek czynności przez pół roku od uzupełnienia braków); w okresie oceny nie cechowała referendarza niezawodność. Kryterium - kultura urzędowania: kultura osobista i kultura organizacji: kultura osobista oraz stosunek do interesantów i współpracowników nie budzą zastrzeżeń, są odpowiednie do zajmowanego stanowiska, dąży do optymalnej współpracy z zespołem, zdarza się, że przenosi na sekretariat ciężar podejmowania decyzji, podczas gdy jako referendarz powinien samodzielnie rozstrzygać problemy prawne i być autorytetem dla pracowników administracyjnych. Kryterium - realizacja doskonalenia zawodowego: nastawienie na rozwój kwalifikacji zawodowych: zawsze jest gotowy do uczenia się i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, chętnie uczestniczy w szkoleniach zawodowych, dąży do doskonalenia sposobu wykonywania zadań. Wnioski: kwartalna kontrola jakości orzecznictwa ujawniła bardzo dużo nieprawidłowości w wykonywaniu zadań przez referendarza, zastosowano karę upomnienia, aktualnie toczy się postępowanie w wyniku skargi na przewlekłość postępowania w sprawie referendarza, aktualnie zostało wszczęte postępowanie wyjaśniające, wobec zarzutu naruszeń przez referendarza obowiązków i obrazę przepisów prawa, ocena pracy przez Przewodniczącą Wydziału jest negatywna. Zalecono dalszą kontrolę jakości pracy zgodnie z zarządzeniem z dnia 14 grudnia 2020 r., bezwzględną poprawę m. in. skuteczności planowania i organizacji pracy, dyscypliny pracy, dalsze podnoszenie kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach i samodoskonalenie. Ww. ocena jest tożsama z opinią dokonaną przez Przewodniczącą IV Wydziału (...).

Powód otrzymał ocenę w dniu 24 września 2021 r. od pracownika administracyjnego, a Prezes Sądu Rejonowego w S. poczyniła adnotację, że ustnie pouczono referendarza o możliwości wniesienia sprzeciwu. Powód nie został pouczony o możliwości złożenia sprzeciwu od oceny okresowej.

Sąd Okręgowy w G. postanowieniem z 28 września 2021 r. stwierdził, że w sprawie (...) Sądu Rejonowego w S. z wniosku W. M. przy uczestnictwie G. M. o wpis w dziale (...) księgi wieczystej (...) nastąpiła przewlekłość postępowania w sprawie i przyznał od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w S. na rzecz skarżących W. M. i G. M. kwoty pieniężne po 2.000 zł.

Prezes Sądu Rejonowego w S. Zarządzeniem nr (...) ustaliła termin oceny referendarza sądowego powoda na dzień 9 września 2022 r. W dniu **12 września 2022 r. została przeprowadzona trzecia ocena** referendarza za okres 1 września 2021 – 31 sierpnia 2022; ocena była negatywna. Kryterium - jakość: sumienność i staranność: zadania wykonywane były niestarannie, często na ostatnią chwilę, a zarządzenia w znacznej mierze nieczytelne dla pracowników sekretariatu i często wymagające dodatkowego wyjaśnienia, referendarz w okresie oceny nie wykazał się solidnością i skrupulatnością, na referendarzu nie można polegać, jego praca wymaga ciągłej kontroli, nie dostrzega powagi popełnionych błędów, dopóki nie zwróci mu się na nie uwagi, nie dąży do przedstawienia sposobu naprawienia błędu, zgodnego z przepisami prawa i etyką zawodową, we własnym zakresie; - wiedza i umiejętności: przy ostatniej ocenie, wskazano, iż posiada dostateczną wiedzę i znajomość przepisów niezbędnych do prawidłowego wykonywania powierzonych zadań, jednakże popełniane błędy w rozpoznawaniu istoty problemu wskazują na duże braki w tym zakresie, pomimo że okres pracy na tym stanowisku jest wystarczający do zdobycia doświadczenia pozwalającego na sprawniejsze funkcjonowanie w przepisach związanymi z księgami wieczystymi, tymczasem od ostatniej oceny, pomimo że referendarz pracuje na danym stanowisku ponad dwa lata, wciąż ma braki w podstawowej wiedzy z zakresu problematyki związanej z księgami wieczystymi, a doświadczenie pracy nie pozwoliło na sprawniejsze funkcjonowanie w przepisach związanymi z księgami wieczystymi, np. zdarza się, że referendarz wzywa do uzupełnienia wniosku o dokumenty, które w ocenie Przewodniczącego Wydziału, nie są konieczne do jego rozpoznania. Zdarzyło się także, że referendarz wydał postanowienie o uchyleniu wpisu, a następnie oddalił wniosek, podczas gdy nie ma podstawy prawnej do takiego orzeczenia. Zatem umiejętność stosowania prawa nie jest u referendarza dostateczna. Przykładem jest oddalenie wniosku o wpis hipoteki przymusowej z uwagi na fakt, że w księdze wieczystej wpisany jest zakaz zbywania lub obciążania nieruchomości. Takie orzeczenie świadczy o braku umiejętności samodzielnej analizy przepisów prawa i stosowania podstawowych wykładni, a także rozpoznania istoty problemu; - zaangażowanie: według referendarza dąży do uzyskiwania jak najlepszych wyników w ramach powierzonych mu zadań, zwłaszcza w zakresie ilości rozpoznawanych spraw, jednak nie znajduje to potwierdzenia w statystykach i wynikach kontroli jakości pracy, dążenia jawią się zatem jako niewystarczające. Kryterium - terminowość wykonywania zadań oraz efektywność wykorzystania czasu: skuteczne planowanie i organizacja pracy: planowanie działań i organizacja pracy jest na

poziomie niedostatecznym, z upływem stażu pracy na tym stanowisku należy stwierdzić, iż brak jest umiejętności efektywnego wykorzystania czasu pracy; referendarz nie planuje i nie organizuje pracy, dlatego na koniec miesiąca, czy przed planowaną nieobecnością, w „popłochu” wykonuje zadania, które wymagają zaangażowania. Często zadania te są pozostawione nieskończone, tj. referendarz, po wydaniu orzeczenia kończącego postępowanie, nie wydaje zarządzeń, co do jego wykonania i nie przekazuje akt do wykonania, sprawy nie mogą się uprawomocnić, pomimo ich zakresienia. Nawet po zwróceniu uwagi referendarzowi o konieczności zakończenia starzejących się spraw, referendarz nie zabiera się od razu do ich wykonania, priorytety działania nie są ustalane prawidłowo (priorytetem działania referendarza jest zakresienie sprawy, niekonieczne prawidłowe jej rozpoznanie); - dyscyplina pracy: w okresie oceny nie cechowała referendarza niezawodność, zadania wykonuje z opóźnieniem, jego zaległość rośnie, notorycznie zwleka z podejmowaniem czynności w sprawach, w których powziął jakieś wątpliwości. Kryterium - kultura urzędowania: kultura osobista i kultura organizacji: kultura osobista oraz stosunek do interesantów i współpracowników nie budzą zastrzeżeń, są odpowiednie do zajmowanego stanowiska, referendarz ma jednak problemy z komunikacją, co negatywnie wpływa na atmosferę pracy, ponadto powinien samodzielnie rozstrzygać problemy prawne i być autorytetem dla pracowników administracyjnych. Kryterium - realizacja doskonalenia zawodowego: nastawienie na rozwój kwalifikacji zawodowych: referendarz podnosi gotowość do uczenia się i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, dążenie do doskonalenia sposobu wykonywania zadań, co nie przedkłada się (po analizie wyników kontroli, statystyk, zastrzeżeń Przewodniczącego Wydziału, czy stron postępowania) na wyniki referendarza i jakość orzecznictwa; tym samym brak podstaw do przyjęcia, aby referendarz poświęcał dużo czasu na samodoskonalenie i uczenie się we własnym zakresie, w szczególności wobec rosnących zastrzeżeń do jego pracy; brak widocznych postępów w opanowaniu materii z zakresu ksiąg wieczystych i problematyki z nią związanej. Wnioski: kolejna kwartalna kontrola jakości orzecznictwa ujawniła bardzo dużo nieprawidłowości w wykonywaniu zadań przez referendarza, w 2021 r. zastosowano karę upomnienia, postępowanie w wyniku skargi na przewlekłość postępowania w sprawie referendarza zakończyło się stwierdzeniem przewlekłości, aktualnie toczy się postępowanie dyscyplinarne wobec zarzutu naruszeń przez referendarza obowiązków i obrazę przepisów prawa, kolejna następująca po sobie ocena pracy przez Przewodniczącą Wydziału jest negatywna. Zalecono rozwiązanie stosunku pracy. Ww. ocena jest tożsama z opinią dokonaną przez Przewodniczącą IV Wydziału (...). Powód otrzymał ocenę w dniu 12 września 2022 r. od pracownika administracyjnego a Prezes Sądu Rejonowego w S. poczyniła adnotację, że ustnie pouczonego referendarza o możliwości wniesienia sprzeciwu.

**W dniu 12 września 2022 r. Prezes Sądu Rejonowego w S. wystąpiła z wnioskiem do Prezesa Sądu Apelacyjnego w S. o rozwiązanie stosunku pracy z powodem.**

Powód 19 września 2022 r. złożył sprzeciw od oceny okresowej za okres 1 września 2021 – 31 sierpnia 2022. Po zapoznaniu się z treścią sprzeciwu oraz ze stanowiskiem Przewodniczącej Wydziału (...) z 22 września 2022 r., Prezes Sądu Rejonowego w S. stwierdziła brak podstaw do jego uwzględnienia, a tym samym brak podstaw do zmiany oceny lub sporządzenia jej po raz drugi.

Przewodnicząca Wydziału w dniu 26 września 2022 r. w postanowieniu z 26 września 2022 r. w (...), w księdze wieczystej (...) dokonała sprostowania usterki wpisu poprzez przywrócenie poprzedniego wpisu na rzecz P. G..

Powód 28 września 2022 r. złożył wniosek o uchylenie oceny okresowej i umorzenie postępowania w przedmiocie oceny okresowej dokonywanej na podstawie zarządzenia nr (...). Wniósł o wstrzymanie wysłania do Prezesa Sądu Apelacyjnego w S. korespondencji w przedmiocie ww. postępowania w zakresie oceny okresowej.

Powód 4 października 2022 r. złożył sprzeciw od oceny okresowej za okres 1 grudnia 2020 – 31 sierpnia 2021 i wniósł o uchylenie oceny okresowej oraz umorzenie postępowania w przedmiocie oceny okresowej, dokonywanej na zarządzenie Prezesa Sądu Rejonowego w S. nr (...). Z ostrożności wniósł o przywrócenie terminu do złożenia sprzeciwu i wniósł sprzeciw od oceny negatywnej. Wskazał na naruszenia § 4 ust. 1, § 4 ust. 2, § 5 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy i asystentów. Wniósł o uchylenie oceny okresowej oraz umorzenie postępowania w przedmiocie oceny okresowej dokonanej a podstawie zarządzenia Prezesa Sądu Rejonowego w S. (...).

Prezes Sądu Rejonowego w S. w piśmie z 5 października 2022 r. wskazała, że wobec braku pouczenia o sprzeciwie został przywrócony termin do złożenia sprzeciwu od pierwszej oceny negatywnej. Jednocześnie stwierdziła, że po zapoznaniu się ze sprzeciwem od oceny okresowej za okres 1 grudnia 2020 - 31 sierpnia 2021, brak jest podstaw do jego uwzględnienia, a tym samym brak jest podstaw do zmiany oceny lub sporządzenia jej po raz drugi.

Postępowanie dyscyplinarne wobec powoda zostało umorzone w związku z ustaniem stosunku pracy i utraceniem przez D. G. statusu referendarza sądowego.

Dotyczyło nieprawidłowego rozpoznania wniosku o wpis w księdze wieczystej numer (...) z 28 listopada 2019 r. przez wykreślenie w dniu 9 października 2020 r. o godz. 10.19 J. L. i M. L. i wpisanie W. M. w udziale do 1/2 części w prawie własności nieruchomości. Podczas gdy W. M. i G. M. nabyli jedynie spadek po M. L. w udziale po 1/2 części każdy, natomiast spadek po J. L. nabyli żona M. L. i siostrzeniec H. S. w udziale po 1/2 części, który nie był uwzględniony we wniosku. Następnie po dokonaniu wpisu w sprawie dz.kw (...) obwiniony wydał zarządzenie wzywające wnioskodawcę do uzupełnienia wniosku poprzez podanie adresu do doręczeń jednego z uczestników pod rygorem zwrotu wniosku. Zarządzenie zostało wydane w dniu 13 października 2020 r., podczas gdy wniosek był już zakreślony z dniem 9 października 2020 r., następnie zostało wysłane do wnioskodawcy i odebrane w dniu 19 października 2020 r. Zawiadomienie o wpisie nie zostało wysłane do wnioskodawcy i uczestników postępowania. Z kolei w dniu 16 października 2020 r. wpłynęła odpowiedź wnioskodawcy, a żadne czynności nie zostały podjęte przez referendarza do chwili podjęcia czynności przez Przewodniczącą Wydziału.

Drugą sprawą było bezpodstawne wykreślenie hipoteki przymusowej w sprawie (...) z księgi wieczystej nr (...) na podstawie dokumentu złożonego przez Naczelnika Urzędu Skarbowego w D., który nie mógł stanowić podstawy wykreślenia hipoteki na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Prezes Sądu Rejonowego w S., wydając oceny okresowe powoda opierała się na stanowisku Przewodniczącej Wydziału. Wymierzając karę porządkową w postaci upomnienia oraz wnosząc o skierowanie sprawy do Rzecznika Dyscyplinarnego Prezes Sądu Rejonowego w S., również opierała się w pełni na stanowisku Przewodniczącej Wydziału, która wskazywała, że takie czynności należy podjąć.

Powodowi nie zaproponowano zmiany Wydziału. O karze upomnienia powód został poinformowany przez pracownika administracyjnego. Poprosił wtedy o rozmowę z Prezes. Rozmowa nie odbyła się. Powód został skierowany do S. B., która wyjaśniła z jakich powodów dostał karę upomnienia, jednak nie poinformowała go o możliwości wszczęcia postępowania dyscyplinarnego. Powód podejmował próby podjęcia rozmów z Prezesem, jednak nie była ona dostępna. Nikt nie zasygnalizował powodowi, że może zostać zwolniony, nie podjęto z nim rozmowy na ten temat. Powód myślał, że wszyscy zatrudnieni w sądzie referendarze są oceniani w tym samym czasie. Powód chciał zmienić wydział i podjąć pracę w Wydziale (...), jednak nie było takiej możliwości. Powód chciałby wrócić do pracy referendarza w Sądzie Rejonowym w S., uważa, że istnieje możliwość, żeby podjął znowu pracę w Wydziale (...).

Pozostali pracujący w Sądzie Rejonowym w (...) referendarze byli oceniani w następujących okresach:

- referendarz A. J. - 1 kwietnia 2019 - 30 listopada 2022 oraz 1 czerwca 2018 - 31 marca 2019 (w (...)), 1 kwietnia 2017 r. - 31 marzec 2019 r. (w wydziale (...)),

- referendarz M. F. 1 kwietnia 2019 - 30 listopada 2022 oraz 1 kwietnia 2017 - 31 marca 2019.

Prezes Sądu Rejonowego w S. zwróciła się do Prezesa Sądu Apelacyjnego w S. o rozwiązanie z referendarzem powodem stosunku pracy. Prezes Sądu Apelacyjnego w S. w piśmie z dnia 21 października 2022 r. wypowiedziała powodowi stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia jako przyczynę wypowiedzenia wskazała art. 151a § 10 pkt 1 ustawy prawo o ustroju sądów powszechnych. Powód wypowiedzenie otrzymał w dniu 24 października 2022 r. Powód odwołał się od wypowiedzenia i sprawa jest w toku w Sądzie Rejonowym w G..

Sąd Okręgowy ocenił materiał dowodowy, wskazując że oparł się na ujawnionych w sprawie dokumentach urzędowych i prywatnych. Dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy państwowe w ich zakresie działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. To domniemanie stosuje się odpowiednio do dokumentów urzędowych sporządzonych przez organizacje zawodowe, samorządowe, spółdzielcze i inne organizacje społeczne w zakresie poruczonych im przez ustawę spraw z dziedziny administracji państwowej (art. 244 k.p.c.). Dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie (art. 245 k.p.c.). Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, świadków M. F. i A. K. oraz pozwanego. W ocenie Sądu Okręgowego, świadkowie byli przekonani o słuszności swojego postępowania, chociaż w ocenie Sądu Okręgowego nieobiektywnie oceniali całość okoliczności dotyczących powoda, jego niezaangażowania w pracy, braku wiedzy. Postępowanie świadków było ukierunkowane do rozwiązania pracy z referendarzem, a nie na pomoc, przeszkolenie referendarza. Rozbieżności między dowodem z dokumentów, zeznaniami powoda a zeznaniami świadków M. F. i A. K. oraz pozwanego sprowadzały się do oceny znaczenia poszczególnych faktów, a zwłaszcza tego, czy niedochowanie procedury miało wpływ na oceny, czy oceny cząstkowe były dokonane na podstawie sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów. Tej oceny dokonuje sąd. Na podstawie art. 235<sup>(2)</sup> § 1 pkt 5 k.p.c. Sąd pominął wnioski dowodowe w zakresie zeznań świadków B. W., K. A., R. W., S. B., R. S., I. D., A. O., B. G. i wnioski dowodowe powoda w zakresie zeznań świadków A. J. i D. S. jako zmierzające do przedłużenia postępowania. Sąd uznał, że wszystkie okoliczności sprawy zostały już wyjaśnione. Pozwany znał zarzuty powoda i nie złożył żadnych wniosków dowodowych. Pozostały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy zasługiwał w całości na wiarę.

Sąd Okręgowy rozważył, że w sprawie była dopuszczalna droga sądowa. Uznał, że w sprawie o uchylenie oceny okresowej pracownika, sąd rozpoznający sprawę jest nie tylko uprawniony, ale wręcz zobowiązany do zbadania, czy pracodawca zachował i zastosował przepisy proceduralne dotyczące przeprowadzenia oceny okresowej. Badaniu podlegają wszystkie warunki formalne (przepisy), gdyż jest to warunek konieczny do ustalenia obiektywnego charakteru dokonanej oceny okresowej. Uwzględniając powództwo pracownika, sąd nie zmienia oceny okresowej, ale uchyla ją w całości lub w części, co zobowiązuje pracodawcę do jej ponownego dokonania. Uchylenie negatywnej oceny okresowej jest dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny.

Sąd Okręgowy wskazał, że w myśl art. 151b § 4 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. prawo o ustroju sądów powszechnych (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 2072; dalej u.s.p.) w sprawach nieuregulowanych do referendarzy sądowych stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o pracownikach sądów i prokuratur. Ta ustawa z kolei odsyła, w sprawach w niej nieuregulowanych, do odpowiedniego stosowania przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych, a w sprawach nieuregulowanych także w tej ustawie – do przepisów Kodeksu pracy (art. 18 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (tj. Dz.U. z 2018 poz. 577) w sprawach nieuregulowanych niniejszą ustawą do urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury lub pracowników Biura Służby Prawnej Trybunału Konstytucyjnego stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2017 r. poz. 2142 i 2203 oraz z 2018 r. poz. 106), a w sprawach nieuregulowanych także w tej ustawie – przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108, 4, 138, 305 i 357)).

W ocenie Sądu Okręgowego żądanie powoda, sformułowane na podstawie art. 94 pkt 9 k.p. w powiązaniu z art. 11<sup>1</sup> k.p. i art. 23 i 24 k.c. było zasadne,

W myśl art. 94 pkt 9 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy.

Zgodnie z art. 11<sup>1</sup> k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Artykuł 23 k.c. stanowi, że dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

W myśl art. 24 k.c. ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych. Przepisy powyższe nie uchybiają uprawnieniom przewidzianym w innych przepisach, w szczególności w prawie autorskim oraz w prawie wynalazczym.

Artykuł 94 pkt 9 k.p., stawiając za podstawę prowadzonej przez pracodawcę oceny pracownika obiektywne i sprawiedliwe kryteria, jednocześnie nie precyzuje ich pojęcia. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że kryteria obiektywne są oparte na elementach faktycznych w oderwaniu od własnych opinii, uczuć i interesów czy uprzedzeń oceniającego. Kryteria sprawiedliwe to kryteria dostosowane do doświadczenia zawodowego i wykształcenia pracownika, miejsca, jakie zajmuje on w hierarchii organizacyjnej obowiązującej u pracodawcy, a także rodzaju wykonywanej pracy (zob. D. Dörre-Kolasa: (w:) A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, s. 461).

Sąd pierwszej instancji uznał, że pracodawca, dokonując ocen okresowych powoda dopuścił się następujących naruszeń, mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny:

- od wydania zarządzenia o przeprowadzeniu oceny okresowej z 19 sierpnia 2022 r. do wydania oceny z 12 września 2022 r. nie upłynął miesięczny termin zawiadomienia, wynikający z §5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów, (Dz.U. z 2012 r. poz. 714);

- Prezes Sądu nie zapoznał referendarza sądowego z dokonaną oceną i przeprowadza z nim rozmowę, w szczególności omawiając wynikające z oceny wnioski i zalecenia (§10 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów, miesięczny termin zawiadomienia (Dz.U. z 2012 r. poz. 714));

- referendarz sądowy nie został pouczony o możliwości wniesienia sprzeciwu od ocen;

- nie mogła być wydana trzecia ocena skoro nie została zakończona procedura z drugą oceną.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, przekroczenie miesięcznego terminu zawiadomienia o ocenie nie miało żadnego wpływu. Mogła być wydana trzecia ocena skoro nie została zakończona procedura z drugą oceną (§ 4 ust. 3 i 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów, miesięczny termin zawiadomienia (Dz.U. z 2012 r. poz. 714)). Pozostałe ww. uchybienia miały wpływ na ostateczny wynik oceny. W ocenie Sądu pierwszej instancji istotne znaczenie miało nieprzeprowadzenie z powodów rozmowy, dotyczącej oceny okresowej. Prowadzi do wniosku, że pracodawca nie podjął żadnych czynności, aby pomóc referendarzowi w uzyskaniu lepszej jakości pracy i uniknąć wypowiedzenia stosunku pracy, chociażby przez sprawdzenie referendarza w innym wydziale chociażby na 1/2 etatu. Wręcz przeciwnie – pracodawca w krótkim czasie podjął szereg czynności dążących do ukarania powoda – kara porządkowa w postaci upomnienia, wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, aż w końcu wnioski o wypowiedzenie stosunku pracy. Wszystkie te czynności były podejmowane w krótkich odstępach czasu, co prowadzi do wniosku, że powodowi nie dano możliwości na poprawę kwestii, które w ocenie pracodawcy tego wymagały. Sąd Okręgowy podkreślił, że powód był referendarzem z krótkim stażem pracy. Przyszedł do pracy z wolnego zawodu radcy prawnego i doświadczenie zawodowe w zakresie pracy referendarza sądowego zdobywał właśnie w Sądzie Rejonowym w S.. Nie można znaleźć w internecie wzorów zarządzeń wydawanych przez referendarzy, czy sędziów. Są tylko wyroki czy postanowienia. W ocenie Sądu Okręgowego bez wzorów, pomocy osobie z wolnego zawodu trudno jest wykonywać pracę sędziego czy referendarza. Co więcej, powód podjął pracę w Wydziale (...), który jest wydziałem mocno obciążonym, a w momencie rozpoczęcia pracy w wydziale występowały znaczne zaległości i Covid. Wydaje się, że na skutek wymienionych wyżej okoliczności,

natłoku pracy, znacznych zaległości, braków kadrowych, w wydziale występowała nerwowość. Doświadczenie życiowe wskazuje, że pracownik bez doświadczenia nie będzie tak wydajny jak pracownik z wieloletnim doświadczeniem, a tego oczekiwał pracodawca powoda. Wyniki dokonanej w 2022 r. lustracji wskazują, że wydajność powoda była z roku na rok coraz lepsza. Pracodawca nie organizował szkoleń, które mogłyby pomóc powodowi. Wymagano, że będzie się doksztalać wyłącznie we własnym zakresie. Warto też zaznaczyć, że w przypadkach jak w przedmiotowej sprawie często praktykowane jest przeniesienie pracownika do pracy w innym wydziale. Powód pracował w wydziale (...) i do jego pracy nie było żadnych zastrzeżeń. Jednak pracodawca wziął pod uwagę wyłącznie to, że inna referendarz, która wcześniej pracowała w Wydziale (...), nie chciała zmieniać wydziału, na co prawdopodobnie wpływ miała specyfika pracy w wydziale. Pracodawca powoda zapomniał, że powinien mieć przede wszystkim na uwadze dobro wymiaru sprawiedliwości i racjonalnie wykorzystywać pracowników. Pracodawca nie zapewnił powodowi odpowiedniego przeszkolenia, dostępu do Lexa czy Legalisa. Powód zaczynał pracę w okresie Covidu i to także spowodowało to, że nie miał możliwości pracowania razem z doświadczonym referendarzem. W czasie pracy sam chorował, a jego żona była w zagrożonej ciąży. Podczas drugiej oceny okresowej (pierwsza ocena negatywna), pracodawca nie wskazał okresów nieobecności powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego, powód z upływem czasu, wykonując obowiązki referendarza był coraz bardziej wydajny. Zdawał sobie sprawę, że popełniał błędy. Był otwarty na sugestie i chciał czerpać z doświadczenia pracowników z wieloletnim stażem i większym doświadczeniem. Praca powoda była niesystematyczna, ponieważ w pierwszej kolejności wykonywał akta, które potrafił i gromadził akta problematyczne. W ocenie Sądu Okręgowego współpraca powoda z przewodniczącą wydziału była trudna. W Sądzie Rejonowym w S. pracowało trzech referendarzy – powód, M. F. i A. J.. Obie panie referendarz pracują w Sądzie Rejonowym w S. dłużej niż powód. Jednak referendarz M. F. była przez ten czas poddana dwóm ocenom okresowym, a referendarz A. J. trzem ocenom okresowym, podczas gdy D. G. podczas swojego stosunkowo krótkiego czasu pracy w Sądzie Rejonowym w S. był poddawany ocenom okresowym 3 razy. Podkreślić należy, że w przypadku M. F. oraz A. J. przekroczony został wyznaczony w §4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów termin dokonania oceny okresowej. Zgodnie §4 rozporządzenia oceny dokonuje się nie rzadziej niż raz na 24 miesiące. Może to dowodzić także o nierównym traktowaniu pracowników przez Prezesa.

W ocenie Sądu Okręgowego, oceny naruszyły doba osobiste powoda jako orzecznika i pracownika – dobre imię. Dwie ostatnie oceny powoda, częściowe dokonane przez przewodniczącą wydziału były nieobiektywne w całości, wobec zastosowania nieobiektywnych i niesprawiedliwych kryteriów. Powód popełniał dużo błędów. Wynikały one z tego, że nie był przeszkolony, nie miał dostępu do Lexa, czy Legalisa. Spraw nie załatwiał według kolejności wpływu, ponieważ załatwiał te sprawy, które potrafił. Błędy popełniała także sama przewodnicząca, chociażby prostując usterkę wpisu, która usterką nie była. Wpis powinien być zaskarżony apelacją. Przewodnicząca w takich samych okolicznościach nie kazała powodowi dokonywać sprostowania. Nie widziała swoich błędów tylko powoda. Powód posiadał wiedzę, ponieważ skończył studia i zdał egzamin radcowski. Nie posiadał tylko doświadczenia odnośnie pracy na zajmowanym stanowisku i bez pomocy, nabycie takiego doświadczenia było niemożliwe. Prezes podczas ocen powoływała się cały czas na te same okoliczności, np. toczące się postępowanie dyscyplinarne, czy upomnienie. Przewodnicząca nie udzieliła powodowi pomocy i nie zadbała, aby miał dobre warunki do pracy i został odpowiednio przeszkolony. Brak przeszkolenia chociażby w zakresie pracy na programie w księgach wieczystych. Miało to wpływ na wszystkie kryteria przy ocenie jego pracy. Prezes, aby rozwiązać stosunek pracy nawet nie czekała na rozpoznanie postępowania dyscyplinarnego, które zakończyło się umorzeniem z powodu rozwiązania stosunku pracy. Z protokołu lustracji wynika poprawa załatwialności powoda. U powoda także skończyły się problemy rodzinne i zdrowotne.

Sąd Okręgowy przy tym uznał, że mógł w sprawie uchylić dwie oceny w całości, chociaż stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ powód nie będzie mógł domagać się uchylenia pierwszej oceny negatywnej. Wniósł także sprawę o odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę i niniejsza sprawa będzie stanowiła prejudykat. Ponadto oceny naruszają dobra osobiste powoda, które podlegają ochronie.

Apelację od wyroku wniósł pozwany, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku, tj. art. 321 §1 k.p.c. przez wyjście przez Sąd I instancji ponad podstawę faktyczną żądania zgłoszonego w pozwie, polegające na rozszerzeniu przez Sąd Okręgowy w G. w toku postępowania badania okoliczności nie podnoszonych przez powoda, w tym samoistnego formułowania twierdzeń w zakresie naruszenia dobra osobistego powoda,

2. naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku, tj. art. 233 §1 k.p.c. przez dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią zebranego materiału dowodowego i w konsekwencji przyjęcie, że na ostateczny wynik ocen okresowych miały wpływ takie okoliczności jak to, że:

- Prezes Sądu nie zapoznał referendarza sądowego z dokonaną oceną i nie przeprowadziła z nim rozmowy, w szczególności omawiając wynikające z oceny wnioski i zalecenia, podczas gdy powód był na bieżąco informowany przez Przewodniczącą Wydziału o zastrzeżeniach co do podejmowanych przez niego czynności, a także w dniu 20 maja 2021 r. Prezes Sądu przeprowadziła z nim rozmowę,

- referendarz sądowy nie został pouczony o możliwości wniesienia sprzeciwu od ocen okresowych, podczas gdy powód jest osobą posiadającą wyższe wykształcenie prawnicze, po zakończonej aplikacji radcowskiej, arkusz oceny w części C zawierał wzmiankę dotyczącą sprzeciwu zaraz pod podpisem osoby ocenianej, tym samym powód posiadał wiedzę o możliwości złożenia sprzeciwu, a nadto w sprzeciwie do pierwszej oceny, ani przy okazji drugiej oceny negatywnej, ani w końcu w ramach sprzeciwu od drugiej oceny negatywnej, powód nie kwestionował okoliczności braku pouczenia go o możliwości złożenia środka odwoławczego, zaś kiedy wystąpił z wnioskiem o przywrócenie terminu, został on uwzględniony, co prowadzi do wniosku, że gdyby przyjął, że powód nie został pouczony o możliwości złożenia sprzeciwu to okoliczność ta nie miała żadnego wpływu na ostateczny wynik oceny, jednakże złożenie sprzeciwu przez powoda do co drugiej z ocen nakazuje przyjąć, iż zgodnie z adnotacją pracownika na formularzu do pouczenia takiego doszło,

3. naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku, tj. art. 233 §1 k.p.c. przez dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią zebranego materiału dowodowego i w konsekwencji przyjęcie, że:

- pracodawca nie podjął żadnych czynności, aby pomóc referendarzowi w uzyskaniu lepszej jakości pracy i uniknąć wypowiedzenia stosunku pracy, chociażby przez sprawdzenie referendarza w innym wydziale na 1/2 etatu, podczas gdy powodowi od początku zatrudnienia wskazywano na konieczność poprawy w określonych sferach jego pracy zawodowej, udzielano pouczeń i pomocy w wykonywanych obowiązkach,

- czynności pracodawcy były podejmowane w krótkich odstępach czasu, co prowadzi do wniosku, że powodowi nie dano możliwości na poprawę kwestii, które w ocenie pracodawcy tego wymagały, podczas gdy powód objął stanowisko referendarza sądowego w dniu 23 marca 2020 r., powodowi na jego wniosek wprowadzono zadaniowy czas pracy, umożliwiono udział w szkoleniu zawodowym, zaś przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu wymierzono w dniu 3 sierpnia 2021 r. karę upomnienia, co nakazuje przyjąć, iż powód zajmował stanowisko przez czas, który winien wdrożyć go w podejmowane czynności,

- pracodawca powoda zapomniał, że powinien mieć przede wszystkim na uwadze dobro wymiaru sprawiedliwości i racjonalnie wykorzystywać pracowników, podczas gdy dobrem wymiaru sprawiedliwości jest przede wszystkim podejmowanie prawidłowych i zgodnych z przepisami prawa rozstrzygnięć spraw, a także rozpoznawanie ich bez zbędnej zwłoki,

- bez wzorów osobie z wolnego zawodu trudno jest wykonywać pracę sędziego czy referendarza, podczas gdy stanowisko referendarza sądowego jest stanowiskiem samodzielnym jurysdykcyjnie i referendarz sądowy winien rozstrzygać sprawy na podstawie przepisów prawa, z których wynika forma i treść orzeczenia, a nie polegać na wzorach,

- wpływ na jakość pracy powoda miało duże obciążenie i zaległości Wydziału (...), podczas gdy to właśnie te okoliczności uzasadniały zatrudnienie dodatkowej osoby na stanowisku referendarza sądowego,

- pracodawca nie organizował szkoleń, które pomogłyby powodowi wykonywać powierzone mu obowiązki, podczas gdy Sądowi I instancji winna być znana z urzędu okoliczność przeprowadzania szkoleń dla sędziów i referendarzy sądowych przez platformę KSSIP, która wymaga jedynie zgłoszenia i wyboru określonego szkolenia w formie stacjonarnej bądź online, zaś brak uczestnictwa w tych szkoleniach świadczy o braku chęci dokształcania przez powoda,

- D. G. pracował w Wydziale (...) podczas gdy powód jedynie wykonywał w tym wydziale czynności w zastępstwie nieobecnego referendarza sądowego, a zatem nie sposób poddawać jego pracy w tym zakresie ocenie merytorycznej,

- powód nie miał zapewnionego dostępu do programów prawniczych (Lex, Legalis), podczas gdy jeśli okoliczność taka miałaby miejsce winien zwrócić się do informatyka Sądu z prośbą o udostępnienie tych programów, bowiem są one dostępne każdemu pracownikowi wykonującemu czynności orzecznicze,

- współpraca z Przewodniczącą Wydziału (...) była trudna, podczas gdy jest to twierdzenie oparte wyłącznie na zeznaniach powoda, sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie i stanowiące wyłącznie linię obrony przed stawianymi mu zarzutami, które winno być zweryfikowane przez dopuszczenie zawnioskowanych przez pozwanego dowodów z zeznań świadków, będących pracownikami Wydziału,

4. naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku, tj. art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 5 przez pominięcie wniosków dowodowych zawartych w piśmie pozwanego w punkcie (...) w zakresie zeznań świadków: B. W., K. A., R. W., S. B., R. S., I. D., A. O., B. G. jako zmierzających do przedłużenia postępowania, podczas gdy wnioski te zostały złożone w toku przeprowadzania dowodów z zeznań świadków, zmierzały do ustalenia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, zaś Sąd ustalając niektóre z faktów opierał się wyłącznie na twierdzeniach powoda,

5. naruszenie prawa materialnego w postaci art. 24 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art 94 pkt 9 k.p. przez dowolne przyjęcie, iż oceny okresowe referendarza wystawione powodowi jako orzecznikowi i pracownikowi naruszają jego dobra osobiste w postaci dobrego imienia, w sytuacji gdy negatywne oceny pracodawcy, jeśli nie zawierają sformułowań wykraczających poza rzeczywistą potrzebę sprawy i zachowują właściwą formę wypowiedzi, nie stanowią działania bezprawnego w rozumieniu art. 24 § 1 k.c., a nadto dla oceny tej kwestii nie ma znaczenia częstotliwość przeprowadzenia ocen wobec innych referendarzy, zatrudnionych u pozwanego, również z uwagi na brak zastrzeżeń co do wykonywanych przez te osoby obowiązków zawodowych i braku konieczności poddawania ich pracy kontroli, jak również kwestia braku przeniesienia powoda do Wydziału (...), co z uwagi na liczbę wydziałów w Sądzie Rejonowym w S. i liczbę etatów referendarskich nie było i nie jest możliwe.

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa.

**Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja jest zasadna.**

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest kontynuacją postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 1998 r., II CKN 923/97). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, o ile Sąd I instancji właściwie zgromadził materiał dowodowy, stanowiący podstawę rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie, o tyle jego analiza i ponowna ocena, doprowadziły do przyjęcia przez Sąd drugiej instancji zasadniczych ustaleń odmiennych, niż te, które zostały przyjęte przez Sąd Okręgowy, a w konsekwencji do odmiennej subsumpcji i uznania, iż w przedmiotowej sprawie powód nie wykazał podstaw do uchylenia przez Sąd wystawionych mu przez pracodawcę dwóch negatywnych ocen okresowych, rozumianych jako sankcja na naruszenie dóbr osobistych powoda.

Wskazać wstępnie należy, że powód oparł roszczenie na podstawie art. 94 pkt 9 k.p. w związku z art. 11<sup>1</sup> k.p. i art. 23 i 24 k.c. wywodząc, że będące przedmiotem sporu oceny okresowe są krzywdzące z punktu widzenia jego dóbr osobistych, w szczególności naruszają jego dobre imię jako pracownika i orzecznika, stąd zaistniała potrzeba sądowej ochrony tych dóbr osobistych. Zatem ustalenia sprawy winny koncentrować się na przesłankach wyznaczonych wskazanymi przepisami prawa, czyli powód winien był wykazać, że pracodawca naruszył obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny referendarza oraz wyników jego pracy, co skutkowało wprost naruszeniem dobrego imienia referendarza jako pracownika i orzecznika. W szczególności, powód winien był udowodnić konkretne okoliczności oraz związek przyczynowy między tymi okolicznościami.

Jakkolwiek powód tego wprost nie sprecyzował, to Sąd Apelacyjny uznał, że roszczenie powoda, o uchylenie ocen okresowych, znajduje umocowanie w treści art. 24 k.c. który stanowi, że ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Żądanie uchylenia ocen okresowych wpisuje się, zatem w przesłankę zaniechania działania zagrażającego dobru osobistemu referendarza, bądź dopełnienia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego, jednak powód musi udowodnić, że doszło do zagrożenia, bądź naruszenia dobrego imienia referendarza jako pracownika i orzecznika.

Z drugiej jednak strony, należy zauważyć, że podstawę prawną i tryb dokonywania ocen okresowych referendarzy sądowych określają przepisy art. 148 § 2 - 3 ustawy z 27 lipca 2001r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (t. jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2072, zwanej w dalszej części uzasadnienia u.s.p.) oraz wydane na mocy delegacji ustawowej z art. 148 § 3 tej ustawy przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów (Dz.U. z 2012 r., poz. 714). W powyższym kontekście Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że szczegółową analizę prawną analogicznej sprawy w zakresie dopuszczalności drogi sądowej oraz zakresu postępowania dowodowego w sprawie o uchylenie oceny okresowej referendarza sądowego przeprowadził Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 17 grudnia 2020 r. III APa 8/20:

Możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych jest wykluczona w przypadku rozwiązania (także wadliwego) stosunku pracy (art. 23, 24, 448 KC), chyba że w związku z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania niemieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę, nawet dokonane wbrew obowiązującemu prawu, nie stanowi automatycznie o bezprawnym uszczupleniu dobra osobistego, czy też jego naruszeniu w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego. W odniesieniu do zagadnienia naruszenia godności, czci i dobrego imienia pracownika wypowiedziami pracodawcy o charakterze ocennym (w szczególności w ramach opinii służbowych, recenzji, świadectw zawodowych) wyrażane jest zapatrywanie, iż ujemna ocena kwalifikacji lub umiejętności, jeżeli nie jest oczywiście nieprawdziwa i jest uzasadniona z punktu widzenia celu wypowiedzi, nie narusza dóbr osobistych osoby opiniowanej. Negatywna ocena profesjonalna, jeśli nie zawiera sformułowań wykraczających poza rzeczywistą potrzebę sprawy i zachowuje właściwą formę wypowiedzi, nie narusza dóbr osobistych pracownika. Przykładowo nie stanowi działania bezprawnego w rozumieniu art. 24 § 1 KC podanie w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 38 KP) jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, nieprzydatności pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku, bez względu na to, czy oceny i stwierdzenia sformułowane przez pracodawcę odpowiadają rzeczywistości.

Stąd też, uwzględniając zbieżność przedmiotu tego postępowania z niniejszym oraz dzieląc wywód prawny zaprezentowany w uzasadnieniu powyższego orzeczenia, Sąd orzekający w niniejszym składzie w dużej mierze przytacza rozważania prawne poczynione w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie wydanego w sprawie III APa 8/20.

Zauważyć należy, że literalne brzmienie art. 148 u.s.p. wskazuje, że przepis nie zawiera materialnej podstawy roszczenia o uchylenie oceny okresowej referendarza sądowego. Takiej podstawy nie przewiduje również rozporządzenie wykonawcze z 14 czerwca 2012 r. Samoistnej materialnej podstawy powództwa pracownika o uchylenie oceny okresowej nie może także stanowić przepis art. 189 k.p.c. (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2017 r., I PK 49/16). Uwzględnienie powództwa o ustalenie uwarunkowane jest bowiem istnieniem po stronie powoda interesu prawnego w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego, co sprawia że powództwo to nie może skutecznie zmierzać do ustalenia faktów nie mających prawotwórczego charakteru (vide wyrok Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2015 r., II PK 74/14). Negatywna ocena okresowa sama w sobie nie prowadzi do powstania prawa lub stosunku prawnego, nie powoduje automatycznie obniżenia wynagrodzenia, zmiany warunków pracy, bądź ustania zatrudnienia. W konsekwencji nie można domagać się jej uchylenia wyłącznie z powołaniem na przepis art. 189 k.p.c.

Jednocześnie Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że judykatura nie wyklucza zaistnienia sytuacji, w której negatywna ocena może wywołać skutki w zakresie praw lub obowiązków pracowniczych, bądź naruszyć dobra osobiste pracownika (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 18 listopada 2014 r., II PZP 2/14). W każdym z tych przypadków konieczne jest wykazanie przez powoda przesłanek związanych z konkretną podstawą materialną dochodzonych roszczeń. Sąd Najwyższy niejednokrotnie przyjmował, że podstawę materialną takich roszczeń mogłyby stanowić przepisy kodeksu pracy lub przepisy kodeksu cywilnego w związku z odesłaniem zawartym w art. 300 k.p. (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z 9 lipca 2008 r., I PK 14/08 i z 5 kwietnia 2007 r., I PK 312/06).

Szczegółowe rozważania, dotyczące problematyki okresowych ocen osób zatrudnionych na stanowisku asystenta sędziego, zostały zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z 16 stycznia 2019 r., I PK 143/18. Przy czym, zasady dokonywania okresowych ocen asystenta sędziego i referendarza sądowego są zbieżne, zatem pogląd wyrażony w przywołanym wyroku Sądu Najwyższego z 16 stycznia 2019 r. - chociaż dotyczy bezpośrednio ocen okresowych asystenta sędziego - znajduje także odniesienie do ocen okresowych referendarza sądowego. W przedmiotowym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że dokonując okresowej oceny asystenta sędziego (co należy odpowiednio odnieść do referendarza sądowego) pracodawca ma obowiązek kierować się obiektywnymi i sprawiedliwymi kryteriami oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p. w związku z art. 148 § 2 u.s.p.). Na pracodawcy ciąży obowiązek uwzględnienia wszystkich kryteriów oceny, wymienionych w art. 148 § 2 tej ustawy oraz uprzedniego poinformowania pracowników o ewentualnym przypisaniu różnej wagi poszczególnym parametrom oceny. Analizując charakter postępowania, którego dotyczy powództwo, zmierzające do uchylenia okresowej oceny pracownika, Sąd Najwyższy zaznaczył, że okresowe oceny stanowią element stosunku pracy. Ocenom okresowym podlegają między innymi pracownicy sądów (asystenci sędziów, referendarze), pracownicy służby cywilnej, pracownicy samorządowi, czy też pracownicy urzędów państwowych. W każdym przypadku postępowanie pracodawcy nie jest dowolne, lecz powinno koncentrować się na ocenie określonych kryteriów za pomocą obiektywnego miernika (art. 94 pkt 9 k.p.). Kryteria oceny to pojęcia otwarte, niedookreślone, wartościujące, których granice między akceptowalną, a ujemną postawą pracownika są płynne, zależne od cech osobistych pracownika i postrzegania go przez przełożonych w kontekście powierzonych zadań. Podmiot zatrudniający musi być wyposażony w zakres indywidualnych ocen, z tym zastrzeżeniem, że nie mogą to być oceny dowolne, podejmowane pod wpływem impulsu, jednego wadliwego wykonania obowiązku pracowniczego.

W nawiązaniu do zakresu kognicji sądu, przy rozpoznawaniu powództwa o uchylenie oceny okresowej, rozważenia wymaga zagadnienie, czy badaniu podlegają tylko kwestie formalne (przestrzeganie procedury, analiza wszystkich kryteriów oceny), czy też weryfikacji podlegają kryteria merytoryczne, ich waga. W orzecznictwie sądowym ukształtował się pogląd, iż dopiero rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem otwiera drogę do weryfikacji kryteriów merytorycznych oceny okresowej, co oznacza możliwość kwestionowania negatywnej oceny okresowej przez

pracownika w toku postępowania sądowego, w którym rozpatrywane jest odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, nawet jeżeli pracownik ten nie odwołał się od oceny do prezesa sądu w trybie art. 148 § 2a u.s.p. (vide wyroki Sądu Najwyższego: z 7 marca 2012 r., II PK 155/11; z 24 października 2017 r., II PK 309/16). Dopiero bowiem działanie pracodawcy polegające na rozwiązaniu stosunku pracy, pociąga za sobą negatywne skutki w sferze praw pracownika. W ramach postępowania zainicjowanego odwołaniem od zastosowanego przez pracodawcę wypowiedzenia, sąd pracy dokonuje kontroli zachowania pracodawcy, zarówno w aspekcie trybu wypowiedzenia, jak też zasadności przesłanek, jakie legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy, włączając w to negatywne oceny okresowe referendarza sądowego. W sytuacji, gdy dana ocena (jej wynik) wpłynie na kształt stosunku pracy, a więc będzie stanowić przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy, istnieją mechanizmy gwarantujące pełną kontrolę czynności pracodawcy w postępowaniu sądowym wszczętym odwołaniem pracownika. Pełna merytoryczna weryfikacja ocen okresowych pracowników, przeprowadzana jest zatem w postępowaniu wszczętym odwołaniem od wypowiedzenia stosunku pracy.

W rozpatrywanym przypadku, będzie to odwołanie referendarza sądowego od dokonanej na podstawie art. 151a § 10 pkt 1 u.s.p. rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z powodu uzyskania dwukrotnej, następującej po sobie, negatywnej okresowej oceny. Pomiędzy stronami niniejszego sporu zawisła już sprawa o przywrócenie powoda do pracy.

Konkludując, w odniesieniu do kognicji sądu, w sprawie z odwołania od oceny okresowej, należy przywołać utrwalony w judykaturze pogląd, iż w tej kategorii spraw sąd jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen częściowych pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów - art. 94 pkt 9 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 czerwca 2014 r., II PK 246/13; z 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14; z 3 listopada 2015 r., III PK 85/14; z 19 stycznia 2017 r., I PK 48/16). Z kolei w uchwale Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2016 r. III PZP 10/15 wskazano, że uchylenie negatywnej oceny okresowej jest dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny, a zadaniem sądu jest w takim przypadku ocena wpływu naruszenia przepisów przez pracodawcę na wynik oceny.

W niniejszej sprawie – wszczętej z powództwa o ochronę dóbr osobistych przez uchylenie oceny okresowej - sądowa kontrola obejmowała zatem wyłącznie zbadanie, czy zaistniały okoliczności wskazujące na to, że pracodawca nie przestrzegał obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracownika (z zachowaniem standardów wyznaczonych treścią art. 94 pkt 9 k.p.) oraz obowiązującej procedury postępowania związanej z oceną, przewidzianej przez ustawodawcę, i czy z powodu takich uchybień doszło do naruszenia dobrego imienia referendarza jako pracownika i orzecznika. Wymagane było, zatem wykazanie związku przyczynowego między uchybieniami pracodawcy a naruszeniem konkretnego dobra osobistego. Z punktu widzenia regulacji kodeksu pracy, sporządzenie okresowej oceny referendarza sądowego wymaga zastosowania przesłanek wynikających z art. 94 pkt 9 k.p. w odniesieniu do kryteriów wymienionych w art. 148 §2 u.s.p. Kryteria te z założenia mają równorzędną wagę, gdyż ustawa - Prawo o ustroju sądów powszechnych nie dzieli ich na podstawowe i pomocnicze oraz nie przyznaje jednym z nich priorytetowego traktowania. Na pracodawcy ciąży obowiązek uwzględnienia wszystkich elementów oceny wskazanych przez ustawodawcę. W myśl art. 94 pkt 9 k.p. pracodawca, realizując swoje uprawnienie, obowiązany jest stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Ocena okresowa, przeprowadzona według standardów określonych w art. 94 pkt 9 k.p., ma służyć weryfikacji poziomu rozwoju pracownika, lepszemu zrozumieniu wymagań dotyczących wykonywanych przez niego obowiązków, identyfikowania i analizowania ewentualnych problemów w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Uzyskanie tego rezultatu może nastąpić również przez odniesienie do efektów osiąganych przez osoby na stanowiskach równorzędnych. Wynikający z art. 94 pkt 9 k.p. obowiązek pracodawcy, w zakresie stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy, koresponduje z wyrażoną w art. 11<sup>2</sup> k.p. zasadą równego traktowania oraz w art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup> k.p. zasadą niedyskryminacji w stosunkach pracy.

Artykuł 94 pkt 9 k.p., stawiając za podstawę prowadzonej przez pracodawcę oceny pracownika obiektywne i sprawiedliwe kryteria, jednocześnie nie precyzuje ich pojęcia. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że kryteria obiektywne są oparte na elementach faktycznych w oderwaniu od własnych opinii, uczuć, interesów oraz uprzedzeń oceniającego. Natomiast kryteria sprawiedliwe to kryteria dostosowane do doświadczenia zawodowego i wykształcenia pracownika, miejsca, jakie zajmuje on w hierarchii organizacyjnej obowiązującej u pracodawcy, a także rodzaju wykonywanej pracy (zob. D. Dörre-Kolasa: (w:) A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, s. 461). Zawarty w art. 94 pkt 9 k.p. postulat zmierza, zatem do wyeliminowania z procedury dokonywania ocen okresowych opinii subiektywnych i niesprawiedliwych. W judykaturze przyjmuje się, że nieobiektywna lub niesprawiedliwa ocena pracy pracownika jest zachowaniem bezprawnym. Postępowanie pracodawcy wyczerpujące przesłankę bezprawności ma miejsce wtedy, gdy dokonana przezeń ocena pracownika pozostaje wprawdzie w związku z wykonywaniem pracy danego rodzaju, jednak zawiera osądy i sformułowania, które poniżają godność zatrudnionego, albo też ocena pracownika nie pozostaje w związku ze świadczoną pracą (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 marca 2000 r., I PKN 673/99). Podmiot zatrudniający nie może dokonywać oceny pracy osób zatrudnionych w sposób je upokarzający oraz prowadzący do krzywdzącej te osoby dyskwalifikacji zawodowej. Takie działania podmiotu zatrudniającego są prawnie niedozwolone oraz naruszają godność osoby ocenianej (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 1974 r., II PR 363/73).

Zachowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny należy do obowiązków pracodawcy także wówczas, gdy dokonuje sformalizowanych ocen okresowych (doprecyzowanych w pragmatykach zawodowych). Obowiązek przeprowadzania oceny referendarzy sądowych wynika wprost z treści art. 148 § 2 u.s.p., zgodnie z którym referendarze i asystenci sędziów podlegają okresowym ocenom, obejmującym jakość i terminowość wykonywania zadań, kulturę urzędowania, efektywność wykorzystania czasu pracy oraz realizację doskonalenia zawodowego. Referendarze sądowi podlegają więc okresowym ocenom, obejmującym jakość i terminowość wykonywania zadań, kulturę urzędowania, efektywność wykorzystania czasu pracy oraz realizację doskonalenia zawodowego. Kryteriami szczegółowymi oceny są: jakość (sumienność i staranność, wiedza i umiejętności, zaangażowanie), terminowość wykonywania zadań oraz efektywność wykorzystania czasu (skuteczne planowanie i organizacja pracy, dyscyplina pracy), kultura urzędowania (kultura osobista i kultura organizacji pracy), realizacja doskonalenia zawodowego (nastawienie na rozwój kwalifikacji zawodowych), co wynika z załącznika nr 1 lit. A do ww. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 14 czerwca 2012 r. Ustawodawca nie wprowadził różnicowania stosowanych kryteriów pod względem ich wagi (gradacji kryteriów).

Należy dodatkowo zaznaczyć, że sporządzenie okresowej oceny referendarza sądowego wymaga zastosowania przesłanek wynikających z art. 94 pkt 9 k.p. w odniesieniu do wszystkich kryteriów wymienionych w art. 148 §2 u.s.p., a doprecyzowanych w ww. rozporządzeniu z 14 czerwca 2012 r. Prawidłowość dokonania okresowej oceny może podważyć, przykładowo zaniechanie oceny jednych kryteriów kosztem drugich, bez wyjaśnienia przyczyn przypisania im różnej wagi. Kryterium oceny nie mogą również stanowić oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, nawiązując stosunek pracy i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania tego stosunku (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98).

Przedstawione powyżej wywody prawne, określające zakres kognicji sądu przy rozpoznawaniu powództwa o uchylenie oceny okresowej, rzutują na podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, czyli okoliczności istotne z perspektywy wyjaśnienia przedmiotu sporu. Wymaga zaznaczenia, że żaden przepis nie przyznaje zatrudnianym w sądach powszechnych referendarzom sądowym roszczenia o uchylenie oceny okresowej wydanej w trybie art. 148 ustawy o ustroju sądów powszechnych oraz że judykatura przesądziła niektóre wątpliwości związane z dopuszczalnością drogi sądowej i zakresem badania sprawy z powództw dotyczących kwestionowania przez pracowników ocen okresowych (patrz wyroki Sądu Najwyższego: z 17 czerwca 2014 r., II PK 246/13; z 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14; z 3 listopada 2015 r., III PK 85/14; z 19 stycznia 2017 r., I PK 48/16, z 31 stycznia 2017 r., I PK 49/16 oraz uchwała Sadu Najwyższego z 27 stycznia 2016 r.). Mając zatem powyższe na uwadze, Sąd drugiej instancji przyjął, że z uwagi na przedmiot roszczenia, o jego zasadności należało rozstrzygać przy rozważeniu, że nie można było decydować i przesądzać jaką oceną końcową powinien wystawić pracodawca, i w takim kontekście końcowo oceniać i rozstrzygać, czy zgłoszone

przez powoda żądanie uchylenia oceny jest uzasadnione. Za niedopuszczalne należy uznać rozstrzygnięcie przez sąd o zasadności powództwa na podstawie założenia, że być może słuszne byłoby zasugerowanie pracodawcy innej oceny merytorycznej, z perspektyw jakiegoś kryterium, albo mimo negatywnej oceny częściowej, wystawienie powodowi oceny końcowej pozytywnej.

Sąd Apelacyjny uznał, że zdeterminowana przedmiotem roszczenia i przez to dopuszczalna w tej sprawie kontrola sądowa oceny okresowej obejmowała wyłącznie zbadanie, czy pracodawca przestrzegał w postępowaniu zakończonym wydaniem oceny z 17 września 2021 r. oraz z 12 września 2022 r. obowiązującej procedury postępowania związanej z oceną, wyznaczoną przez ustawodawcę, stosował obiektywne i usprawiedliwione kryteria oceny pracownika oraz czy sformułowanie wyniku końcowej oceny jest prawidłowe z punktu widzenia celu, trybu obowiązującego przy dokonywaniu ocen okresowych oraz zachowania standardów wyznaczonych treścią art. 94 pkt. 9 kp, i dalej, czy ewentualne uchybienia skutkowały naruszeniem dobrego imienia powoda jako pracownika i orzecznika.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, wbrew stanowisku sądu pierwszej instancji wyrażonemu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał uznać, że doszło do tak istotnych naruszeń przez pracodawcę procedury przy wydawaniu ocen, że uzasadnionym byłoby ich uchylenie, właśnie z tego powodu, że naruszały dobre imię pracownika i orzecznika.

W tym miejscu przypomnienia wymaga, że zgodnie z art. 316 k.p.c. i art. 321 k.p.c. sąd może wyrokować tylko co do przedmiotu, który został objęty żądaniami stron zgłoszonymi przed sądem w kontekście wskazanej przez powoda podstawy faktycznej powództwa, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. Roszczenie nie może zostać uwzględnione, jeżeli stan rzeczy z chwili zamknięcia rozprawy potwierdza, że dla roszczenia objętego żądaniem pozwu nie ma podstawy prawnej w żadnym przepisie prawa materialnego lub gdy mimo obiektywnego powiązania roszczenia z przepisem prawa materialnego, roszczenie zgłoszone w konkretnej sprawie jest merytorycznie nieuzasadnione, niewymagalne lub z innych przyczyn bezzasadne.

Powód swoje roszczenie uzasadnił naruszeniem przepisów art. 94 pkt 9 k.p.c. w zw. z art. 11<sup>1</sup> k.p.c. i art. 23 i 24 k.c., a także naruszeniem art. 148 §3 ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych z dnia 27 lipca 2001 r. w zw. z art. 92 Konstytucji RP i § 4 ust. 1-4 oraz § 5 ust. 1-2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2021 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów, a także naruszeniem art. 148 § 2 ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych w zw. z § 5 ust. 3 i § 10 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2021 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów. W konsekwencji, objął powództwem głównym żądanie uchylenia całości oceny okresowej sporządzonej przez pozwanego pracodawcę w dniu 12 września 2022 r. oraz w dniu 17 września 2021 r. w związku z zatrudnieniem powoda w pozwanym sądzie na stanowisku referendarza sądowego. Ewentualnie wniósł o uchylenie wyłącznie oceny okresowej z dnia 12 września 2022 r., ewentualnie o zmianę tej oceny na ocenę pozytywną, ewentualnie ponownie przeprowadzenie oceny okresowej, a to dla usunięcia skutków naruszonego dobra osobistego w postaci dobrego imienia pracownika i orzecznika. W uzasadnieniu pozwu wskazał zaś, że doszło do nieprawidłowości przy dokonywaniu ocen okresowych, przeprowadzono oceny mimo braku delegacji ustawowej.

Naruszenia procedury upatrywał po pierwsze w tym, że drugą negatywną ocenę okresową z dnia 12 września 2022 r. przeprowadzono pomimo braku wyczerpania drogi odwoławczej w zakresie poprzedniej oceny z dnia 24 września 2021 r. Drugą ocenę wydano, bowiem przed rozpoznaniem sprzeciwu od pierwszej oceny.

Nadto wskazał na naruszenie §5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów, (Dz.U. z 2012 r. poz. 714). Podał w tym zakresie, że od wydania zarządzenia o przeprowadzeniu oceny okresowej z dnia 19 sierpnia 2022 r. do wydania oceny z dnia 12 września 2022 r. nie upłynął wynikający ze wskazanego przepisu miesięczny termin zawiadomienia.

Wskazał również na naruszenie § 5 ust. 3 rozporządzenia z dnia 14 czerwca 2012 r. i podał, że przed dokonaniem oceny prezes sądu nie przeprowadziła z powodem rozmowy na temat sposobu jej dokonywania.

Zdaniem powoda doszło również do naruszenia §10 ust. 1 rozporządzenia z dnia 14 czerwca 2021 r. które wiązało z brakiem przeprowadzenia przez Prezesa Sądu rozmowy z powodem, dotyczącej wyników z oceny wniosków i zaleceń.

Odnosząc się szczegółowo do zarzutów powoda wskazać należy, że o ile faktycznie przy wydawaniu oceny okresowej z dnia 12 września 2022 r. doszło do naruszenia przez pracodawcę wynikającego z §5 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2021 r. terminu zawiadomienia powoda o ocenie z miesięcznym wyprzedzeniem, o tyle naruszenie to nie stanowiło samoistnej podstawy do uchylenia tejże oceny z powodu naruszenia dobra osobistego. Powód, bowiem w żaden sposób nie wykazał, by kilkudniowa różnica (7 dni) w terminie, który powinien upłynąć od zawiadomienia o ocenie do wydania oceny miała jakikolwiek wpływ na wynik oceny, pozbawiając go tym samym atrybutów podlegających ocenie, a tym samym nie wykazał, by uchybienie stanowiło o naruszeniu dobrego imienia pracownika. Z punktu widzenia naruszenia godności pracowniczej, była to okoliczność marginalna.

Powód podstawy uchylenia oceny okresowej z dnia 12 września 2022 r. upatrywał nadto w fakcie sporządzenia oceny, pomimo braku wyczerpania drogi odwoławczej w zakresie poprzedniej oceny sporządzonej w dniu 17 września 2021 r. Sąd Apelacyjny zwrócił jednak uwagę, że w tym zakresie pozwany nie naruszył jakiegokolwiek procedury. Zgodnie z dyspozycją ustawową określoną w §4 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów w razie uzyskania negatywnej oceny referendarz sądowy podlega ponownej ocenie nie wcześniej niż po upływie 6 miesięcy od dnia zapoznania się z oceną, jednak nie później niż po upływie roku od dokonania tej oceny. Poprzednia negatywna ocena została wydana 24 września 2021 r. i powód ją otrzymał w tym samym dniu. Pracodawca był zatem uprawniony do wydania kolejnej oceny w dniu 12 września 2022 r. Wskazać przy tym należy, że sprzeciw od oceny z 24 września 2021 r., powód złożył 4 października 2022 r. wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do jego złożenia. Został on rozpatrzony 5 października 2022 r. Zatem sprzeciw został złożony już po wydaniu przez pozwanego drugiej negatywnej oceny powoda.

Co więcej, Sąd Apelacyjny wskazuje, że wydanie kolejnej oceny dopiero w październiku 2022 r. byłoby niezgodne z §4 ust. 4 rozporządzenia z 14 czerwca 2012 r. z uwagi na to, że w tej sytuacji od daty wydania pierwszej oceny okresowej negatywnej upłynąłby już rok. Przepis §4 ust. 4 rozporządzenia z dnia 14 czerwca 2012 r. wskazuje wprost, że w razie uzyskania negatywnej oceny referendarz sądowy podlega kolejnej ocenie nie później niż po upływie roku od dokonania takiej oceny. Poza tym, nawet w przypadku uwzględnienia sprzeciwu powoda od pierwszej oceny negatywnej, pozwany byłby nadal uprawniony do przeprowadzenia kolejnej oceny we wrześniu 2022 r. W §4 ust. 1 rozporządzenia z dnia 14 czerwca 2012 r. przewidziano jedynie, że oceny dokonuje się nie rzadziej niż raz na 24 miesiące. A contrario oceny te niewątpliwie mogą być przeprowadzane co rok.

W tym miejscu Sąd Apelacyjny zauważa, że brak podstaw do stwierdzenia, że druga z negatywnych ocen okresowych była sporządzona przedwcześnie. Sąd Apelacyjny nie podziela stanowiska Sądu Okręgowego, że ewentualną podstawą do uchylenia negatywnych ocen okresowych mógłby stanowić fakt, że wszystkie czynności wobec powoda - związane ze stwierdzanymi przez pracodawcę nieprawidłowościami w wykonywaniu przez powoda obowiązków - były podejmowane w relatywnie krótkich odstępach czasu, przez co, jak zauważył Sąd I instancji, powodowi nie dano możliwości na poprawę efektów pracy. Wskazać należy, że przepisy prawa nie wymagają, aby w przypadku uzyskania przez referendarza sądowego oceny negatywnej, termin kolejnej oceny okresowej był wyznaczany tak, aby była możliwa faktyczna poprawa przez pracownika wszystkich sfer, które złożyły się na ocenę negatywną. Z przepisów rozporządzenia z dnia 14 czerwca 2012 r. wynika jedynie, że w razie uzyskania negatywnej, oceny referendarz sądowy podlega ponownej ocenie nie wcześniej niż po upływie 6 miesięcy od dnia zapoznania się z oceną, jednak nie później niż po upływie roku od dokonania tej oceny. Takie terminy wydania oceny zostały przez pracodawcę zachowane. Tym samym, wskazana okoliczność nie stanowiła o naruszeniu dobrego imienia pracownika.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia §10 ust. 1 rozporządzenia z dnia 14 czerwca 2012 r., Sąd Apelacyjny wskazuje, że w przepisie przewidziano, że Prezes sądu zapoznaje referendarza sądowego lub asystenta sędziego z dokonaną oceną i przeprowadza z nim rozmowę, w szczególności omawiając wynikające z oceny wnioski i zalecenia. Sąd Apelacyjny, zatem wstępnie zwrócił uwagę, że niewątpliwie nie mogą stanowić kryterium oceny pracy pracownika oczekiwania

pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę, i o których pracodawca nie informuje w czasie trwania stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98). Stąd, aby uwolnić się od możliwości postawienia przez pracownika zarzutu, że wydane opinie są nieprawdziwe, niesprawiedliwe, czy wręcz tendencyjne, należy jasno określić cele stawiane pracownikowi, szczególnie co do jakości pracy, jej poziomu merytorycznego, dyscypliny pracy, właściwego wykonywania obowiązków, czy też odpowiedniego przygotowania zawodowego. Istotne jest, że pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, jest oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Ocena powinna być dokonywana w odniesieniu do standardów, jakie są przez pracodawcę na danym stanowisku oczekiwane (zob. D. Dörre-Kolasa: (w:) A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, Legalis). Ocena okresowa nie realizuje swojego celu, jeśli pracownik poznaje opinię na swój temat dopiero w momencie zakomunikowania mu decyzji przełożonego w przedmiocie negatywnej oceny okresowej.

Mając to na uwadze, Sąd Apelacyjny wskazuje, że niewątpliwie nie bez znaczenia na gruncie rozpoznawanej sprawy był ewentualny brak omówienia przez Prezesa Sądu wniosków i zaleceń, po wydaniu negatywnych dla powoda ocen okresowych. Te przecież mają służyć ukierunkowaniu pracownika w ten sposób, aby „wyniki pracy”, które odnoszą się do efektywności oraz osiągniętych rezultatów, zostały odnotowane przez pracodawcę na poziomie oczekiwanym i wskazanym. Sąd Apelacyjny zwrócił jednak uwagę, że o ile faktycznie z prawidłowych ustaleń sprawy wynika, że powodowi, po wydaniu negatywnych opinii, nie zostały przedstawione przez Prezesa Sądu informacje, podsumowujące wyniki i stopień realizacji stawianych celów, w rozmowie o której mowa w § 10 ust.1 rozporządzenia z dnia 14 czerwca 2012 r., o tyle rozważenia wymagało, czy naruszenie to miało istotny wpływ na wynik oceny i to w stopniu wprost skutkującym oceną, że doszło do naruszenia dobrego imienia pracownika i orzecznika. Inaczej mówiąc, czy brak takiej rozmowy uzasadniał przyjęcie, że powód nie znał oczekiwań pracodawcy wobec niego, co mogłoby wskazywać na brak zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, i co mogło stanowić o naruszeniu godności pracownika oraz orzecznika.

W realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy przyjął, że powyższe uchybienie proceduralne w sposób istotny wpłynęło na ostateczny wynik wystawionych powodowi ocen okresowych i stanowiło naruszenie art. 94 pkt 9 k.p. Sąd Apelacyjny jednak nie podzielił tej oceny prawnej. Zwrócił bowiem uwagę, że o ile faktycznie bezpośrednio po wydaniu ocen okresowych Prezes sądu nie przeprowadzała z powodem odrębnej rozmowy co do wniosków i zaleceń wynikających z tych opinii i pozwana tego nie kwestionuje, o tyle istotne było, że z materiału dowodowego jednoznacznie wynika ustalenie, że powód znał standardy pracy jakie były oczekiwane na zajmowanym przez niego stanowisku referendarza. Zawód referendarza jest wysokiej rangi zawodem zaufania publicznego. Zgodnie z art. 2 §2 Prawa o ustroju sądów powszechnych referendarze wykonują zadania z zakresu ochrony prawnej, inne niż wymiar sprawiedliwości i w zakresie wykonywanych obowiązków są niezależni co do treści wydawanych orzeczeń i zarządzeń określonych w ustawach, wg art. 151 §1 Prawa o ustroju sądów powszechnych. Powód podejmując obowiązki referendarza, działał więc w obszarze regulacji ustawowych, czego miał świadomość, i w tym względzie nie wymagał żadnych instrukcji i wytycznych ze strony prezesa sądu.

Sąd Apelacyjny zwrócił nadto uwagę, że przed wydaniem pierwszej negatywnej opinii, powód był już raz opiniowany. Po zatrudnieniu powoda, co miało miejsce w dniu 23 marca 2020 r., w dniu 14 grudnia 2020 r. została przeprowadzona pierwsza ocena okresowa powoda za okres od 23 marca 2020 r. do 30 listopada 2020 r. Ocena była pozytywna, jednak zwrócono w niej uwagę na pewne zastrzeżenia co do pracy powoda. Odnotowane m in., że:

- zadania powinny być wykonywane bardziej solidnie, starannie i skrupulatnie, celem popełniania minimalnej ilości błędów, usterek, wynikających z nienależytej staranności (w części sumiennosc i staranność),
- planowanie działań i organizacja pracy jest na poziomie dostatecznym, priorytety działania nie są ustalone prawidłowo, konieczna jest mobilizacja ze strony przełożonego, czas pracy powinien wykorzystywać bardziej efektywnie (skuteczne planowanie i organizacja pracy),

- stara się wykonywać powierzone zadania terminowo, podejmuje działania bez zbędnej zwłoki, jednak nie zawsze są zakończone w terminie (dyscyplina pracy). Zalecono powodowi poprawę skuteczności planowania i organizacji pracy, dyscypliny pracy, dalsze podnoszenie kwalifikacji przez udział w szkoleniach, kontrolę jakości pracy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, powyższe pozwala stwierdzić, że pracodawca krytycznie postrzegał pracę powoda już za rok 2020 r., jakkolwiek ocena była pozytywna, co dawało powodowi swoisty kredyt zaufania i mogło stanowić pozytywną motywację do poprawy jakości pracy. Powód zapoznał się z powyższą oceną w dniu 14 grudnia 2020 r., co potwierdził własnoręcznym podpisem, jednak ocena nie wpłynęła na motywację powoda.

Sąd Apelacyjny wziął pod uwagę, że zarówno Przewodnicząca Wydziału jak i Prezes Sądu zgłaszały powodowi zastrzeżenia, jakie miały do sposobu wykonywania przez niego pracy, jeszcze przed wydaniem pierwszej opinii negatywnej, co miało miejsce 24 września 2021 r. Na podstawie zarządzenia z dnia 14 grudnia 2020 r. – na wniosek Przewodniczącej Wydziału, w którym pracował powód, objęto go kontrolą jakości pracy, w tym orzecznictwa co kwartał poczynając od 2021 r. We wnioskach kontroli za I kwartał 2021 r., Przewodnicząca IV Wydziału (...) wskazała, że jakość pracy, w tym orzecznictwa jest niezadawalająca. Powód złożył wówczas wyjaśnienia na piśmie z dnia 26 kwietnia 2021 r. Po zapoznaniu się z tymi wyjaśnieniami Przewodnicząca Wydziału w kolejnym piśmie z dnia 20 maja 2021 r. wskazała, że wyniki kontroli stanowią podstawę do upomnienia i wniosła o zmotywowanie powoda do poprawienia jakości orzecznictwa i większej staranności. W dniu 20 maja 2021 r. przeprowadzono rozmowę z powodem celem zmotywowania go do poprawienia jakości orzecznictwa i większej staranności. Powód tej okoliczności nie zaprzeczył. Również we wnioskach z kolejnej kontroli za II kwartał (pismo z 9 lipca 2021 r.) wskazywano, że jakość pracy, w tym orzecznictwa jest nadal niezadawalająca. Także kolejne wyniki kontroli wskazywały na liczne zastrzeżenia w stosunku do powoda. Podkreślenia wymaga, że powód był zapoznawany z tymi ocenami kwartalnymi, co przyznał na rozprawie w dniu 30 maja 2023 r. oraz 1 czerwca 2023 r. Powód miał zatem świadomość, że jego działanie nie jest zorientowane na osiągnięcie celów założonych przez pracodawcę.

Sąd Apelacyjny zwrócił też uwagę, że z treści sprzeciwu, który powód złożył od drugiej negatywnej oceny okresowej z dnia 12 września 2022 r. wynikało, że z powodem była przeprowadzona przez Przewodniczącą Wydziału rozmowa, odnośnie ewentualnych zgłaszanych sytuacji co do uchylenia wpisu, a następnie oddalenia wniosku (który to zarzut wskazano w ocenie okresowej) i co do dalszych poczynąń.

Sąd drugiej instancji zwrócił dalej uwagę, że pismem z dnia 2 sierpnia 2021 r. na podstawie art. 152 § 7 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych wymierzono powodowi karę porządkową w postaci upomnienia. Nadto w sierpniu 2021 r. wszczęte nadto zostało postępowanie dyscyplinarne w związku z dostrzeżonymi nieprawidłowościami w dokonywanych wpisach w księgach wieczystych. Powód zeznając przed sądem przyznał, że zostało mu wytłumaczone, dlaczego otrzymał karę porządkową upomnienia. Został także poinformowany o tym, że we wrześniu 2021 r. zostanie przeprowadzona ocena. Powód zeznając na rozprawie w dniu 12 maja 2023 r. wskazał, że po przyjęciu do pracy Przewodnicząca i Prezes poinformowały go, że praca w wydziale ksiąg wieczystych wymaga odpowiedniej wiedzy i przygotowania. Wskazał, że powiedziały mu, że w razie wątpliwości powinien pytać, jednocześnie wskazano, że jest to praca i samodzielne stanowisko, i orzecznik powinien sam decydować. Powód przyznał, że w razie wątpliwości początkowo konsultował się z Przewodniczącą, jednocześnie wskazał, że jak stwierdził, że nie odnosiło to swojego celu, więc zaniechał i pracę wykonywał we własnym zakresie. Dalej przyznał, że Przewodnicząca zwróciła mu uwagę, że w kilku sprawach zrobiłaby inaczej. Powiedziała, że w razie wątpliwości powód ma się zapytać jej lub kierować linią orzeczniczą wydziału. Z zeznań powoda wynikało również, że po zapoznaniu się z pierwszą wydaną w jego przypadku oceną, która była wówczas pozytywna, miał świadomość że są uwagi do jego pracy. Z zeznań tych wynikało także, że był informowany przez Przewodniczącą o swoich błędach. Wskazał, że było tak, że jak miała rację i uzasadniła to, to zmieniał swoje postępowanie. W ocenie Sądu Apelacyjnego, taki sposób przekazywania pracownikowi informacji, pozwalał mu na ocenę stawianych mu wymagań.

Sąd drugiej instancji zwrócił również uwagę, że konkretne wnioski i zalecenia zostały wskazane w pierwszej negatywnej ocenie wystawionej powodowi 24 września 2021 r., obejmującej okres od 1 grudnia 2020 r. do 31 sierpnia 2021 r. Wskazano w niej m.in. że:

- zadania wykonywane były niestarannie, po czasie ujawniają się błędy, których referendarz nie był w stanie zauważyć i niezwłocznie poprawić, a które wpływają na negatywną ocenę pracy wydziału, a nawet sądu (w ich wyniku wszczęte zostało, np. postępowanie na skutek skargi na przewlekłość), referendarz w okresie oceny nie wykazał się solidnością i skrupulatnością (sumienność i staranność),

- posiada dostateczną wiedzę i znajomość przepisów niezbędnych do prawidłowego wykonywania powierzonych zadań, jednakże popełniane błędy w rozpoznawaniu istoty problemu wskazują na duże braki w tym zakresie pomimo, że okres pracy na tym stanowisku jest wystarczający do zdobycia doświadczenia, pozwalającego na sprawniejsze funkcjonowanie w przepisach związanych z księgami wieczystymi, jakość orzeczeń w okresie oceny była na poziomie dostatecznym (wiedza i umiejętności),

- planowanie działań i organizacja pracy jest na poziomie niedostatecznym, priorytety działania nie są ustalane prawidłowo (wśród akt KW nie panuje nad porządkiem, „ważne sprawy ginęły wśród mniej istotnych”). Rzadko przegląda wszystkie sprawy odłożone do szafy, w celu ustalenia priorytetów działania, narażając Skarb Państwa na roszczenia odszkodowawcze; konieczna jest notoryczna mobilizacja ze strony przełożonego, czas pracy powinien wykorzystywać bardziej efektywnie (skuteczne planowanie i organizacja pracy)

- stara się wykonywać powierzone zadania terminowo (nie zawsze ze skutkiem pozytywnym); podejmował czynności, które nie powinny mieć miejsca, (np. wzywaniem do uzupełnienia braków po zakreśleniu sprawy, a następnie brak jakichkolwiek czynności przez pół roku od uzupełnienia braków); w okresie oceny nie cechowała referendarza niezawodność (dyscyplina pracy)

- zdarza się, że przenosi na sekretariat ciężar podejmowania decyzji podczas gdy jako referendarz powinien samodzielnie rozstrzygać problemy prawne i być autorytetem dla pracowników administracyjnych (kultura osobista i kultura organizacji)

We wnioskach wskazano, że kwartalna kontrola jakości orzecznictwa ujawniła bardzo dużo nieprawidłowości w wykonywaniu zadań przez referendarza, zastosowano karę upomnienia, aktualnie toczy się postępowanie w wyniku skargi na przewlekłość postępowania w sprawie referendarza, aktualnie zostało wszczęte postępowanie wyjaśniające wobec zarzutu naruszeń przez referendarza obowiązków i obrazę przepisów prawa, ocena pracy przez Przewodniczącą Wydziału jest negatywna. Zalecono dalszą kontrolę jakości pracy zgodnie z zarządzeniem z dnia 14 grudnia 2020 r., bezwzględną poprawę m. in. skuteczności planowania i organizacji pracy, dyscypliny pracy, dalsze podnoszenie kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach i samodoskonalenie. Powód zapoznał się z powyższą oceną w dniu 24 września 2021 r., co potwierdził własnoręcznym podpisem.

Sąd Apelacyjny zwrócił dodatkowo uwagę, że z zeznań powoda wynikało de facto, że został on zapoznany z wynikami pierwszej oceny. Zeznał: Ja próbowałem porozmawiać z panią prezes po pierwszej i po drugiej ocenie. Pani prezes po pierwszej ocenie nie była już dostępna. Powiedziała, mi że ocena negatywna była konsekwencją postępowania dyscyplinarnego oraz postanowienia stwierdzającego przewlekłość.

W ocenie Sądu drugiej instancji, mając na uwadze sformułowane w ocenie wnioski i zalecenia, powód niewątpliwie miał świadomość w jakim zakresie powinien dokonać poprawy jakości swojej pracy. Należy stwierdzić, że uchylene przez sąd oceny referendarza jest dopuszczalne jedynie w przypadku zaistnienia takich naruszeń procedur oceniania, które w sposób istotny wpłynęły na ostateczny wynik wystawionej powodowi oceny okresowej przez pracodawcę. Analizą sądu pracy objęty jest zatem wpływ stwierdzonego naruszenia proceduralnego na ostateczny wynik oceny. Nie każde naruszenie proceduralne musi, bowiem prowadzić do choćby potencjalnego wypaczenia oceny ostatecznej lub

cząstkowej. Uchylenie negatywnej oceny okresowej jest dopuszczalne więc jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik oceny okresowej.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w realiach niniejszej sprawy, fakt braku przeprowadzenia z powodem odrębnej rozmowy bezpośrednio po wydaniu ocen negatywnych nie miał istotnego wpływu na wynik tych ocen. Nie ma najmniejszych wątpliwości, że powód miał świadomość oczekiwań pracodawcy a zakres jego czynności był regulowany ustawowo. Powód niewątpliwie zdawał sobie sprawę z negatywnej oceny jego pracy w spornym okresie, gdyż był o tym informowany przez przełożonych, a wyniki jego pracy były bezpośrednio konfrontowane z adresatami podejmowanych przez niego orzeczeń z zakresu ochrony prawnej. Z punktu widzenia ochrony godności pracowniczej i godności orzecznika, opisane okoliczności nie miały znaczenia prawnego, ponieważ nie prowadziły do tego rodzaju naruszeń.

W tym miejscu, na zakończenie należy podkreślić, 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 (por. wyr. SN z 25.08.2015 r. II PK 233/14; wyr. SN z 19.01.2017 r., I PK 48/16).

Sąd Apelacyjny, odmiennie niż Sąd Okręgowy uznał, że w realiach niniejszej sprawy brak również podstaw do uznania, że wydane oceny były nierzetelne i niesprawiedliwe.

O zasadności roszczenia powoda w tej sprawie należało rozstrzygać przy rozważeniu, że zgodnie z treścią art. 148 §2 u.s.p., referendarze sądowi podlegają okresowym ocenom, obejmującym jakość i terminowość wykonywania zadań, kulturę urzędowania, efektywność wykorzystania czasu pracy oraz realizację doskonalenia zawodowego. Kryteriami szczegółowymi oceny są: jakość (sumienność i staranność, wiedza i umiejętności, samodzielność), terminowość wykonywania zadań oraz efektywność wykorzystania czasu (skuteczne planowanie i organizacja pracy, dyscyplina pracy), kultura urzędowania (kultura osobista i kultura organizacji pracy), realizacja doskonalenia zawodowego, nastawienie na rozwój zawodowy. Ustawodawca nie wprowadził różnicowania stosowanych kryteriów pod względem ich wagi (gradacji kryteriów). W realiach sprawy nie było przedmiotem sporu, a wynika to z dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda, iż kwestionowane przez powoda oceny okresowe zostały przeprowadzone na podstawie ustawowych kryteriów. Treść ocen okresowych powoda jest zgodna z Załącznikiem nr 1-3 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów. Oceny zostały sporządzone przez Prezes Sądu na podstawie opinii wystawionej przez bezpośredniego przełożonego powoda – Przewodniczącą Wydziału. Powód został z nimi zapoznany, co potwierdził własnoręcznym podpisem i datą. Oceny zostały również uzasadnione. Z treści ocen wynika, że pozwany pracodawca, wydał negatywną ocenę w oparciu o całościowy wynik ocen cząstkowych dokonanych w kontekście wszystkich określonych w ustawie kryteriów. Skoro każde z nich posiada taką samą moc, to każde z nich może uzasadniać czy ostateczna ocena okresowa będzie negatywna czy pozytywna. Wszystkie wymogi natury formalnej wystawionych powodowi ocen zostały zatem spełnione, a tym samym w kontekście tej okoliczności, nie doszło o naruszeniu dobrego imienia pracownika i orzecznika.

Sąd Apelacyjny uznał przy tym, odmiennie niż Sąd Okręgowy, że powód nie wykazał nieprawdziwości czy nierzetelności dokonanych ocen okresowych. Zarzuty wskazane w ocenach okresowych strona pozwana wykazała zeznaniami świadków i dowodami z dokumentów, głównie w postaci notatek z ocen kwartalnych. Co więcej, powód de facto nie kwestionował tego, że w toku zatrudnienia stawiane mu były takie zarzuty jak opisane w ocenach i przeprowadzane były z nim rozmowy dyscyplinujące. Podkreślić nadto należy, że uchybienia stwierdzone w pracy powoda z pewnością były nie do zaakceptowania na niego stanowisku referendarza, który to zawód jest zawodem zaufania publicznego i wymaga nieskazitelności charakteru zatrudnionego, w rozumieniu art. 149 §1 pkt 2 Prawa o ustroju sądów powszechnych.

Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska Sądu Okręgowego, że o niesprawiedliwości ocen wystawionych powodowi świadczył brak odpowiedniego przeszkolenia powoda do pracy na zajmowanym stanowisku. Wskazać należy, że

niewątpliwie na wywiązywanie się przez pracownika z jego obowiązków w istotnym stopniu rzutują czynniki dotyczące kwalifikacji pracownika i dbałość o ich podwyższanie. Chodzi więc o uwzględnienie w ocenie pracowników – poza ustawowym minimum – dodatkowych elementów składających się na teoretyczne i praktyczne umiejętności potrzebne do wykonywania zawodu, jak na przykład ukończenie szkoleń, zdanie egzaminów branżowych, reprezentowana w toku wykonywania dotychczasowej pracy wiedza prawnicza, sposób organizowania pracy i wywiązywania się z obowiązków, itp. Powód legitymuje się wykształceniem prawniczym. Ukończył aplikację radcowską i przed podjęciem zatrudnienia w pozwanym sądzie pracował jako radca prawny. Miał on zatem stosowne wykształcenie aby podjąć pracę na stanowisku referendarza sądowego i można było oczekiwać, że wdrożenie się do nowego rodzaju pracy będzie szybkie i efektywne. Stanowisko Sądu Okręgowego było nietrafne, dlatego że sąd nie wziął pod uwagę szczególnego rodzaju zatrudnienia i potraktował powoda jak pracownika korporacyjnego. Odnosząc się do argumentów Sądu Okręgowego, że bez wzorów do orzeczeń, osobie z wolnego zawodu trudno było wykonywać pracę referendarza, wskazać należy, że zgodnie z art. 151 § 1 u.s.p. w zakresie wykonywanych obowiązków referendarz jest niezależny co do treści wydawanych orzeczeń i zarządzeń określonych w ustawach. Jak słusznie zauważył w apelacji pozwany, stanowisko referendarza sądowego jest stanowiskiem samodzielnym jurysdykcyjnie i referendarz sądowy winien rozstrzygać sprawy na podstawie przepisów prawa, z których wynika forma i treść orzeczenia, a nie polegać na wzorach. Powód decydując się na udział w konkursie i podjęcie pracy w charakterze referendarza sądowego winien był liczyć się z tym, że będzie to samodzielna praca orzecznicza, wymagająca samodzielnego poszerzania wiedzy i zabiegania o podwyższenie kwalifikacji. Zauważyć przy tym należy, że powód zajmował stanowisko przez czas, który niewątpliwie był wystarczający do wdrożenia się w podejmowane czynności. Jego krótki staż pracy został wzięty pod uwagę przy wydawaniu pierwszej opinii w grudniu 2020 r. Opinia była wówczas pozytywna, jednak wskazano na szereg zastrzeżeń, co do jakości pracy. W związku z tymi zastrzeżeniami, powód był objęty kontrolą kwartalną, poczynając od roku 2021. Miał zatem świadomość, że jego praca jest oceniana negatywnie, a mimo to nie poprawił jakości pracy w kolejnych latach.

Sąd Apelacyjny uznał, że chybiony był zarzut Sądu Okręgowego o niezorganizowaniu przez pozwanego dla powoda stosownych szkoleń, które pomogłyby powodowi wykonywać powierzone mu obowiązki. Apelujący trafnie podkreślił, że Sądowi I instancji winna być znana z urzędu okoliczność przeprowadzania szkoleń dla sędziów i referendarzy sądowych przez platformę KSSIP. Sąd Apelacyjny zwrócił nadto uwagę, że z zeznań powoda wynikało, że po podjęciu zatrudnienia w pozwanym sądzie Przewodnicząca i Prezes poinformowały go, że praca w wydziale (...) wymaga odpowiedniej wiedzy i przygotowania. Przyznał przy tym, że został poinformowany, że w razie wątpliwości może się zwrócić z pytaniami do Przewodniczącej Wydziału. Zeznał również, że przewodnicząca przekazała mu materiały szkoleniowe ze szkolenia wyjazdowego w W., w którym brała udział. Powód wskazał również, że brał udział w szkoleniu dla nowych referendarzy. Szkolenie to odbyło się po roku jego zatrudnienia. Zatem błędnie ocenił sąd pierwszej instancji, że powód był zupełnie pozbawiony pomocy ze strony przełożonych.

Odnosząc się z kolei do zarzutów powoda, że wydanie drugiej oceny wskazuje na jego nierówne traktowanie, gdyż taka ocena była przeprowadzona wyłącznie w stosunku do niego wskazać należy, że wynikający z art. 94 pkt 9 k.p. obowiązek pracodawcy w zakresie stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy niewątpliwie koresponduje z wyrażoną w art. 11<sup>2</sup> k.p. zasadą równego traktowania oraz w art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup> k.p. zasadą niedyskryminacji w stosunkach pracy. Jak już wspomniano, art. 94 pkt 9 k.p. nie określa celu, dla którego przeprowadzana jest ocena pracownika (w tym ocena okresowa). Nie czyni tego również art. 148 §2 Prawa o ustroju sądów powszechnych, ograniczając się do nałożenia obowiązku poddania się takiej ocenie przez referendarza sądowego. Także rozporządzenie z 2012 r. nie wskazuje celu ich przeprowadzenia. Można zatem przyjąć, że w szerszej perspektywie, zarówno w praktyce jak i w teorii, działanie zmierzające do wartościowania pracowników, przez dokonywanie oceny, zarówno ich samych, jak i wyników ich pracy, stanowi element zarządzania zasobami ludzkimi. Ocena okresowa, przeprowadzona według standardów określonych w art. 94 pkt 9 k.p., ma służyć weryfikacji poziomu rozwoju pracownika, lepszemu zrozumieniu wymagań dotyczących wykonywanych przez niego obowiązków, identyfikowania i analizowania ewentualnych problemów w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Uzyskanie tego rezultatu może nastąpić również przez odniesienie do efektów osiągniętych przez osoby na stanowiskach równorzędnych, a także stwierdzenie mniejszej skuteczności w porównaniu z okresem poprzednim (zob. L. Mitrus:

Wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika, Warszawa 2018, Legalis). Z tego względu nie można akceptować poglądu pozwanego, że nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, a w każdym razie nie ma znaczenia istotnego, kwestia częstotliwości przeprowadzenia ocen wobec innych referendarzy zatrudnionych u pozwanego. Chodzi tu, bowiem o potencjalne porównanie, czy wobec nich i powoda stosowano tożsame kryteria, czy też inne. Niemniej jednak, w tej materii należy jednocześnie pamiętać, że zastosowanie innego kryterium wobec innego referendarza samo w sobie nie jest wadliwe, jeżeli zostało podyktowane obiektywną przesłanką. Taką może być właśnie wskazywany przez pozwanego staż pracy innych referendarzy sądowych, które to kryterium może stanowić parametr zróżnicowania.

Na zakończenie wskazać należy, że orzekając w przedmiocie zasadności powództwa o ochronę dóbr osobistych przez uchylenie całości oceny okresowej referendarza sądowego, sąd nie rozstrzyga reformatoryjnie i w myśl art. 227 k.p.c. nie prowadzi postępowania w celu rozstrzygnięcia jaką ocenę merytoryczną ma wydać pracodawca. W postępowaniu dotyczącym uchylenia oceny okresowej badaniu podlega tylko kwestia formalna (przestrzeganie procedury, analiza wszystkich kryteriów oceny), weryfikacji nie podlegają natomiast kryteria merytoryczne, ich waga. Pełna merytoryczna weryfikacja ocen okresowych pracowników przeprowadzana jest w postępowaniu wszczętym odwołaniem od wypowiedzenia stosunku pracy. W rozpatrywanym przypadku jest to odwołanie referendarza sądowego od dokonanego na podstawie art. 151a § 10 pkt 1 u.s.p. rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z powodu uzyskania dwukrotnej, następującej po sobie, negatywnej okresowej oceny. Pomiędzy stronami niniejszego sporu zawisła już sprawa o przywrócenie powoda do pracy. Kwestie dotyczące słuszności merytorycznej wydanych ocen okresowych będą zatem podstawą szczegółowego badania właśnie w ramach postępowania zainicjowanego odwołaniem od zastosowanego przez pracodawcę wypowiedzenia. W szczególności, w postępowaniu tym sąd pracy dokona kontroli zachowania pracodawcy, zarówno w aspekcie trybu wypowiedzenia, jak też zasadności przesłanek, jakie legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy, włączając w to negatywne oceny okresowe referendarza sądowego.

Treść żądania i wskazane w podstawie faktycznej powództwa twierdzenia, że zgłoszone w sprawie żądanie wynika z mającego mieć miejsce naruszenia oceną pracodawcy dóbr osobistych powoda, uzasadniały dodatkowo dokonanie szczegółowej oceny faktycznej i materialnoprawnej zasadności roszczenia wywodzonego z przepisów art. 24 §1 i §2 kc w zw. z art. 300 kp. W kontekście naruszenia dóbr osobistych pracownika należy odwołać się do treści art. 11<sup>1</sup> k.p., według którego pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 k.c., jednak zawiera przykładowy katalog dóbr, do których przynależy w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska. Dla powstania roszczeń określonych w art. 24 §1 k.c. niezbędne jest ustalenie dobra osobistego podlegającego ochronie, o którym mowa w art. 23 k.c. oraz jego naruszenia, a także bezprawności działania sprawcy, przy czym w sferze dowodowej powoda obciąża ciężar wskazania naruszonego lub zagrożonego dobra oraz zdarzenia naruszającego to dobro, pozwanego zaś ciężar wykazania braku bezprawności swego zachowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2004 r., V CK 609/03). Ocena, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, dokonywana jest nie według subiektywnych odczuć osoby dochodzącej roszczeń z tego tytułu, ale przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów, uwzględniających reakcję opinii publicznej na tego rodzaju naruszenie (vide wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 1969 r., I CR 305/69; wyrok Sądu Najwyższego z 26 października 2001 r., V CKN 195/01; wyrok Sądu Najwyższego z 5 kwietnia 2002 r., II CKN 953/00; wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2004 r., I CK 636/03; wyrok Sądu Najwyższego z 17 września 2004 r., V CK 69/04).

W judykaturze utrwalony jest pogląd, iż wykonywanie uprawnień przysługujących pracodawcy w granicach określonych przez prawo, mimo iż skutkiem może być naruszenie dóbr osobistych pracownika, nie jest uważane za bezprawne. Przykładowo w wyroku z 16 listopada 2000 r. I PKN 537/00 Sąd Najwyższy stwierdził, że możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych jest wykluczona w przypadku rozwiązania (także wadliwego) stosunku pracy (art. 23, 24, 448 k.c.), chyba że w związku z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania niemieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę, nawet

dokonane wbrew obowiązującemu prawu, nie stanowi automatycznie o bezprawnym uszczerpieniu dobra osobistego, czy też jego naruszeniu w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego. W odniesieniu do zagadnienia naruszenia godności, czci i dobrego imienia pracownika wypowiedziami pracodawcy o charakterze ocennym (w szczególności w ramach opinii służbowych, recenzji, świadectw zawodowych) w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażane jest zapatrywanie, iż ujemna ocena kwalifikacji lub umiejętności, jeżeli nie jest oczywiście nieprawdziwa i jest uzasadniona z punktu widzenia celu wypowiedzi, nie narusza dóbr osobistych osoby opiniowanej (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 6 marca 2008 r. II PK 188/07). Negatywna ocena profesjonalna, jeśli nie zawiera sformułowań wykraczających poza rzeczywistą potrzebę sprawy i zachowuje właściwą formę wypowiedzi, nie narusza dóbr osobistych pracownika. Przykładowo nie stanowi działania bezprawnego w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. podanie w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 38 k.p.) jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, nieprzydatności pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku, bez względu na to, czy oceny i stwierdzenia sformułowane przez pracodawcę odpowiadają rzeczywistości (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r., I PKN 287/97). Ocena nieprzydatności pracownika na zajmowanym dotychczas stanowisku sama w sobie nie godzi, bowiem w dobre imię pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 1976 r., I PRN 21/76). Opinia oceniająca poziom kwalifikacji profesjonalnych pod kątem widzenia przydatności na określonym stanowisku zawodowym powinna zawierać rzeczową ocenę, choć nie musi ona zawierać tylko sformułowań pozytywnych. Negatywne oceny profesjonalne - jeżeli są rzeczowe i nie mają na celu wyłącznie, czy też w przeważającym stopniu dyskryminacji i szykany, a pochodzą od osoby kompetentnej w określonej hierarchii zawodowej - nie mają charakteru bezprawnego, chyba że zawierają sformułowania wykraczające poza rzeczywistą potrzebę oceny dla określonych celów zawodowych, bądź wyrażenia, które poniżają godność osobistą pracownika.

Sąd Apelacyjny zwrócił zatem uwagę, że uwzględnienia żądania uchylenia oceny okresowej referendarza z powodu naruszenia dóbr osobistych na podstawie art. 24 §1 zd. 2 k.c. nie usprawiedliwia i nie czyni zasadnym fakt, że wystawiona ocena jest negatywna, ale potwierdzenie, że wystawienie, istnienie lub treść konkretnej oceny rzeczywiście naruszyły lub naruszają dobra osobiste pracownika wskutek bezprawnego działania lub zaniechania. Ocena, której dotyczy żądanie powoda jest wyrazem i skutkiem zgodnego z prawem wykonania przez pozwanego pracodawcę obowiązku nałożonego w przepisach ustawy i zgodnie z określonymi w przepisach procedurami i standardami. Żaden dowód nie potwierdza, że wystawienie oceny negatywnej i jej istnienie jest działaniem bezprawnym. Całość materiału z akt potwierdza, że ocena została oparta na kryteriach obiektywnych, istotnych z punktu widzenia należących do zadań osób zatrudnianych na stanowiskach referendarzy w sądach powszechnych do referendarza i innych powierzonych do wykonania takim pracownikom obowiązków. Zamieszczone w arkuszu oceny opisy konkluzji z procesu ocen przeprowadzonych przez przełożonych są dozwolone i były z perspektyw celów oceny sporządzanej przede wszystkim dla ochrony interesów pracodawcy, wymagane, konieczne oraz usprawiedliwione. W świetle przepisów zawartych w treści rozporządzenia MS z dnia 14 czerwca 2012 roku w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów, sporządzona ocena musi zawierać kategorię stwierdzenie, że jest pozytywna czy negatywna oraz wnioski i zalecenia pracodawcy (osoby z kompetencją do wystawienia oceny), w szczególności co do dalszego rozwoju zawodowego referendarza. Treść oceny nie musi być ograniczana tylko do zapisów powielających wyrażenia użyte w rozporządzeniu przy opisie, co mieści się w zakresie poszczególnych kryteriów wymienionych w rozporządzeniu. Pozwany udowodnił, że dokonując oceny okresowej kierował się faktami i obiektywnymi kryteriami oceniania. Zawarte w treści tej oceny stwierdzenia korelują z rzeczywistym stanem, za który należy uznać ten jaki był znany oceniającemu, a którego istnienie potwierdził materiał dowodowy. Pozwany potwierdził miarodajnym materiałem, że wnioski ocen dokonanych z perspektywy konkretnych kryteriów oparte zostały nie na subiektywnych opiniach osób, które je formułowały, ale na znanych oceniającemu zarzutach dotyczących stwierdzanych nieprawidłowości w jego pracy.

Nie sposób więc przyjąć, aby wydane w sprawie oceny naruszała dobra osobiste powoda, w tym jego godność, cześć, dobre imię jako pracownika i orzecznika. Treści zamieszczone w ocenach okresowych powoda zostały poparte dokumentami i treścią dowodów osobowych, w tym pośrednio zeznaniami powoda. Leżąca u podstaw oceny jakości pracy powoda, mająca obiektywne potwierdzenie powtarzalna wadliwość merytoryczna i formalna podejmowanych przez powoda decyzji lub uchybień proceduralne, wydłużające czas trwania postępowań były faktem bezspornym.

Powód nie potwierdził wskazaniem miarodajnego dowodu, że krytyczna ocena przez pracodawcę efektywności i modelu jego pracy nie miała obiektywnych podstaw, nie była powiązana z konkretnymi przejawami efektów pracy powoda lub sposobem w jaki realizował obowiązki pracownicze na stanowisku referendarza sądowego m.in. w objętym oceną okresie ale wynikała z pozamerytorycznej motywacji przewodniczącej wydziału i prezesa sądu.

Mając za podstawę opisany wyżej stan rzeczy, Sąd Apelacyjny stwierdził, że niesporne w tej sprawie twierdzenia stron i wiarygodne dowody faktów o znaczeniu użytym w art. 227 kpc potwierdzały, że pozwany prawidłowo zastosował w postępowaniu zakończonym wydaniem ocen negatywnych, obiektywne i sprawiedliwe kryteria ocen oraz związaną z dokonywaniem oceny procedurę postępowania, wyznaczoną przez ustawodawcę. Końcowa ocena jest prawidłowa, z punktu widzenia trybu obowiązującego przy dokonywaniu ocen okresowych oraz zachowania standardów wyznaczonych treścią art. 94 pkt 9 kp,. Nie jest usprawiedliwione twierdzenie, że w procesie oceniania i formułowania treści oceny miały miejsce istotnie naruszenia, które wpłynęły na ostateczny wynik oceny. Ani przepisy wskazane jako podstawa prawna roszczenia przez powoda, ani jakikolwiek inny przepis prawa materialnego nie uzasadniały uwzględnienia zgłoszonego przez powoda żądania uchylenia ocen okresowych z powodu naruszenia dóbr osobistych powoda jako pracownika i orzecznika.

W ocenie Sądu drugiej instancji, pozwany sporządzając oceny okresowe, nie naruszył żadnego dobra osobistego powoda jako referendarza sądowego.

W konsekwencji, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 §1 k.p.c. orzekając co do istoty sprawy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. Rozstrzygnięcie o kosztach procesu za obie instancje zostało oparte na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu z art. 98 k.p.c.

SSA Jolanta Hawryszko