

Sygn. akt III APa 8/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2020 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Agata Pyjas-Luty (spr.)
Sędziowie:	SSA Monika Kowalska SSA Krystian Serzysko
Protokolant:	protokolant Kinga Bryk

po rozpoznaniu w dniu 18 listopada 2020 r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko Sądowi Rejonowemu dla Krakowa - Podgórze w Krakowie

o uchylenie oceny okresowej

na skutek apelacji powoda J. S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 20 grudnia 2019 r. sygn. akt VII P 27/19

I. oddała apelację;

II. zasądza od powoda J. S. na rzecz strony pozwanej Sądu Rejonowego dla Krakowa- Podgórze w Krakowie kwotę 4050 zł (słownie: cztery tysiące pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt III APa 8/20

UZASADNIENIE

J. S. (dalej powód) powództwem przeciwko pracodawcy - Sądowi (...) wniósł o uchylenie w całości oceny jego pracy na stanowisku referendarza sądowego w okresie od 1 października 2017 r. do 10 września 2018 r., a ponadto zażądał zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu. Według podstawy faktycznej powództwa ocena, którą powód otrzymał 28 września 2018 r. jest wadliwa, niezrozumiała, niemiarodajna, nieobiektywna oraz sporządzona w sposób tendencyjny, nieuwzględniający wielu okoliczności obiektywnie korzystnych dla ocenianego. Powód uznał ocenę za krzywdzącą z punktu widzenia jego dóbr osobistych. W toku procesu zarzucił również, że wada prawna oceny polega na tym, że została ona podpisana przez zastępcę prezesa sądu, a ustawa - Prawo o ustroju sądów powszechnych stanowi, że ocenę sporządza prezes sądu. W uzasadnieniu powództwa podniesiono, że przewodniczący wydziału

dokonał oceny pracy referendarza przez pryzmat swoich merytorycznych rozstrzygnięć w sprawach rozstrzyganych przez niego na skutek skargi strony na orzeczenia referendarza, które w trybie administracyjnym sam sobie przydzielał do rozpoznania. Powód określił „wkroczeniem w sferę niezależności orzeczniczej referendarza” to, że w części B formularza oceny, w pozycji sumiennosc i starannosc oraz wiedza i umietytnosci oceniajacy dokonał niedopuszczalnej merytorycznej oceny zasadnosc i podejmowanych przez referendarza rozstrzygnięć, badajac ich trafnosc z punktu widzenia wlasnych poglądów prawnych, mimo że środkiem merytorycznej kontroli orzecznictwa referendarza sądowego przewidzianym w kodeksie postępowania cywilnego jest skarga wymieniona w art. 398⁽²²⁾ - art.398⁽²³⁾ k.p.c. Ingerencję w niezależność referendarza stanowić ma stwierdzenie wystawiającego ocenę okresową, że orzeczenia referendarza są nieprawidłowe lub błędne z punktu widzenia kontroli instancyjnej jego orzecznictwa. Powód uważa, że merytoryczna wartość orzecznictwa referendarza pozostaje pod ochroną niezależności referendarskiej i nie mogła stanowić przyczyny wydania negatywnej oceny okresowej. Podane w ocenie okresowej wskaźniki dotyczące stabilności orzecznictwa mają charakter subiektywny i przy rozpoznaniu skarg przez innych orzeczników wyglądałyby zupełnie inaczej, a co za tym idzie nie stanowią obiektywnego kryterium oceny pracy powoda. Powołując się na obciążenie referatu powód podniósł, że wykonywanie wszystkich czynności w terminie nie było możliwe. Wskazał, że w zasadniczej części okresu objętego oceną, tj. od 1.10.2017 r. do 10.09.2018 r. obsadę etatów referendarskich w pionie cywilnym pozwanego sądu zapewniał tylko powód, a od 15.07.2018 r. po urlopie macierzyńskim do pracy powróciła I. R.. Ponadto zawarte w ocenie zestawienie liczby załatwień powoda i asesor K. M. w okresie 4.12.2017 r. - 31.03.2018 r., wskazujące, że powód załatwił jedynie 74% spraw załatwionych przez asesor nie uwzględnia okoliczności, iż asesor rozpoczynając pracę w grudniu 2017 r. nie była absorbowana wykonywaniem czynności ze sprawami na biegu (stwierdzaniem prawomocności, nadawaniem klauzul wykonalności i innymi typowymi czynnościami związanymi z funkcjonowaniem starego referatu) i że oba referaty miały inną strukturę (w referacie powoda załatwiono 313 spraw Co i 506 Nc, a w referacie Asesor K. M. 135 spraw Co i 970 spraw Nc). Powód zakwestionował także stosowanie przez stronę pozwaną metodę porównywania jego pracy z pracą innych osób, chociaż ilość nieznanych elementów w tych porównaniach dyskwalifikuje je jako obiektywną metodę oceny pracy powoda. Powód wywiódł, że w okresie jedenastu miesięcy objętych oceną załatwił większą liczbę spraw, aniżeli w roku 2015 i 2016, kiedy wystawiono powodowi oceny pozytywne, ale mimo to postawiono mu zarzut złej organizacji pracy, co wyraźnie wskazuje, że ilość spraw załatwionych przez powoda nie jest decydującą determinantą wystawionej oceny. Ilość spraw przez niego załatwianych nie odbiegała także na niekorzyść powoda w zestawieniu z referendarzami A. D. i E. K. (obecnie sędziami Sądu (...)) w okresie ich zatrudnienia w Sądzie (...). Powód nie zgodził się z również fragmentem oceny okresowej dotyczącym kryterium „zaangażowanie” o treści „zaangażowanie powoda nie przekłada się na efektywność i jakość jego pracy”, uznając że jest to niedozwolone wyjście poza to konkretne kryterium, w ramach którego opiniujący powinien zbadać u referendarza jedynie dążenie do uzyskiwania jak najlepszych efektów własnej pracy, w szczególności w zakresie jakości orzeczeń i przebiegu postępowań. Dążenie do osiągnięcia jak najlepszych rezultatów pracy należy łączyć z odpowiednią wolą i nastawieniem po stronie pracownika, co jest czymś innym niż konkretny efekt jego działalności. Powód nie zgodził się także z twierdzeniem, że jego praca była nieefektywna i słabej jakości. Wywiódł, że otrzymał ocenę ogólną negatywną pomimo tego, że w znacznej części kryteriów szczegółowych tejże oceny uzyskał on pozytywne oceny cząstkowe.

Pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Zarzucił przede wszystkim, że w ustawie z 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych nie ma podstawy materialnej dla roszczenia o uchylenie przez sąd oceny okresowej referendarza, nie stworzono instrumentów prawnych służących realizacji roszczeń związanych z wystawieniem oceny okresowej i nie przyznano żadnego prawa podmiotowego pozostającego w związku z wystawioną oceną. Podstaw do zgłoszenia przez referendarza sądowego roszczenia o uchylenie lub zmianę oceny okresowej (negatywnej bądź pozytywnej) nie zawiera także kodeks pracy, a orzecznictwo wyklucza możliwość stosowania do referendarzy uregulowań dotyczących członków korpusu służby cywilnej. Zdaniem strony pozwanej, ocena okresowa z 28 września 2018 r. wystawiona powodowi realizuje stawianej jej przez przepisy prawa wymogi i to zarówno pod kątem formalnym, jak i merytorycznym, a jej treść pozostaje w korelacji ze stanem faktycznym. Pracodawca dokonał przede wszystkim analizy dorobku orzeczniczego referendarza w objętym oceną okresie od 1 października 2017 r. do 10 września 2018 r. i oceny terminowości w zakresie wykonywania powierzonych

zadań. Składowe treści oceny w żaden sposób nie ingerują w niezależność powoda. Oceniający nie dokonywał samodzielnej analizy wydawanych przez powoda orzeczeń w sensie merytorycznym, a opierał się w tym względzie na posiadanych statystykach dotyczących uchylecia bądź zmiany wydanych przez powoda rozstrzygnięć. Działania te wykazały znaczną wzruszalność wydawanych przez powoda orzeczeń (na 59 skarg na orzeczenia wydane przez powoda rozpoznanie aż 30 z nich skończyło się uchyleciem zaskarżonych orzeczeń, a w 14 sprawach orzeczenia powoda zostały zmienione). Wskaźnik orzeczeń uchylanych bądź zmienianych w referacie powoda w okresie objętym skarżoną oceną utrzymywał się na poziomie ponad 74 % wszystkich orzeczeń objętych skargą, co przemawia za brakiem ich merytorycznej poprawności. Ponadto powód na dzień wydania skarżonej opinii pozostawał w opóźnieniu w zakresie 802 spraw, z których największe wynosiło 423 dni (w sprawie zarejestrowanej pod sygn. akt I Co 418/17/P), a w części z nich zwłoka w podjęciu jakichkolwiek czynności sięgała min. 200 dni. W okresie objętym oceną wpłynęło siedem skarg na przewlekłość postępowania w sprawach objętych referatem powoda, z których pięć zostało uwzględnionych. Pozwany wskazał również, że powód jako referendarz sądowy w ramach swojego referatu podejmował czynności i wydawał orzeczenia w najmniej skomplikowanych gatunkowo sprawach, w tym m.in. w postępowaniu upominawczym, w zakresie rozliczenia kosztów postępowania, stwierdzania prawomocności orzeczeń, dotyczących kontroli formalnej pism procesowych oraz zarządzania ich zwrotu, nadawania klauzuli wykonalności, czy rozpatrywania wniosków o ustanowienie pełnomocnika z urzędu. Sprawy te, z uwagi na ich charakter, powinny być rozpatrywane niezwłocznie, szczególnie że co do zasady podejmowane w nich czynności nie łączą się z koniecznością analizy obszernych akt postępowania lub rozstrzygania złożonych merytorycznie problemów prawnych. Przełożony powoda niejednokrotnie zwracał mu uwagę na stwierdzane nieprawidłowości, w tym również wzywał go do niezwłocznego podjęcia czynności celem zniwelowania zaległości. W tym przedmiocie zostały wystosowane do powoda m.in. pisma z 15 maja 2018 r., 10 lipca 2018 r., 20 sierpnia 2018 r. oraz 6 listopada 2018 r. Aby umożliwić powodowi załatwienie zaległych czynności nie tylko ograniczono przydzielanie nowych spraw do jego referatu, przydzielając sprawy z repertoriów Nc i Co również sędziom, a sprawy z repertorium C, Ns oraz N sędziom w całości na sędziów. Zdaniem pozwanego, nie można pomijać okoliczności, że powód wykonuje obowiązki referendarza sądowego już od wielu lat, a zatem już chociażby z uwagi na jego doświadczenie zawodowe efektywność jego pracy i jej jakość winna być co najmniej taka sama, jak pozostałych osób zatrudnionych na tożsamym stanowisku. Właściwości personalne powoda przejawiające się w prawidłowym kontakcie z innymi osobami zatrudnionymi w sądzie oraz posiadana wiedza, przy jednoczesnym nienależytym wykonywaniu obowiązków orzeczniczych stanowiących istotę pracy referendarza nie mogły przesądzić o wystawieniu powodowi pozytywnej oceny. Powtarzalność występujących nieprawidłowości oraz brak reakcji powoda na sugestie i zalecenia pracodawcy, przy wielu próbach pomocy ze strony pracodawcy, skutkować musiały wystawieniem opinii negatywnej. W konkluzji pozwany stwierdził, że wysuwane przez powoda roszczenie nie zasługuje na uwzględnienie.

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2019 r. (sygn. akt VII P 27/19) Sąd Okręgowy w Krakowie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od J. S. na rzecz Sądu Rejonowego dla Krakowa - Podgórze w Krakowie 4050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód został mianowany na referendarza sądowego 1 lipca 2006 r. Był zatrudniony na takim stanowisku w Sądzie (...) w wydziale (...) do 31 grudnia 2011 r., w Sądzie Okręgowym w Krakowie (...) do 31 sierpnia 2013 r. Od 1 września 2013 r. został zatrudniony w pozwanym sądzie w Wydziale (...). W arkuszu okresowych ocen pracy referendarzy sądowych i asystentów sędziów dotyczącym zatrudnienia od 1 października 2013 r. do 30 września 2015 r. prezes pozwanego sądu wystawił powodowi ocenę pozytywną. W piśmie sporządzonym z datą 4 listopada 2016 r., skierowanym do Prezesa Sądu (...), za pośrednictwem Prezesów Sądu (...) i pozwanego sądu, złożonym w Oddziale (...) Sądu (...) - powód zwrócił się na podstawie art. 150 § 1 ustawy z 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych z prośbą o mianowanie go na stanowisko starszego referendarza sądowego. Ówczesny prezes pozwanego sądu sporządził 15 listopada 2016 r. pismo do Prezesa Sądu (...) z wnioskiem o mianowanie powoda na stanowisko starszego referendarza sądowego, do którego załączył m.in. „opinie służbową o p. referendarzu” sporządzoną przez Przewodniczącego (...). W dokumencie tym nie zamieszczono żadnych negatywnych ocen lub uwag dotyczących pracy powoda, a wyłącznie sformułowania świadczące, że jego praca jest oceniana dobrze. Sporządzający wniosek i opinie nie zamieścili w pismach rzeczywistych ocen na temat jakości pracy powoda, gdyż

każdy z nich uznał, że umożliwienie referendarzom jednej z nielicznych form awansu służbowego, z którym wiąże się również awans finansowy, może być w wypadku powoda formą motywacji do poprawy przez niego negatywnie ocenianych cech jego pracy. W dniu 13 grudnia 2017 r. została doręczona powodowi ocena okresowa jego pracy za okres od 1 października 2015 r. do 30 września 2017 r. z ogólnym wynikiem „ocena negatywna”. W dniu 28 września 2018 r. została doręczona powodowi ocena okresowa jego pracy za okres od 1 października 2015 r. do 30 września 2017 r. z ogólnym wynikiem „ocena negatywna”. Ocenę tę, w związku z nieobecnością prezesa pozwanego sądu podpisał wiceprezes, który pełnił równoległe funkcję przewodniczącego wydziału, w którym powód wykonywał wszystkie obowiązki związane z powierzonym mu na podstawie mianowania w ramach stosunku pracy stanowiskiem referendarza sądowego. Ocena została sporządzona po zastosowaniu kryteriów wymienionych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów, zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 2 do tego rozporządzenia, jej wydanie zostało poprzedzone opinią przewodniczącego wydziału, w którym powód wykonywał obowiązki referendarza, sporządzoną według wzoru stanowiącego załącznik nr (...) do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów, dokonanej przez pryzmat kryteriów określonych w rozporządzeniu, a także na dokumentach załączonych do wniesionej w tej sprawie odpowiedzi na pozew, w postaci rejestrów spraw i zestawień dotyczących ilości spraw, które zostały przedzielone do referatów orzeczników, wskaźników załatwień spraw, wykazów czynności, kontrolki środków odwoławczych i stabilności orzeczeń oraz ewidencji uwzględnionych skarg na przewlekłość postępowania. W części (...) arkusza okresowej oceny, poświęconej jakości pracy w kontekście kryteriów szczegółowych „sumiennosc i staranność” oceniający zamieściła zapis „Pan (...)decyzje podejmuje na podstawie dostępnych dokumentów w sposób bezstronny, niemniej jednak przejawia lekceważący stosunek to terminowego załatwiania spraw. Nie dostrzega błędów i nieprawidłowości, które często decydują o zmianie orzeczeń Pana Referendarza w trybie rozpoznania skargi na orzeczenie referendarza. W okresie objętym kontrolą na skutek skarg na orzeczenia wydane przez Pana Referendarza w wyniku rozpoznania wniesionych środków zaskarżenia w 30 sprawach uchylono zaskarżone orzeczenie, w 14 sprawach zmieniono zaskarżone orzeczenie, w 7 sprawach utrzymano zaskarżone orzeczenie, w 1 sprawie skargę odrzucono. Ogółem wpłynęło 59 skarg, z czego rozpoznano 52. Ilość spraw utrzymanych w stosunku do ogólnej liczby spraw, w których wpłynęła skarga na orzeczenie referendarza i została już rozpoznana wynosi 13,46%, co jest wynikiem bardzo słabym patrząc z punktu widzenia stabilności orzeczeń.” Przy kryteriach „wiedza i umiejętności” wpisane zostało „Pan (...)posiada niezbędną wiedzę i znajomość przepisów oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego i literatury prawniczej, a także duże doświadczenie zawodowe pozwalające na prawidłowe zastosowanie prawa przy rozpoznawaniu spraw. W swej pracy orzeczniczej jest samodzielny i niezależny w myśleniu, przy czym patrząc z perspektywy wyników kontroli orzeczeń wydawanych przez Pana Referendarza dokonywanej w trybie rozpoznawania skarg na Jego orzeczenia oraz z perspektywy terminowości podejmowania czynności ocenić je należy jako często formalnie i merytorycznie nieuzasadnione”. Ocenę według kryterium „zaangażowanie” wyrażono w opisie „Pan (...) mimo dużego zaangażowania w pracę nie spowodował poprawienia efektywności i jakości swojej pracy”. W części (...) poświęconej terminowości wykonywania zadań oraz efektywności wykorzystania czasu, przy kryterium „skuteczne planowanie i organizacja pracy” wpisane zostało „Pan (...)mimo ogromnego nakładu pracy źle organizuje swoją pracę orzeczniczą i niewłaściwie planuje podejmowane działania, co powoduje, iż mimo olbrzymiego nakładu pracy czas pracy wykorzystuje nieefektywnie”. Ocena według kryterium dyscyplina pracy wyrażona została w zapisie „Pan (...) powierzone mu zadania nadal wykonuje w bardzo wielu sprawach nieterminowo i z bardzo dużym opóźnieniem. Na dzień opiniowania (tj. 10.09.2018r.) największe opóźnienie wynosi 423 dni (sprawa I Co 418/17/P), zaś liczba wszystkich czynności, których nie podjęto w terminie 14 dni wynosi 802. Pan (...) w opiniowanym okresie był wielokrotnie ponaglany w trybie administracyjnego nadzoru Przewodniczącego Wydziału do bezzwłocznego podjęcia czynności w zaległych sprawach. Ponaglenia te (w opiniowanym okresie było ich sześć - tj. zarządzenia z dnia 20.09.2017r. 6.11.2017r., 15.05.2018r., 5.06.2018r., 10.07.2018r., 20.08.2018r.) nie przyniosły jednak zamierzonego rezultatu w postaci zlikwidowania lub przynajmniej zmniejszenia liczby zaległości. Na dzień wydawania opinii w 802 sprawach Pan (...) pozostaje w zwłoce z podjęciem czynności, z czego aż 140 spraw pozostaje w zwłoce liczącej ponad sto dni. W odniesieniu do poprzedniej opinii wydanej na dzień 30.09.2017r. ogólna liczba zaległości wzrosła z 401 na 802 spraw, jednocześnie zmniejszył się okres najstarszej zaległości z 805 dni do 423 dni. W opiniowanym okresie wpłynęło siedem skarg na przewłokę postępowania w sprawach prowadzonych przez Pana Referendarza, z czego aż pięć skarg zostało uwzględnionych

(sygn. akt: I C 297/17/P, I Co 1323/17/P, I Co 1179/17/P, I Co 710/17/P, I Co 1427/17/P). Z tytułu uwzględnienia skarg na przewłokę postępowania w opiniowanym okresie Sąd został zobowiązany do wypłaty łącznej kwoty odszkodowania w wysokości 11 000 złotych. Pan (...) jest aktualnie jedynym czynnie orzekającym referendarzem (...) Sądu (...). Przez pewien czas w okresie objętym niniejszą kontrolą, tj. od 4 grudnia 2017r. do 31 marca 2018r. w w/w wydziale czynności referendarza wykonywała również nowo mianowana Pani (...) K. M.. We wskazanym wyżej okresie dane obrazujące efektywność pracy przedstawiają się następująco. Łączny wpływ spraw dla Pani (...) - 1423 sprawy, dla opiniowanego Pana (...) 1202 sprawy. Łączna ilość załatwień w powyższym okresie u Pani (...) wyniosła 1108 spraw, zaś u Pana (...) - 819 spraw. Z powyższego wynika, iż w w/w okresie Pan (...) załatwił niecałe 74%, z tego co udało się załatwić Pani (...) w analogicznym okresie, co biorąc pod uwagę fakt długiego stażu pracy i doświadczenia po stronie Pana (...) których brakowało zaczynającej dopiero służbę orzeczniczą Pani (...) - jest wynikiem słabym. Podobnie wygląda porównanie liczby załatwień w opiniowanym okresie dokonanych przez Pana (...), z liczbą załatwień (...) pełniącego funkcję referendarza w okresie od 4 grudnia 2017 r. do 31 marca 2018 r. w bliźniaczym Wydziale (...) Do referatu Pana (...) wpłynęło łącznie 1617 spraw, zaś załatwienie wyniosło 1284 sprawy. Porównując załatwienia Pana (...) w odniesieniu do (...) wyniosły one zaledwie niecałe 64 %, a Pan Asesor podobnie jak (...) dopiero rozpoczynał służbę orzeczniczą w Sądzie". Ocenę według kryterium „kultura urzędowania, kultura osobista i kultura organizacji pracy” sformułowano następująco „Pan (...) cechuje się bardzo wysoką kulturą osobistą, co przekłada się na tworzenie pozytywnej atmosfery pracy między współpracującymi z nim osobami. W kontaktach ze współpracownikami i stronami postępowania zachowuje się bardzo kulturalnie i z odpowiednim szacunkiem”. Ocena z perspektywy kryterium „Realizacja doskonalenia zawodowego nastawienie na rozwój kwalifikacji zawodowych” wyrażona została stwierdzeniem „Pan (...) wykazuje dążenie do doskonalenia sposobu wykonywania zadań, oraz gotowość podnoszenia kwalifikacji”. We wnioskach i zaleceniach wskazane zostało, że „Pan (...) mimo negatywnej oceny z dnia 13.12.2017r. zawierającej również zalecenia nie wyciągnął wniosków z otrzymanej oceny i nie zastosował się do wskazanych tam zaleceń”. Sporządzający poprzedził wydanie oceny analizą dorobku orzeczniczego referendarza i statystyk dotyczących terminowości w zakresie wykonywania powierzonych zadań w objętym oceną okresie od 1 października 2017 r. do 10 września 2018 r. Oceniający nie dokonywał prywatnej, samodzielnej analizy wydawanych przez powoda orzeczeń w sensie merytorycznym, a opierał się na treści prawomocnych orzeczeń sądu wydanych na skutek rozpoznania skarg stron na orzeczenia, które powód wydał jako referendarz. Na tym zostały oparte te wypowiedzi, które odnoszą się do wzruszalności wydawanych przez powoda orzeczeń, gdyż uwzględniono w nich, że sąd na 59 skarg na orzeczenia wydane przez powoda aż 30 z nich uchylił, a w 14 sprawach orzeczenia powoda zostały przez sąd zmienione. Wskaźnik orzeczeń uchylanych bądź zmienianych w referacie powoda, w okresie objętym skarżoną oceną, utrzymywał się na poziomie ponad 74 % wszystkich orzeczeń objętych skargą, co dla oceniającego stanowiło obiektywną przesłankę sformułowania wniosku o merytorycznej niepoprawności orzeczeń, które powód wydał jako referendarz. Ze statystyk sądowych wynikało, że na dzień wydania skarżonej opinii powód pozostawał w obiektywnym opóźnieniu z podjęciem wymaganych czynności w zakresie aż 802 spraw, z których największe wynosiło aż 423 dni (w sprawie zarejestrowanej pod sygn. akt I Co 418/17/P). Opiniujący uwzględnił, że w okresie objętym oceną wpłynęło siedem skarg na przewlekłość postępowania w sprawach objętych referatem powoda, z których aż pięć zostało uwzględnionych, a także okoliczność, iż sprawy przydzielane referendarzom sądowym do referatu są gatunkowo najmniej skomplikowane, nie łączą się z koniecznością analizy obszernych akt postępowania, czy rozstrzygania złożonych merytorycznie problemów prawnych i z uwagi na ich charakter, winny być rozpatrywane niezwłocznie od daty ich wpływu. Przełożony powoda niejednokrotnie zwracał powodowi uwagę na powyższe nieprawidłowości, w tym również wzywał go do niezwłocznego podjęcia czynności celem zniwelowania zaległości, w tym skierował do powoda pisma z 15 maja 2018 r., 10 lipca 2018 r., 20 sierpnia 2018 r. oraz 6 listopada 2018 r. Bardziej krytyczna ocena pracy powoda wynikała z faktu, że posiada on niezbędne doświadczenie zawodowe na zajmowanym stanowisku z racji wykonywania obowiązków referendarza sądowego od wielu lat. Pracodawca wystawił ocenę negatywną mając na uwadze, iż wszystkie kryteria ocen mają jednakową jakość, że ocena musi być albo negatywa albo pozytywna i że cechy osobowe powoda w postaci prawidłowego kontaktu z innymi osobami zatrudnionymi w sądzie, czy posiadana wiedza, przy jednoczesnym nienależytym wykonywaniu obowiązków orzecznich, stanowiących istotę pracy referendarza, nie mogły przesądzić o wystawieniu referendarzowi pozytywnej oceny, wbrew obiektywnym wynikom jego pracy. Powtarzalność występujących nieprawidłowości i brak oczekiwanej przez pracodawcę reakcji powoda na sugestie i zalecenia pracodawcy, przy wielu próbach pomocy ze strony pracodawcy, skutkowały wystawieniem

opinii negatywnej. Powód wniósł do prezesa pozwanego sądu pismo ze sprzeciwem od oceny okresowej, ale sprzeciw powoda nie spowodował zmiany przez prezesa tej oceny. W piśmie z datą 9 listopada 2018 r. Prezes pozwanego sądu, z powołaniem się na art. 150 § 3 oraz art. 151a § 10 pkt 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych zwróciła się do Prezesa (...) z prośbą o rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Pismem z dnia 22 listopada 2018 r. Prezes (...) na podstawie art. 151a § 10 pkt 1 i § 13 w związku z art. 150 § 3 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych wypowiedział powodowi stosunek pracy, wskazując jako przyczynę uzyskanie przez powoda dwukrotnej, następującej po sobie negatywnej oceny okresowej. Powód wystąpił z odwołaniem od wypowiedzenia stosunku pracy do sądu pracy - Sądu (...), żądając przywrócenia go do pracy. Sprawa wszczęta tym odwołaniem, zarejestrowana w sądzie pierwszej instancji pod sygnaturą IV P 1424/18/N, nie została rozstrzygnięta.

Przedstawione powyżej ustalenia faktyczne wynikają z niespornych lub przyznanych w twierdzeniach stron opisów faktów, a w zakresie okoliczności spornych zostały dokonane na podstawie dokumentów załączonych do akt postępowania, zeznań przesłuchanych w sprawie świadków oraz stron, których wiarygodność i moc dowodowa w zakresie faktów istotnych w sprawie nie była wątpliwa. Sąd oddalił wymienione wprost w postanowieniach dowodowych, wpisanych do protokołu rozprawy, wnioski dowodowe oraz pominał część dowodów zgłoszonych przez powoda poza pozwem w treści pisma przygotowawczego złożonego bez wykazania, że podniesienie twierdzeń i zgłoszenie dowodów innych niż w pozwie było wcześniej niemożliwie lub stało się uzasadnione i niezbędne dopiero po wniesieniu pozwu.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności zaznaczył, 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 objął powództwem wyłącznie żądanie uchylenia całości oceny okresowej sporządzonej przez pozwanego pracodawcę w związku z zatrudnieniem powoda w pozwanym sądzie na stanowisku referendarza sądowego, która została wydana w wykonaniu przez pozwanego sądu obowiązku pracodawcy z art. 148 § 2 i § 3 ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych z dnia 27 lipca 2001 r. Z analizy przepisów tej ustawy oraz mających odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy referendarza przepisów ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, a także przepisów ustawy - Kodeks pracy wynika wprost, że w ustawach regulujących stosunek pracy referendarza sądowego nie ma przepisu będącego podstawą dla roszczenia o uchylenie oceny okresowej. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że roszczenie powoda o uchylenie oceny okresowej jest bezzasadne również w kontekście pozostałych wskazanych przez powoda podstaw faktycznych i materialnoprawnych. Powołany przez powoda przepis art. 189 k.p.c. jest źródłem roszczenia o ustalenie istnienia prawa lub stosunku prawnego, a takiego charakteru nie ma roszczenie zgłoszone przez powoda, czyli żądanie uchylenia oceny okresowej. Negatywna ocena okresowa nie kreuje sama z siebie żadnego stosunku prawnego, ani prawa, zaś uchylenie takiej oceny zmierza do wyeliminowania z obrotu określonego rezultatu dokonanej czynności faktycznej, ale tylko chwilowo, w celu ponowienia procesu oceniania w sposób niewadliwy. Powództwo o uchylenie nie prowadzi także do ustalenia faktów mających prawotwórczy charakter. Fakt, że druga w kolejności negatywna ocena okresowa może być podstawą rozwiązania stosunku pracy referendarza również nie kreuje zasadności roszczenia ustającego. Dwie następujące po sobie oceny negatywne są konieczną przesłanką do wypowiedzenia referendarzowi stosunku pracy z takiej przyczyny, czyli są warunkiem dopuszczalności wypowiedzenia stosunku pracy referendarza, ale nie determinują ani konieczności, ani skuteczności, ani zasadności decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z referendarzem, skoro czynność taka oraz merytoryczna jej zasadność podlegają kontroli sądu pracy w sprawie z powództwa o roszczenia z art. 45 §1 k.p., w której pracownik może wykazywać merytoryczną niezasadność negatywnych ocen pracodawcy. Tego rodzaju sprawa między stronami sporu zawisła i jest w toku. Brak szczególnego przepisu stanowiącego podstawę roszczenia pracownika o uchylenie oceny okresowej referendarza w sytuacji, gdy ocena stała się podstawą dokonania przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy, wyklucza interes w domaganiu się wydania wyroku ustalającego

o treści zgłoszonej w tej sprawie, w celu wykorzystania takiego orzeczenia w zawisłej w innym sądzie sprawie o przywrócenie do pracy. Samodzielnej kognicji sądu rejonowego właściwego w sprawie o przywrócenie do pracy z odwołania referendarza od wypowiedzenie stosunku pracy podlega także ocena merytorycznej zasadności każdej z dwóch negatywnych ocen okresowych, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy referendarza. Treść żądania i powołane w podstawie faktycznej powództwa twierdzenia, wskazujące na naruszenie oceną pracodawcy dóbr osobistych powoda, uzasadniały dokonanie oceny faktycznej i materialnoprawnej zasadności roszczenia w relacji do przepisów art. 24 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W tym względzie Sąd Okręgowy przytoczył przepis art. 24 § 1 k.c., z którego wynika, że w razie dokonanego naruszenia dobra osobistego ten czyjego dobro osobiste zostało zagrożone cudzym działaniem bezprawnym, może żądać zaniechania tego działania, a także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, chyba że działanie naruszające nie jest bezprawne. Uwzględnienia żądania uchylenia oceny okresowej referendarza na podstawie art. 24 § 1 zd. 2 k.c. z powodu naruszenia dóbr osobistych nie usprawiedliwia i nie czyni zasadnym fakt, iż wystawiona ocena jest negatywna, lecz wykazanie, że wystawienie lub treść konkretnej oceny rzeczywiście narusza dobra osobiste pracownika wskutek bezprawnego działania lub zaniechania. Sąd pierwszej instancji przyjął, że 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 jest działaniem bezprawnym. Całość materiału z akt wskazuje, iż ocena została oparta na kryteriach obiektywnych, istotnych z punktu widzenia zadań osób zatrudnianych na stanowiskach referendarzy. Zamieszczone w arkuszu oceny opisy konkluzji z procesu ocen przeprowadzonych przez przełożonych są dozwolone. W świetle przepisów zawartych w treści rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów, sporządzona ocena musi zawierać kategorię stwierdzenie, że jest pozytywna lub 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 ograniczona tylko do zapisów powielających wyrażenia użyte w rozporządzeniu przy opisie, co mieści się w zakresie poszczególnych kryteriów. Pozwany wykazał, że dokonując oceny okresowej obejmującej okres pracy powoda od 1 października 2017 r. do dnia 10 września 2018 r. kierował się faktami i obiektywnymi kryteriami oceniania organizacji i wyników pracy powoda. Zawarte w treści tej oceny stwierdzenia korelują z rzeczywistym stanem, za który należy uznać ten, jaki był znany oceniającemu. Wbrew sugestiom powoda, materiał z akt nie potwierdza, że kwestionowana powództwem ocena lub jej poszczególne elementy stanowią subiektywny pogląd oceniającego na temat niezasadności orzeczeń referendarza. Pozwany wykazał, że wnioski ocen dokonanych z perspektywy konkretnych kryteriów oparte zostały nie na subiektywnych opiniach osób, które je formułowały, ale na znanej oceniającemu treści dokumentów, w tym prawomocnych orzeczeń sądów, danych statystycznych zamieszczanych w oficjalnych rejestrach lub dokumentach urzędowych, odzwierciedlających rzeczywistą ilość uchyleń bądź zmian wydanych przez referendarza orzeczeń. Sąd orzekający w sprawie o uchylenie oceny okresowej referendarza nie ma kompetencji do oceniania merytorycznej zasadności formalnej i materialnoprawnej prawomocnych orzeczeń sądów instancji odwoławczej w sprawach rozstrzyganych przez powoda. Także pozytywne oceny i opinie na temat wyników pracy sprzed oceny okresowej, której dotyczy powództwo nic w tej sprawie zmienić nie mogły. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, nie sposób przyjąć, aby wydana w sprawie ocena naruszała dobra osobiste powoda, w tym jego godność, cześć, dobre imię. Nie istnieje prawo osobiste opisane przez powoda jako swoboda orzecznicza. Tylko w subiektywnym odczuciu powoda użyte w ocenie wyrazy, wyrażenia i terminy językowe o oficjalnym, jasnym i określonym w słowniku języka polskiego znaczeniu, mają inne znacznie i sens niż wynika to z rzeczywistej ich treści i nie budzącego wątpliwości kontekstu opisów zamieszczonych w arkuszu oceny okresowej. Powód nie potwierdził wskazaniem miarodajnego dowodu tezy, że krytyczna ocena przez pracodawcę efektywności i modelu jego pracy nie ma obiektywnych podstaw, nie jest powiązana z konkretnymi przejawami efektów pracy powoda lub sposobem, w jaki realizował on obowiązki pracownicze na stanowisku referendarza sądowego, lecz wynika z pozamerytorycznej motywacji oceniającego, jest oceną dowolną, podjętą pod wpływem impulsu, bądź stanowi przejaw subiektywnej niechęci do pracownika.

Sąd pierwszej instancji powołał się ponadto na poglądy judykatury, która przesądziła niektóre wątpliwości związane z dopuszczalnością drogi sądowej i zakresem badania sprawy z powództw dotyczących kwestionowania przez pracowników ocen okresowych, to jest wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 czerwca 2014 r., II PK 246/13 (OSNP

2015 nr 12, poz. 159); z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14 (LEX nr 2026882); z dnia 3 listopada 2015 r., III PK 85/14 (LEX nr 1977933); z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 48/16 (LEX nr 2241405), z dnia 31 stycznia 2017 r., I PK 49/16 (LEX nr 2216193). Zaznaczył, że zgodnie z treścią art. 148 § 2 ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych 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). Pozwany pracodawca wydał negatywną ocenę w oparciu o całościowy wynik ocen częściowych 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 lub pozytywna. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę, z uwagi na przedmiot roszczenia, nie mógł decydować i przesądzić, jaką ocenę końcową powinien wystawić powodowi pozwany pracodawca i w takim kontekście oceniać i rozstrzygać, czy zgłoszone przez powoda żądanie uchylenia oceny jest uzasadnione. Zdeterminowana przedmiotem roszczenia kontrola sądowa oceny okresowej obejmowała zbadanie, czy pracodawca przestrzegał obowiązującej procedury postępowania związanej z oceną, wyznaczonej 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 k.p. Orzekając w przedmiocie zasadności powództwa o 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 tej sprawie dopuszczane było zweryfikowanie, czy przy wydaniu oceny zachowany został tryb jej dokonywania i ocenić uzasadnienie negatywnych ocen częściowych pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p. w zw. z art. 354 i art. 300 k.p.). Uchylenie przez sąd oceny okresowej byłoby dopuszczalne w przypadku wykazania przez powoda lub ustalenia przez sąd z urzędu naruszeń w kwestiach wyżej wskazanych, jeżeli uzasadnione jest stwierdzenie, że istotnie wpłynęły one na ostateczny wynik konkretnej oceny okresowej, a nie tylko dlatego że jest ona negatywna. Nie budzi także wątpliwości, że pracodawca ma prawo zamieścić w treści oceny elementy subiektywnego osądu w zakresie wyznaczonym przez przepisy dotyczące przeprowadzenia oceny i celu w jakim jest ona sporządzona. Nie jest wadą, która uzasadniałaby uchylenie oceny okoliczność, że w miejsce nieobecnego prezesa sądu ocenę sporządził należycie umocowany wiceprezes sądu, pełniący również funkcję przewodniczącego wydziału, w którym powód pracował. Sugerowane przez powoda ograniczenie nie ma uzasadnienia w przepisach ustawy.

W tym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji stwierdził, że pozwany pracodawca prawidłowo zastosował w postępowaniu zakończonym wydaniem oceny powoda za okres od 1.10.2017 r. do 10.09.2018 r. obiektywne i sprawiedliwe kryteria oraz związaną z dokonywaniem oceny procedurę postępowania wyznaczoną przez ustawodawcę. Przepisy prawa materialnego nie uzasadniają uwzględnienia zgłoszonego przez powoda żądania uchylenia oceny okresowej, będącej wynikiem należytego wykonania przez pracodawcę obowiązku z art. 354 k.p. w zw. z art. 300 k.p.

Z powyższych względów powództwo zostało oddalone w całości. O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1-4 k.p.c. w zw. z § 15 ust. 1, art. § 20, § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t. jedn. Dz. U. poz. 1800).

Apelację od przedmiotowego wyroku wywiódł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa procesowego w postaci art. 236 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c. oraz odpowiednio art. 235 § 1 i 2 k.p.c. (co do okresu procedowania przez Sąd od dnia 7.11.2019 r.) oraz art. 217 § 1, 2 i 3 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym do dnia 7.11.2019 r. (co do okresu procedowania przez Sąd do dnia 7.11.2019 r.), a to poprzez bezpodstawne oddalenie

wniosków dowodowych powoda zgłoszonych w pozwie oznaczonych literami b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, m, n, o, r, v, w sytuacji gdy przeprowadzenie tych dowodów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem dotyczyły one okoliczności faktycznych istotnych z punktu widzenia zasadności powództwa i to zarówno w kontekście zasadności oceny okresowej wystawionej powodowi, jak i możliwości naruszenia jego dóbr osobistych,

2. naruszenie prawa procesowego w postaci art. 327¹ § 1 k.p.c. poprzez brak poczynienia precyzyjnych i stanowczych ustaleń faktycznych w pisemnej części uzasadnienia zaskarżonego wyroku odnoszących się do prawdziwości i rzetelności poszczególnych części składowych oceny okresowej referendarza sądowego J. S. z dnia 28.09.2018 r. dotyczącej okresu pracy powoda od 1.10.2017 r. do 10.09.2018 r., a w szczególności poprzestanie jedynie na przytoczeniu treści oceny okresowej i tendencyjnie dobranych statystyk przywołanych w niej przez pracodawcę przy jednoczesnym braku szczegółowego wyjaśnienia, czy wyrażenia zawarte w niniejszej ocenie kwestionowane przez powoda (sprecyzowane na posiedzeniu jawnym w dniu 4 listopada 2019 r. oraz ostatnim słowie powoda) miały obiektywne podstawy faktyczne, czy też miały jedynie charakter dowolny, niezajdujący oparcia w faktach, co świadczy również o braku rozpoznania sprawy w zasadniczym zakresie tj. odnośnie ustalenia prawdziwości podanych przez pracodawcę okoliczności faktycznych dotyczących powoda oraz zastosowania sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów jego oceny przy wydawaniu oceny okresowej (art. 94 pkt 9 k.p.), a nadto poprzez sporządzenie pisemnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku, które w obszernych fragmentach stanowi literalną kopię pisemnego uzasadnienia wyroku wydanego w sprawie o sygn. VII P 38/18, sporządzonego wcześniej również przez Sąd Okręgowy w Krakowie w tym samym składzie, w tym powielenie całych fragmentów uzasadnienia wyroku ze sprawy o sygn. VII P 38/18 nie dotyczących w ogóle sprawy VII P 27/19 i nie mających żadnego odniesienia do jej realiów procesowych;

3. naruszenie prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 23 k.c. poprzez dokonanie niepełnej oceny mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzonych w sprawie (przede wszystkim w części dotyczącej rozważań prawnych uzasadnienia wyroku zamiast w części dotyczącej oceny dowodów), która ma dodatkowo charakter dowolny, sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, co w szczególności znajduje wyraz w przyjęciu w sposób aprioryczny i ogólnikowy, iż pracodawca przy dokonywaniu oceny okresowej powoda kierował się faktami i obiektywnymi kryteriami oceniania organizacji i wyników pracy powoda przy całkowitym zignorowaniu okoliczności świadczących o tym, iż tak nie było, np. przez pominięcie treści oceny okresowej powoda wystawionej z datą 30.10.2015 r. oraz opinii prezesa Sądu (...) z listopada 2016 r. świadczących o tym, iż w podobnych okresach, przy zbliżonej ilości załatwianych spraw oraz przy takich samych wskaźnikach efektywności i stabilności orzecznictwa powód otrzymywał w przeszłości pozytywne oceny swojej pracy, a nawet był przedstawiony do awansu na stanowisko starszego referendarza w piśmie ówczesnego prezesa Sądu (...) z dnia 15 listopada 2016 r., a poza tym bezpodstawne przyjęcie (w oparciu o same dane statystyczne), iż powód dopuszczał się błędów merytorycznych w sprawach mu powierzonych bez zbadania rzeczywistych przyczyn, dla których były uchylane lub zmieniane orzeczenia powoda, w tym także brak rozważenia istnienia w orzecznictwie poglądów tożsamyh z poglądami powoda; brak odniesienia się do przedstawionych przez powoda zestawień wydruków z systemu (...) za różne okresy czasu objęte oceną i dotyczące okresów poprzedzających ocenę, wskazujące na realnie korzystniejsze wskaźniki efektywności jego pracy niż przyjęte przez stronę pozwaną za dobrany tendencyjnie jeden stosunkowo niewielki okres czasu (okres od 4 grudnia 2017 r. do 31 marca 2018 r., w którym powód pracował razem z (...) i (...)), które to wskaźniki wskazywały na porównywalne wyniki pracy powoda z innymi orzecznikami orzekającymi w wydziałach (...) Sądu (...), a także brak uwzględnienia różnej struktury referatów (...) J. S. w stosunku do referatu (...) w dobranym przez pracodawcę okresie czasu do porównania oraz faktu korzystania przez powoda w wymienionym okresie czasu z urlopu wypoczynkowego; w końcu obdarzenie walorem pełnej wiarygodności zeznań przełożonych powoda, w tym w szczególności (...) P. F. przesłuchanego w charakterze strony w sytuacji gdy jednocześnie Sąd zarzuca mu jako autorowi opinii służbowej z listopada 2016 r. ((...)) zamieszczenie w niej ocen nieodpowiadających rzeczywistości, a więc podawanie nieprawdy; a nadto poprzez dokonanie oceny dowodów przy całkowitym zignorowaniu procesowego aspektu treści art. 24 k.c. i przyjęcie braku bezprawności w naruszeniu dóbr osobistych powoda po stronie pozwanej bez przeprowadzenia dowodów w tym zakresie, które dopiero ewentualnie mogłyby obalić domniemanie bezprawności działania strony pozwanej;

4. naruszenie prawa materialnego w postaci art. 189 k.p.c. w zw. z art. 151 b § 1 w zw. z § 2a ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych poprzez brak zastosowania niniejszego przepisu i w konsekwencji bezpodstawne ustalenie, że powód nie posiada interesu prawnego o charakterze majątkowym w uchyleniu oceny okresowej referendarza, w sytuacji gdy interes ten podyktowany jest pozbawieniem powoda prawa do uzyskania wynagrodzenia w wysokości 75% wynagrodzenia zasadniczego sędziego sądu rejonowego w stawce trzeciej po czternastu latach pracy, na co powód i jego pełnomocnik wyraźnie zwracali uwagę w toku procesu;

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. poprzez zastosowanie tych przepisów do niedostatecznie wyjaśnionego stanu faktycznego sprawy, a nadto dowolne przyjęcie, iż ocena okresowa referendarza wystawiona powodowi nie narusza jego dóbr osobistych w postaci czci, dobrego imienia i godności pracowniczej, w sytuacji gdy zarzuca mu ewidentnie negatywne cechy charakteru (np. lekceważący stosunek do jego obowiązków), stawia bez uzasadnienia zarzut popełniania błędów i nieprawidłowości oraz kwestionuje jego przydatność zawodową do stanowiska orzecznika przy zastosowaniu niesprawiedliwych i nieobiektywnych kryteriów oceny, czym ewidentnie podważa jego godność pracowniczą;

6. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 23 k.c., art. 24 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art 151 § 1 ustawy prawo o ustroju sądów powszechnych oraz art. 9 i 10 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. 1993.61.284) i przyjęcie, iż powodowi nie przysługuje dobro osobiste w postaci niezależności, czy też swobody orzeczniczej rozumianej jako wewnętrzna i zewnętrzna wolność od nacisków w zakresie orzekania, które jest emanacją przewidzianych w art. 9 Konwencji wolności myśli i wolności sumienia oraz wolności uzewnętrzniania swoich przekonań oraz przewidzianych w art. 10 Konwencji wolności posiadania opinii i wyrażania poglądów, w sytuacji gdy katalog dóbr osobistych określonych w art. 23 k.c. ma charakter otwarty, a powód przedstawił argumenty prawne umożliwiające przyjęcie istnienia tego rodzaju dobra osobistego, a nadto opisał sposób jego naruszenia przez stronę pozwaną w odniesieniu do jego osoby przedstawiając konkretne dowody w tym zakresie;

7. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 148 § 3 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych w zw. z § 9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów z dnia 14 czerwca 2012 r. (Dz.U. z 2012 r. poz. 714) polegającą na błędnym przyjęciu, iż Prezesa Sądu w dokonaniu ostatecznej oceny spełnienia przez referendarza sądowego szczegółowych kryteriów w okresie objętym oceną i zawarcia wskazania, czy ocena ta jest pozytywna czy negatywna może zastąpić bez szczególnego upoważnienia wiceprezes Sądu, który jednocześnie jako Przewodniczący Wydziału wypełnia część A arkusza oceny i przekazuje go prezesowi sądu dołączając własną opinię dotyczącą spełniania szczegółowych kryteriów w okresie objętym oceną w trybie § 6 ust. 1 powołanego rozporządzenia, gdyż wykładnia taka prowadzi do wniosku, że zarówno ocenę ostateczną, jak i opinię wstępną określoną w § 6 ust. 1 rzeczono rozporządzenia na podstawie której ocena ta ma być wystawiona może opracować ta sama osoba, co prowadzi do braku jakiegokolwiek kontroli nad wydaniem ostatecznej oceny przez Prezesa Sądu i zwiększa ryzyko subiektywnego i niesprawiedliwego charakteru takiej oceny dla ocenianego.

Wskazując na tak sformułowane zarzuty apelujący wniosł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Krakowie, ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie pkt I poprzez uwzględnienie powództwa w całości i orzeczenie o uchyleniu w całości oceny okresowej referendarza sądowego J. S. z dnia 28.09.2018 r. dotyczącej okresu pracy powoda od 1.10.2017 r. do 10.09.2018 r. oraz zmianę pkt II zaskarżonego wyroku poprzez orzeczenie o zasądzeniu od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 9 167 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w I instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w wysokości obliczonej według norm przepisanych przez Sąd I instancji tj. 4 050 zł, ewentualnie orzeczenie o zasądzeniu od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 7 117 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w I instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w wysokości 2 000 zł, a ponadto zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu za postępowanie apelacyjne według norm przepisanych lub według złożonego na rozprawie apelacyjnej spisu kosztów.

Jednocześnie złożył wniosek dowodowy o przeprowadzenie dowodu z treści odpisu uzasadnienia wyroku Sadu Okręgowego w Krakowie wydanego w dniu 29 listopada 2019 r., w sprawie o sygn. VII P 38/18 na okoliczność

wykazania, iż obszerne fragmenty uzasadnienia wskazanego wyroku zostały w całości powielone lub inkorporowane w treść uzasadnienia wyroku w sprawie o sygn. VII P 27/19, pomimo tego, iż fragmenty te nie dotyczą sprawy VII P 27/19, ani nie mają żadnego odniesienia do jej realiów procesowych, a więc na okoliczność zasadności zarzutu określonego w pkt 2 niniejszej apelacji, przy czym apelacja nie mogła powołać tego dowodu wcześniej, albowiem uzasadnienie wyroku wydane w sprawie VII P 38/18 zostało doręczone powodowi już po wydaniu wyroku w sprawie VII P 27/19 (powód podkreślił kolorem żółtym nieadekwatne do aktualnej sprawy fragmenty skopiowane bezwiednie z uzasadnienia wyroku wydanego w sprawie o sygn. VII P 38/18).

W odpowiedzi na apelację powoda strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje.

Apelacja nie jest uzasadniona.

Przedmiotem niniejszego postępowania jest wysunięte przez powoda roszczenie o uchylenie oceny okresowej referendarza sądowego.

W pierwszej kolejności należy odnotować, iż podstawę prawną i tryb dokonywania ocen okresowych referendarzy sądowych określają przepisy art. 148 § 2 - § 3 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - 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). Przedmiotowe akty prawne nie przewidują procedury odwołania się od oceny okresowej do sądu pracy oraz nie kreują roszczenia o uchylenie tej oceny. 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 dnia 31 stycznia 2017 r., I PK 49/16, LEX nr 2216193). 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 dnia 13 stycznia 2015 r., II PK 74/14, LEX nr 1628923). 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 się na przepis art. 189 k.p.c. Judykatura nie wyklucza jednak możliwości 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 dnia 18 listopada 2014 r., II PZP 2/14, OSNP 2015 nr 9, poz. 117). 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 dnia 9 lipca 2008 r., I PK 14/08, LEX nr 497690 i z dnia 5 kwietnia 2007 r., I PK 312/06, LEX nr 485849). Szczegółowe rozważania dotyczące problematyki okresowych ocen osób zatrudnionych na stanowisku asystenta sędziego zostały zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 stycznia 2019 r. (I PK 143/18, LEX nr 2607285). Zasady dokonywania okresowych ocen asystenta sędziego i referendarza sądowego są zbieżne, stąd pogląd wyrażony w przywołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 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, nieokreślone, 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 dnia 7 marca 2012 r., II PK 155/11, OSNP 2013 nr 3- 4, poz. 31; z dnia 24 października 2017 r., II PK 309/16, LEX nr 2426553). 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, przykładowo 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 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. Postępowanie w tej sprawie toczy się przed Sądem Rejonowym dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie pod sygn. akt IV P 1424/18/N i do chwili obecnej nie zostało zakończone.

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 dnia 17 czerwca 2014 r., II PK 246/13, OSNP 2015 Nr 12, poz. 159); z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14, LEX nr 2026882; z dnia 3 listopada 2015 r., III PK 85/14, LEX nr 1977933; z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 48/16, LEX nr 2241405). Z kolei w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r. (III PZP 10/15, OSNP 2016 Nr 7, poz. 81) 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 uchylenie oceny okresowej - sądowa kontrola obejmuje zatem badanie, czy pracodawca przestrzegał obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracownika (z zachowania standardów wyznaczonych treścią art. 94 pkt 9 k.p.) oraz obowiązującej procedury postępowania związanej z oceną, przewidzianej przez ustawodawcę. 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 jednemu 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 osiągniętych 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. 11² k.p. zasadą równego traktowania oraz w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} 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 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 dnia 16 marca 2000 r., I PKN 673/99, OSNAPiUS 2001 Nr 15, poz. 491). 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 dnia 11 stycznia 1974 r., II PR 363/73, OSNC 1974 Nr 10, poz. 178).

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 dnia 14 czerwca 2012 r. Ustawodawca nie wprowadził różnicowania stosowanych kryteriów pod względem ich wagi (gradacji kryteriów). Należy przy tym 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. Prawdopodobnie dokonanie 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 dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98, LEX nr 38495).

W kontekście naruszenia dóbr osobistych pracownika należy odwołać się do treści art. 11¹ 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., jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których przynależą 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 dnia 17 czerwca 2004 r., V CK 609/03, LEX nr 109404). 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 dnia 6 października 1969 r., I CR 305/69, LEX nr 6576; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2001 r., V CKN 195/01, LEX nr 53107; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 953/00, LEX nr 55098; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2004 r., I CK 636/03, LEX nr 188474; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2004 r., V CK 69/04, LEX nr 197661). 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 dnia 16 listopada 2000 r. I PKN 537/00 (OSNAPiUS 2002, z. 11, poz. 269) 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 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) 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 dnia 6 marca 2008 r. II PK 188/07, OSNP 2009/13-14/171). 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 dnia 23 września 1997 r., I PKN 287/97, OSNAPiUS 1998/14/419, OSP 1999/2/44). 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, OSPiKA 1977 nr 7-8, poz. 125). 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.

Przedstawione powyżej wywody prawne, zakreślające zakres kognicji sądu przy rozpoznawaniu powództwa o uchylenie oceny okresowej, rzutują na podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, czyli okoliczności istotne z perspektywy wyjaśnienia przedmiotu sporu. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji właściwie skoncentrował materiał dowodowy niezbędny do rozstrzygnięcia zasadności wysuniętego przez powoda roszczenia. Prawdłowo oparł się w pierwszym rzędzie na dowodach z dokumentów oraz uzupełniająco na zeznaniach stron procesu. Fakty znaczące z punktu widzenia rozpoznania sprawy w istocie nie są objęte sporem. Treść wystawionej powodowi oceny okresowej wynika z załączonego do akt sprawy dokumentu w postaci arkusza oceny, którego autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron procesu. Podobnie, treść przedłożonych przez powoda pism, między innymi sprzeciwu od oceny okresowej oraz odpowiedzi prezesa właściwego sądu na ów sprzeciw, nie była przedmiotem

jakiegokolwiek kontrowersji. Nie została także podważona wiarygodność dokumentów zalegających w aktach osobowych powoda oraz wydruków z systemu (...). Wysłane przez powoda zastrzeżenia dotyczą w przeważającej części słuszności twierdzeń użytych w arkuszu oceny okresowej, jednakże nie kwestionują formy oraz treści zebranej w niniejszej sprawie dokumentacji i nie prowadzą do negacji zawartych w arkuszu oceny faktów, zaczerpniętych przede wszystkim z rejestrów sądowych i danych statystycznych. Uwadze apelującego umyka istota przedmiotowego postępowania, w którym rola sądu ogranicza się do weryfikacji oceny okresowej jedynie w aspekcie zastosowania odpowiedniej procedury oraz właściwych, miarodajnych kryteriów oceny pracy referendarza. W niniejszym procesie nie podlega badaniu merytoryczna zasadność użytych przez pracodawcę sformułowań, lecz kwestia, czy konkluzje wyrażone przez pozwanego opierają się na prawdziwych i zobiektywizowanych okolicznościach związanych z realizowanym przez referendarza stosunkiem pracy. Dokonując analizy podstawy faktycznej rozstrzygnięcia z perspektywy przedmiotu i zakresu niniejszego postępowania należy zaaprobować sposób procedowania Sądu Okręgowego, który oddalił większość ze zgłoszonych w pozwie wniosków dowodowych. W tej materii zauważyć trzeba, że zaferowane przez powoda środki dowodowe, z których nie skorzystano w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, nie odnosiły się do okoliczności istotnych dla wyjaśnienia spornego zagadnienia. Były ukierunkowane na wykazanie trafności przyjętej przez powoda linii orzecznictwa, nieprawidłowości postępowań prowadzonych wskutek wniesienia skargi na orzeczenie referendarza sądowego oraz organizacyjnych aspektów pracy referendarzy zatrudnionych w pozostałych (...) sądach (...). Powyższe kwestie pozostają poza zakresem kontroli sądowej w niniejszej sprawie. W przedmiotowym procesie nie podlega analizie i badaniu merytoryczna poprawność wydanych przez powoda orzeczeń, słuszność jego linii orzecznictwa, sposób prowadzenia przez niego postępowań i rodzaj podejmowanych czynności w kontekście ustalenia przyczyn powstania opóźnienia w rozpoznawaniu powierzonych mu spraw, ani też prawidłowość rozstrzygnięć sądowych zapadłych w postępowaniu skargowym. Objęta niniejszym powództwem ocena okresowa nie zawiera danych dotyczących pracy referendarzy zatrudnionych w innych sądach rejonowych, lecz odniesienie do osób pełniących obowiązki orzecznicze na rzecz pozwanego sądu, stąd bezcelowe jest czynienie szczegółowych ustaleń w kwestii organizacji pracy referendarzy w innych sądach rejonowych. Przedmiotem dowodu są bowiem jedynie fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.). W konsekwencji, Sąd drugiej instancji nie znalazł podstaw do podważenia trafności wydanego przez Sąd Okręgowy postanowienia o oddaleniu wniosków dowodowych powoda oznaczonych w pozwie literami b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, m, n, o, r, v.

Na uwzględnienie nie zasługuje także zarzut naruszenia reguł sporządzenia uzasadnienia wyroku. W myśl art. 327¹ § 1 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać: wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej; wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. W nawiązaniu do zarzutu wskazującego na naruszenie tego przepisu warto zaznaczyć, że uzasadnienie wyroku jest sporządzane po jego wydaniu. W rezultacie, skoro moment wyrokowania poprzedza czasowo przygotowanie uzasadnienia orzeczenia, to wady i nieprawidłowości tego uzasadnienia z oczywistych względów zazwyczaj nie mają wpływu na treść zapadłego już wcześniej rozstrzygnięcia. Skuteczne postawienie w apelacji zarzutu naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. ma miejsce tylko wówczas, gdy uzasadnienie Sądu pierwszej instancji zawiera tak elementarne braki, że niemożliwe jest dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, co uniemożliwia przeprowadzenie jego kontroli instancyjnej. Tylko bowiem w takiej sytuacji, wady uzasadnienia wyroku mogą wywierać wpływ na wynik sprawy. Apelujący nie wskazał na nieprawidłowości popełnione na etapie sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego wyroku, które byłyby aż tak poważne, by wykluczyć możliwość przeprowadzenia kontroli instancyjnej tego orzeczenia. Lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku pozwala na prześledzenie toku rozumowania Sądu Okręgowego co do sposobu wysnucia konkluzji, mających wpływ na wynik niniejszej sprawy. Uzasadnienie wyroku Sądu pierwszej instancji przedstawia okoliczności faktyczne istotne z punktu widzenia przedmiotu sporu oraz rozważania prawne dotyczące zagadnień o kluczowym znaczeniu z perspektywy oceny zasadności wytoczonego powództwa. Należy wprawdzie przyznać skarżącemu rację, iż uzasadnienie kwestionowanego w rozpoznawanej sprawie wyroku w pewnych fragmentach powiela wywody przedstawione w uzasadnieniu wyroku wydanego w sprawie o sygnaturze akt VII P 38/18 - dotyczącej powództwa o uchylenie oceny okresowej za okres od 1 października 2015 r. do 30 września 2017 r., poprzedzającej ocenę objętą niniejszym postępowaniem za okres

od 1 października 2017 r. do 10 września 2018 r. – co jest konsekwencją podobieństwa rozpatrywanej problematyki oraz tożsamością sędziego referenta rozpoznającego obydwie sprawy. Pisemne motywy wyroku zaskarżonego w przedmiotowej sprawie bez wątpienia odnoszą się jednak do okoliczności faktycznych związanych z dokonywaniem oceny okresowej z dnia 28 września 2018 r., opracowanej za okres od 1 października 2017 r. do 10 września 2018 r., a nie do oceny za wcześniejszy okres, którego dotyczy sprawa o sygn. akt VII P 38/18. Wyeksponowane w apelacji nieścisłości uzasadnienia kontrolowanego instancyjnie wyroku, w szczególności co do okresu objętego oceną doręczoną powodowi w dniu 28 września 2018 r. oraz wskazania daty niewłaściwej oceny okresowej z dnia 13 grudnia 2017 r., nie wywierają istotnego wpływu na treść zapadłego w rozpoznawanej sprawie wyroku i w żaden sposób nie rzutują na rozstrzygnięcie przedmiotu sporu.

Reasumując, w realiach niniejszej sprawy nie doszło do naruszenia przez Sąd pierwszej instancji wskazanych w apelacji przepisów proceduralnych, związanych z prowadzeniem postępowania dowodowego, oceną dowodów oraz regułami sporządzenia uzasadnienia wyroku.

Analizę zarzutów apelacyjnych kwestionujących prawidłowość oceny okresowej z dnia 28 września 2018 r. należy rozpocząć od zagadnień formalnych dotyczących zachowania przez pozwanego pracodawcę odpowiedniego trybu przeprowadzania okresowej oceny referendarza, określonego w przepisach powołanego wyżej rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów. W tym zakresie, apelujący formułuje zarzut naruszenia § 9 tego rozporządzenia, polegającego na błędnym przyjęciu, iż prezesa Sądu w dokonaniu ostatecznej oceny referendarza może zastąpić wiceprezes Sądu (bez szczególnego upoważnienia), który jednocześnie jako przewodniczący wydziału opracowuje opinię wstępną na mocy § 6 ww. rozporządzenia. Zgodnie z treścią § 6 ust. 1 ww. rozporządzenia, przewodniczący wydziału, do którego jest przydzielony referendarz sądowy lub asystent sędziego, wypełnia część (...) arkusza oceny i przekazuje go prezesowi sądu, dołączając opinię dotyczącą spełniania szczegółowych kryteriów w okresie objętym oceną. Natomiast § 9 tego rozporządzenia stanowi, iż prezes sądu dokonuje ostatecznej oceny spełniania przez referendarza sądowego lub asystenta sędziego szczegółowych kryteriów w okresie objętym oceną i zawiera w niej wskazanie, czy ocena jest pozytywna czy negatywna, a także formułuje wnioski i zalecenia, w szczególności co do dalszego rozwoju zawodowego referendarza sądowego lub asystenta sędziego. Cytowane przepisy nie zawierają przeciwwskazania, aby obie opinie zostały podpisane przez tę samą osobę, pełniącą w strukturze organizacyjnej sądu różnorodne funkcje. Obowiązki wynikające z pełnienia przez poszczególnych sędziów różnych ról zawodowych (orzeczniczych, administracyjnych) mogą powodować, że w procedurze przeprowadzania okresowej oceny referendarza ta sama osoba uczestniczy w dwóch odmiennych rolach, w rozpoznawanej sprawie jako przewodniczący wydziału oraz wiceprezes sądu działający w zastępstwie nieobecnego prezesa sądu. W tej materii warto przywołać przepis art. 11 § 2 u.s.p., według którego wydziałem kieruje przewodniczący wydziału, którym jest prezes albo wiceprezes sądu lub inny sędzia. W myśl art. 11 § 3b tej ustawy, w przypadku łączenia funkcji przewodniczącego wydziału z funkcją prezesa albo wiceprezesa sądu, funkcję przewodniczącego wydziału powierza się na okres odpowiadający kadencji prezesa albo wiceprezesa sądu. Nie jest zatem wykluczone łączenie funkcji wiceprezesa sądu z rolą przewodniczącego wydziału. Stosownie natomiast do treści art. 22b § 1 u.s.p., prezesa sądu zastępuje wiceprezes sądu, a w razie jego nieobecności - wyznaczony sędzia. Regulacje powołanego wyżej rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. nie zawierają szczególnych unormowań kwestii zastępstwa prezesa sądu podczas jego nieobecności, odbiegających od zasad przyjętych w ustawie – Prawo o ustroju sądów powszechnych. Z tego względu stwierdzić trzeba, iż w niniejszej sprawie przy dokonaniu ostatecznej oceny referendarza sądowego wiceprezes sądu mógł zastąpić prezesa sądu (pod jego nieobecność), niezależnie od tego, że brał udział w procedurze oceny referendarza jako przewodniczący wydziału. Połączenie tych ról przez jedną osobę opiniującą nie miało zresztą wpływu na treść oceny okresowej powoda. Z zeznań reprezentujących stronę pozwaną P. F. oraz I. B. wynika bowiem, że P. F. (wiceprezes (...)) konsultował z I. B. (prezes (...)) treść wystawionej powodowi oceny okresowej. Prezes sądu - chociaż formalnie nie podpisał oceny okresowej powoda z dnia 28 września 2018 r. – nie tylko był informowany o negatywnej ocenie pracy powoda, lecz co więcej podzielał stanowisko zaprezentowane w tej ocenie. W konkluzji stwierdzić trzeba, że powód nie wykazał nieprawidłowości w zakresie trybu dokonywania okresowej oceny jego pracy, które miałyby jakikolwiek wpływ na treść tej oceny.

Wobec zachowania przez pozwanego właściwej procedury, przewidzianej przy opracowaniu oceny okresowej referendarza sądowego, rozważenia wymaga kwestia zastosowania przez pracodawcę obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów tej oceny. W tym względzie pozwany sąd nie dysponował swobodą doboru elementów służących ocenie pracy referendarza, gdyż kryteria te wyznaczył ustawodawca, podobnie jak tryb przeprowadzania oceny. Z woli ustawodawcy do kryteriów tych należy: 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) - art. 148 § 2 u.s.p. z powiązaniem z treścią załącznika nr 1 lit. A do ww. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. Narzucone przez ustawodawcę kryteria ogólne i szczegółowe mają charakter obiektywnych czynników służących weryfikacji pracy referendarza sądowego. W takim przypadku należy wyjaśnić, czy konkluzje sformułowane w arkuszu zakwestionowanej przez powoda oceny okresowej mieszczą się w ramach wyznaczonych ustawowo kryteriów, czy są oparte na prawdziwych, obiektywnych okolicznościach, w sposób sprawiedliwy odniesionych do sytuacji faktycznej powoda oraz, czy nie wykraczają poza potrzeby związane z opiniowaniem referendarza i ewentualnie nie naruszają jego dóbr osobistych.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wysunięte przez pozwanego wnioski opinii okresowej mieszczą się w obrębie kryteriów zakreślonych przez pracodawcę, bazując na zobiektywizowanych informacjach zaczerpniętych z rejestrów sądowych oraz weryfikowalnych (sprawdzalnych) danych statystycznych, związanych z ilością rozpoznanych w ocenianym okresie spraw, liczbą orzeczeń referendarza podlegających zmianie lub uchyleniu w postępowaniu skargowym oraz ilości uwzględnionych skarg na przewlekłość prowadzonych przez powoda postępowań. Pracodawca sprawiedliwie odnosi efekty pracy powoda do wyników pracy osób pełniących w okresie podlegającym ocenie porównywalne obowiązki orzecznicze w pozwanym sądzie. Nie wykracza również poza cel dokonywania oceny okresowej referendarza sądowego. W arkuszu oceny zamieszczono jedynie elementy ściśle powiązane z pełnionymi przez powoda obowiązkami służbowymi. Kwestionowana w rozpoznawanej sprawie ocena okresowa nie wkracza w sferę osobistą powoda, lecz koncentruje się na okolicznościach wynikających ze stosunku pracy łączącego strony procesu. Jednocześnie nie zawiera obraźliwych stwierdzeń, godzących w dobre imię, cześć i godność opiniowanego jako pracownika. Nie zmienia tego występujący zawsze element subiektywny, który towarzyszy osądowi pracodawcy w zakresie wyznaczonym przez przepisy prawa dotyczące przeprowadzenia oceny. Pozwany pracodawca jest bowiem dysponentem celu, dla którego powód został zatrudniony na stanowisku referendarza sądowego. Referendarze sądowi pełnią istotną funkcję w organach wymiaru sprawiedliwości, są wyposażeni w kompetencje do samodzielnego podejmowania szeregu czynności, w tym o charakterze orzeczniczym. Z jednej strony dysponują swobodą w wyborze metod pracy, a z drugiej strony muszą się liczyć z oczekiwaniami pracodawcy w zakresie efektywnego realizowania powierzonych im obowiązków służbowych. Powód miał pełną świadomość co do oczekiwań pracodawcy i stawianych mu wymogów. Pozwany wielokrotnie przekazywał mu uwagi i zalecenia, zwłaszcza dotyczące terminowości podejmowania czynności w przydzielonych mu sprawach.

W nawiązaniu do wysuniętych przez powoda zastrzeżeń co do poszczególnych kryteriów oceny w pierwszym rzędzie warto zaznaczyć, że powód nie neguje prawdziwości wskazanych w ocenie okresowej danych liczbowych wynikających z ilości załatwionych przez powoda spraw, rozmiaru spraw, w których pozostaje on w opóźnieniu, ilości uwzględnionych skarg na przewlekłość prowadzonego przez niego postępowania oraz ilości wydanych przez powoda orzeczeń, które uległy uchyleniu bądź zmianie w postępowaniu skargowym. W odniesieniu do kryterium jakości pracy (sumienność i staranność, wiedza i umiejętności, zaangażowanie) powód podnosi, iż dokonana przez pracodawcę ocena okresowa - stwierdzająca że wydawane przez niego orzeczenia są nieprawidłowe lub błędne z punktu widzenia kontroli instancyjnej jego orzecznictwa - wkracza w niezależność orzecznictwa referendarza. Argumentacja ta jest chybiona. Pozwany pracodawca w tym względzie powołał się na obiektywne dane dotyczące ilości uwzględnionych skarg na orzeczenie referendarza sądowego, które nie podlegają weryfikacji w niniejszym postępowaniu. Rolą sądu rozpoznającego przedmiotową sprawę nie jest wyjaśnianie przyczyn wadliwości wydanych przez powoda orzeczeń, a jedynie kwestia zastosowania sprawiedliwych i obiektywnych kryteriów oceny, o czym była wyżej mowa. Informacje odnoszące się do procentowego wskaźnika orzeczeń referendarza utrzymanych w mocy mają charakter zobiektywizowanych danych liczbowych, a nie subiektywnego przekonania pracodawcy. Stabilność orzecznictwa

powoda została przez pozwanego ustalona na podstawie miarodajnych, obiektywnych czynników, wskazujących na ilość orzeczeń zmienionych lub uchylonych w postępowaniu skargowym. Analiza wartości merytorycznej orzecznictwa powoda oraz jego stabilności mieści się w kryterium ogólnym jakości wykonywanej przez niego pracy oraz w kryterium szczegółowym: sumienność i staranność. Wbrew zarzutom apelacji, wyrażenie, iż opiniowany przejawia lekceważący stosunek do terminowego załatwiania spraw, nie dostrzega błędów i nieprawidłowości skutkujących zmianą orzeczeń w postępowaniu skargowym, nie odnosi się do cech charakteru powoda, lecz sposobu realizowania obowiązków pracowniczych, a zatem nie wykracza poza cel sporządzenia oceny okresowej. W zakresie kryterium terminowości wykonywania zadań oraz efektywności wykorzystania czasu pracy powód wskazuje na znaczne obciążenie jego referatu, niewystarczającą obsadę referendarską w pozwanym sądzie, odmienną strukturę referatu porównywanej z nim (...) K. M. oraz ilość spraw rozpoznanych przez sędziów orzekających w pozwanym sądzie w okresie objętym oceną okresową. W arkuszu oceny okresowej w obrębie powyższego kryterium pracodawca podał obiektywne informacje co do ilości spraw, w których opiniowany pozostawał w opóźnieniu, rozmiaru tego opóźnienia, liczby uwzględnionych skarg na przewłokę prowadzonego przez powoda postępowania, które stanowią obiektywne mierniki terminowości podejmowania przez niego czynności w przydzielonych mu sprawach. Wyniki jego pracy zostały odniesione do efektów pracy dwóch asesorów sądowych, którzy w analizowanym okresie pełnili w pozwanym sądzie obowiązki orzecznicze, porównywalne z obowiązkami służbowymi powoda. Pracodawcy nie można zatem zarzucić niesprawiedliwości oraz braku obiektywizmu. Wskaźników ilości załatwionych przez apelującego spraw nie można odnosić do liczby spraw rozpoznanych w tożsamym okresie przez sędziów, czemu na przeszkodzie stoi odmienny charakter i ranga pełnionych przez sędziów obowiązków orzeczniczych. Sędziowie pozwanego sądu znaczną część swojego czasu pracy poświęcają na rozpoznanie spraw na rozprawie z repertorium (...), poważniejszych gatunkowo niż sprawy rozpoznawane przez referendarzy na posiedzeniu niejawnym z repertorium (...). Zastosowanie danych porównawczych związanych z ilością spraw załatwionych przez sędziów nie byłoby miarodajne i nie stanowiłoby sprawiedliwego kryterium oceny pracy powoda. Nie ma racji powód, wywodząc, iż ilościowe aspekty jego pracy należałoby porównać z pracą wykonywaną przez niego we wcześniejszym okresie, za który w dniu 30 października 2015 r. uzyskał pozytywną ocenę okresową, a także z wynikami pracy innych referendarzy zatrudnionych w pozwanym sądzie w latach 2013 – 2016, to jest referendarzy w osobach A. D. i E. K., obecnie sędziami (...) W tej kwestii zauważyć trzeba, że analizowana w niniejszej sprawie ocena okresowa obejmuje okres pracy powoda przypadający od 1 października 2017 r. do 10 września 2018 r. W tym czasie wskazane wyżej osoby nie pełniły obowiązków referendarza sądowego w pozwanym sądzie, natomiast wyniki ich pracy w okresie wcześniejszym nie są właściwe do dokonania oceny pracy powoda w rozważanym okresie czasu. Podobnie, z perspektywy rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy nie ma znaczenia pozytywna ocena pracy powoda wystawiona w dniu 30 października 2015 r., gdyż nie dotyczy okresu opiniowanego w rozpoznawanej sprawie. Uwadze skarżącego umknęła okoliczność, iż kolejna ocena okresowa za okres od 1 października 2015 r. do 30 września 2017 r. była negatywna. W okresie bezpośrednio poprzedzającym przeprowadzenie kwestionowanej w niniejszym postępowaniu oceny okresowej jakość i efektywność pracy powoda nie była zatem zadowalająca z perspektywy oczekiwań pracodawcy. Powoływanie się przez skarżącego na wyniki jego pracy we wcześniejszym okresie pomija negatywną ocenę za okres od 1 października 2015 r. do 30 września 2017 r., co dodatkowo sprawia, że jest wybiórcze i nie może zostać potraktowane jako odpowiednie kryterium analizy pracy powoda. Na marginesie warto zaznaczyć, że odniesienie efektywności pracy powoda do wyników uzyskiwanych przez referendarzy zatrudnionych w innych (...) sądach rejonowych zawiera odpowiedź prezesa na złożony przez powoda sprzeciw. Przedmiotowe informacje nie zostały wskazane w arkuszu analizowanej oceny okresowej. Jedynie zatem ubocznie, pomocniczo można odnotować, że w rozważanym okresie (od 1.10.2017 r. do 10.09.2018 r.) powód załatwił 964 spraw z Rep Co i 969 spraw z Rep. Nc, czyli łącznie 1 933 spraw. W tym samym czasie w Sądzie (...)referendarz R. K. załatwił 3.589 spraw z Rep (...) referendarz J. M. załatwił 2 817 spraw z Rep (...), referendarz S. C. tylko w okresie od lutego 2018 r. do 10 września 2018 r. załatwił 1 851 spraw z Rep (...), natomiast w Sądzie (...)referendarz E. T. załatwiła 2 634 spraw z Rep (...). Porównanie ilościowych parametrów pracy powoda z wynikami pracy referendarzy pełniących obowiązki orzecznicze w ww. sądach, dysponujących analogicznym do powoda doświadczeniem zawodowym nie pozwala na podważenie miarodajności i sprawiedliwości czynników przyjętych przez pracodawcę przy analizie efektywności pracy ocenianego. W konsekwencji stwierdzić trzeba, że konkluzje sformułowane przez pozwanego w odniesieniu do kryterium „terminowość wykonywania zadań oraz efektywność wykorzystania czasu” zostały oparte na zobiektywizowanych, weryfikowalnych danych statystycznych, sprawiedliwie porównują ilość załatwionych

przez ocenianego spraw ze wskaźnikami uzyskiwanymi przez osoby realizujące analogiczne obowiązki orzecznicze u pozwanego pracodawcy, a nadto nie zawierają niewłaściwych, obraźliwych wyrażań, uwłaczających godności osobistej powoda. Końcowo wypada zauważyć, że w arkuszu oceny okresowej nie wskazano bieżących wniosków i zaleceń. Pracodawca podał, że powód mimo negatywnej oceny z dnia 13 grudnia 2017 r., zawierającej zalecenia, nie wyciągnął wniosków z otrzymanej oceny i nie zastosował się do wskazanych tam zaleceń. Odwołanie się do zaleceń wynikających z poprzedniej oceny okresowej należy uznać za wystarczające, skoro w dalszym ciągu nie zostały zrealizowane i zachowały swą aktualność.

Mając na uwadze powyższe okoliczności nie można się zgodzić z apelującym, który bezzasadnie sugeruje, iż przeprowadzona przez pracodawcę ocena okresowa opiera się na subiektywnych, niesprawiedliwych kryteriach oraz zawiera krzywdzące dla niego wnioski, naruszające jego dobre imię i godność pracowniczą. Nie ma także racji skarżący, wskazując na naruszenie dobra osobistego w postaci niezależności orzeczniczej. 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. Niezależność orzecznicza referendarza nie tyle stanowi dobro osobiste pracownika, co prerogatywę przynależną do zajmowanego stanowiska służbowego. Nie jest zatem elementem, wartością związaną ze sferą cech osobistych pracownika. Abstrahując od kwestii naruszenia dóbr osobistych powoda stwierdzić trzeba, że wystawienie powodowi negatywnej oceny okresowej nie było działaniem bezprawnym, gdyż pozwany działał w granicach prawa, zastosował odpowiednią procedurę oraz właściwe kryteria opiniowania. Zachowanie pracodawcy nie może zatem stanowić podstawy dochodzenia roszczenia zmierzającego do ochrony dóbr osobistych.

Finalnie należy odnotować, że poruszone przez apelującego zagadnienie związane z pozbawieniem go możliwości uzyskania wynagrodzenia w wysokości 75% wynagrodzenia zasadniczego sędziego sądu rejonowego w stawce trzeciej po 14 latach pracy nie ma znaczenia przy ocenie charakteru dochodzonego w przedmiotowym procesie roszczenia. Wystawienie negatywnej oceny okresowej nie pozostaje w bezpośrednim związku przyczynowym z niemożnością podwyższenia wynagrodzenia za pracę. Utratę możliwości nabycia prawa do wyższego uposażenia spowodowało ustanie stosunku pracy, a nie sama negatywna ocena okresowa, będąca jedynie jedną z przesłanek wypowiedzenia stosunku pracy.

Podsumowując Sąd Apelacyjny stwierdził, że objęta pozwem podstawa faktyczna sformułowanego przez skarżącego roszczenia nie uprawnia do uwzględnienia wytoczonego powództwa. Przedstawionego przez powoda zachowania pozwanego w postaci dokonania okresowej oceny jego pracy nie można uznać za przejaw wykroczenia przeciwko wynikającemu z art. 94 pkt 9 k.p. obowiązkowi pracodawcy w zakresie stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników, ani też nie można tego zachowania zakwalifikować do naruszenia dóbr osobistych powoda jako strony stosunku pracy. Roszczenie bazujące na zarzucie zastosowania przez pozwanego pracodawcę nieobiektywnych i niesprawiedliwych kryteriów oceny oraz zarzucie naruszenia dóbr osobistych nie zasługuje na uwzględnienie. Zaskarżony wyrok jest prawidłowy. Wywiedziona przez powoda apelacja nie zawiera uzasadnionych zarzutów, dyskredytujących trafność ustaleń i rozważań prawnych zaprezentowanych przez Sąd pierwszej instancji.

Wobec powyższego, Sąd Apelacyjny orzekł o oddaleniu apelacji na mocy art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu, zasądzając od powoda na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i 3 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia apelacji).

Monika Kowalska Agata Pyjas-Luty Krystian Serzysko