



Sygn. akt I PK 314/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 stycznia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. M.  
przeciwko Politechnice [...] w [...]  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 stycznia 2018 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w [...]  
z dnia 10 marca 2016 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego  
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego  
Sądowi Okręgowemu w [...].**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy w [...] wyrokiem z 24 marca 2015 r. oddalił powództwo o  
uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i odszkodowanie, rozstrzygając o  
kosztach postępowania. Sąd ustalił, że powódka została zatrudniona na podstawie

mianowania w Politechnice [...] w dniu 30 kwietnia 2010 r. na okres 9 lat na stanowisku adiunkta naukowo dydaktycznego. W dniu 5 czerwca 2013 r., po uprzednim zasięgnięciu opinii rady wydziału, powódce wręczono oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z uwagi na otrzymanie negatywnej oceny okresowej nauczyciela akademickiego. Ponadto, Sąd ustalił, że wszyscy nauczyciele akademicy Politechniki [...] podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 111 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2012 r., poz. 572). Kryteria ocen okresowych oraz tryb ich przeprowadzenia zawiera załącznik nr 9 do Statutu strony pozwanej. Zgodnie z tym załącznikiem oceny nauczyciela akademickiego dokonuje, w formie pisemnej, jego bezpośredni przełożony nie rzadziej niż raz na 2 lata. Ocena dokonywana jest poprzez wskazanie oceny „pozytywnej” („a”, „b”, „c”, „d”) lub „negatywnej” („e”), w każdej ze sfer działalności pracownika, to jest działalności naukowej, dydaktycznej, organizacyjnej. Ocena negatywna musi być umotywowana pisemnie, a ponowną ocenę przeprowadza się po upływie roku. Ocenę wystawioną przez bezpośredniego przełożonego może zakwestionować przełożony wyższego szczebla, wówczas ocenę uzgadnia przełożony kolejnego szczebla. Uzyskanie drugiej oceny negatywnej po upływie roku skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 124 ust. 2 ww. ustawy. W załączniku tym wskazano, że okresowa ocena nauczycieli akademickich jest przeprowadzana zgodnie z art. 132 ww. ustawy. Ocenie podlegają wyniki i sposób wykonywania wszystkich obowiązków określonych w art. 111 ww. ustawy dla poszczególnych grup nauczycieli. Celem oceny jest podsumowanie całości dorobku w ocenianym okresie pracy oraz wyłonienie szczególnie wyróżniających się nauczycieli, a także nauczycieli niewykonujących wszystkich obowiązków. Wyniki ocen powinny być wykorzystywane przy awansowaniu, przyznawaniu nagród, odznaczeń, wyróżnień oraz przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń. Oceny negatywne mają zastosowanie przy rozwiązywaniu stosunku pracy w trybie art. 124 ust. 1 pkt 3 oraz art. 124 ust. 2 ww. ustawy. W załączniku tym wskazano, że przy ocenie działalności naukowej brane są pod uwagę: 1) publikacje naukowe własne i zespołowe oraz ranga wydawnictw, w których je ogłoszono, 2) udział w konferencjach naukowych,

szczególnie związany z przedstawieniem własnego referatu na sesji plenarnej, referatu, komunikatu lub postera, a także ranga naukowa tych konferencji, 3) uzyskiwanie grantów oraz pochodzących spoza uczelni form finansowania prac naukowych i rozwojowych, 4) uzyskanie tytułu naukowego, stopni naukowych doktora habilitowanego lub doktora albo zaawansowanie pracy habilitacyjnej lub doktorskiej (o ile dotyczy), 5) uzyskane nagrody i wyróżnienia międzynarodowe i krajowe za działalność naukową, 6) cytowanie publikacji ocenianego nauczyciela akademickiego przez innych autorów, recenzje prac, rozpraw i publikacji naukowych oraz oceny dorobku naukowego i propozycji tematów badawczych, 7) opracowania inżynierskie własne i wykonane na zamówienie podmiotów naukowych i gospodarczych, projekty architektoniczne i urbanistyczne, udział w konkursach i wystawach twórczości, opracowanie patentów i nowych technologii oraz ich wdrażanie. Wzór ankiety oceny stanowi załącznik do uchwały Senatu Politechniki [...] nr 90/o/12/2012. Zgodnie z nim pisemne uzasadnienie oceny końcowej sporządza się w przypadku, gdy ocena ocenianego różni się od oceny ocenianego. Sąd ustalił, że powódka obroniła pracę doktorską w 2010 r. W okresie całego zatrudnienia opublikowała dwie prace naukowe. Na przestrzeni lat prowadziła szesnaście różnego rodzaju zajęć. Powódka nie była obciążona działalnością dydaktyczną bardziej niż inni pracownicy. Za okres pracy od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2012 r. otrzymała negatywną ocenę „e” za działalność naukowo-badawczą. Za działalność dydaktyczną powódka otrzymała ocenę pozytywną - „b”, natomiast za uczestnictwo w pracach organizacyjnych uczelni ocenę pozytywną - „a”. W latach 2011-2012 powódka nie uczestniczyła w konferencjach, nie opublikowała żadnych prac, nie uzyskała grantów ani żadnych nagród za działalność naukową. Ocena pracy naukowej powódki dokonana przez nią samą została zaakceptowana przez przełożonego, który nie zgłosił do niej żadnych uwag. Powódka nie zgłaszała zastrzeżeń do powyższej oceny. Powódka nie zgłaszała również przełożonym, by z uwagi na obciążenie dydaktyczne nie była w stanie zajmować się pracą naukową. W 2013 r. powódka zgłosiła do publikacji artykuł w języku angielskim. Praca otrzymała negatywną recenzję. Sąd Rejonowy wskazał na treść art. 124 ust. 1 pkt 3, art. 132 oraz art. 111 ww. ustawy. Sąd wskazał, że przepisy ustawy zostały uszczegółowione w Statucie strony pozwanej,

który wskazuje w § 94 ust. 3 pkt 1, że rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim odbywa się zgodnie z artykułami od 123 do 126 ww. ustawy: 1) stosunek pracy z mianowanym nauczycielem rozwiązuje, w trybie art. 124 oraz art. 126 ww. ustawy, Rektor po zasięgnięciu opinii właściwej rady wydziału lub właściwego prorektora. Sąd stwierdził, że w tej sprawie Rektor rozwiązał stosunek pracy z powódką po uzyskaniu opinii właściwej rady wydziału. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano otrzymanie przez powódkę negatywnej oceny okresowej nauczyciela akademickiego, o której mowa w art. 132 ww. ustawy za okres od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2012 r. Zgodnie z załącznikiem nr 9 do Statutu strony pozwanej ocena okresowa dokonywana jest poprzez wskazanie oceny „pozytywnej” („a”, „b”, „c”, „d”) lub „negatywnej” („e”), w każdej ze sfer działalności pracownika, tj. działalności naukowej, dydaktycznej, organizacyjnej. Oceny negatywne mają zastosowanie przy rozwiązywaniu stosunku pracy w trybie art. 124 ust. 1 pkt 3 oraz art. 124 ust. 2 ww. ustawy. W przedmiotowej sprawie powódka uzyskała dwie oceny pozytywne (za pracę dydaktyczną i organizacyjną) i jedną negatywną (za pracę naukową). Sąd stwierdził, że z treści postanowień Statutu i załącznika nr 9 do Statutu wynika, że ocena okresowa jest w istocie zbiorem trzech ocen, z których każda może być pozytywna lub negatywna. W konsekwencji, otrzymanie przynajmniej jednej oceny negatywnej skutkuje możliwością rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem naukowym. Sąd wskazał, że powódka nie kwestionowała negatywnej oceny za pracę naukową, jaką otrzymała. Z kolei oceniający ją przełożony zaakceptował wpisaną przez nią oceną, w związku z czym brak było obowiązku sporządzania pisemnego uzasadnienia oceny. Odnosząc się do zasadności kryteriów zastosowanych przez stronę pozwaną do oceny pracy naukowej powódki, Sąd Rejonowy stwierdził, że dobór kryteriów oceny pracowników przez stronę pozwaną jest wyrazem zasady autonomii uczelni wyższych. Kryteria oceny pracy naukowej wskazane w załączniku nr 9 do uchwały Senatu uczelni nr 89/o/12/2012 Sąd ocenił jako obiektywne i weryfikowalne. Sąd stwierdził, że powódka nie potrafiła wykazać żadnych efektów swojej działalności naukowej. Dwie publikacje powódki zostały napisane jeszcze przed 2010 r. W latach 2011-2012 powódka nie podjęła w zasadzie żadnych prac badawczych. Powódka nie przedstawiła żadnych

wiarygodnych dowodów wskazujących na fakt, że pomimo niespełniania kryteriów wskazanych przez uczelnię, prowadzi ona inny rodzaj działalności badawczej. W ocenie Sądu Rejonowego brak było podstaw do przyjęcia, że ocena wyników pracy naukowej powódki powinna być pozytywna. Sąd podkreślił przy tym, że zmiana okresu, w którym dokonywana jest ocena pracowników naukowych mogła być pewnym zaskoczeniem dla powódki, niemniej jednak, dłuższe okresy oceny nie oznaczają, że pracownik może przez pierwsze lata nie wykazywać żadnej aktywności i dopiero w latach końcowych podjąć prace badawcze. W ocenie Sądu Rejonowego nie zasługiwał także na uwzględnienie argument powódki, że nie mogła ona realizować w pełni pracy naukowej z uwagi na nadmiar czasochłonnych zajęć dydaktycznych. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynikało, że powódka nie miała więcej godzin dydaktycznych niż inni pracownicy. Powódka nie skarżyła się na nadmiar tej pracy. Uwzględniając powyższe, Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nie naruszało przepisów prawa i było uzasadnione.

Wyrok Sądu Rejonowego powódka zaskarżyła w części. Wniosła o jego zmianę przez przywrócenie jej do pracy, nie kwestionując przy tym rozstrzygnięcia odnośnie oddalenia powództwa w części dotyczącej zasądzenia odszkodowania w wysokości 30.000 zł. Ponadto, zgłosiła nowe żądanie zasądzenia 1.000 zł tytułem zadośćuczynienia za straty zdrowotne.

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z 10 marca 2016 r. oddalił apelację powódki, rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego. Sąd uznał zaskarżony wyrok za prawidłowy i odpowiadający prawu. Sąd stwierdził, że powódka w apelacji nie kwestionując faktu, że nie mogła wykazać się publikacjami naukowymi, wskazywała, że wynikało to stąd, iż zmienił się przedział czasowy, za który sporządza się oceny okresowe nauczycieli akademickich, co spowodowało, że nie zdążyła przed datą kolejnej oceny ukończyć zaplanowanej na 4 lata pracy naukowej. Jednocześnie powódka twierdziła, że nie mogła wywiązywać się z obowiązku pracy naukowej ze względu na dużą ilość pracy dydaktycznej. Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzuty te powódka zgłaszała już w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji i Sąd ten odniósł się do nich w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Na obecnym etapie postępowania stanowią one polemikę ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, które to

stanowisko Sąd Okręgowy podziela. Sąd drugiej instancji wskazał, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że „stosunek pracy z powódką został rozwiązany na mocy obowiązujących przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, a to art. 124 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 132. Kryteria oceny nauczyciela akademickiego w sposób czytelny i obiektywny określał statut pozwanej uczelni, który dotyczył nie tylko powódki, ale i innych nauczycieli zatrudnionych na pozwanej uczelni. Ponadto oczywistym jest, co przyznaje sama powódka, że miała ona obowiązek wykonywania pracy naukowej i planowała ją na cały okres pomiędzy ocenami okresowymi - wówczas 4 lata. Zmiana okresów, za które sporządza się ocenę okresową nauczycieli akademickich miała miejsce od października 2011 r. W ocenie Sądu, powódka powinna wiedzieć, kiedy kolejna jej ocena nastąpi. Sąd stwierdził, że powódka nie wykazała, aby obowiązki dydaktyczne uniemożliwiały jej wykonywanie obowiązków w zakresie pracy naukowej. Nigdy nie skarżyła się pracodawcy na nadmiar pracy dydaktycznej, czy związane z tym trudności w prowadzeniu działalności naukowej. Sąd podkreślił, że istotą zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego adiunkta jest zarówno wykonywanie pracy dydaktycznej, jak i pracy naukowej, co wynika z art. 111 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, czego świadomość powódka musiała mieć. Dlatego też odrębnie w ocenie okresowej były oceniane działalność dydaktyczną powódki oraz działalność naukowa. Powódka zapoznała się z oceną okresową, co potwierdziła swoim podpisem, jednocześnie nie skorzystała z prawa wniesienia odwołania od tej oceny, o którym to prawie została pouczona. Sąd drugiej instancji stwierdził, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę na podstawie art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, wobec otrzymania przez nią oceny negatywnej, było zgodne z przepisami i powódce nie przysługiwały roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p., w tym przywrócenie do pracy. Odnośnie zgłoszonego w apelacji nowego żądania o zasądzenie zadośćuczynienia w kwocie 1.000 zł, Sąd Okręgowy, na zasadzie art. 383 k.p.c., w ogóle nie rozstrzygał o tym żądaniu.

Wyrok Sądu Okręgowego powódka, reprezentowana przez pełnomocnika z urzędu, zaskarżyła w całości.

Zarzucono naruszenie przepisów postępowania w sposób, który miał istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 5 i art. 212 § 2 k.p.c. przez ich

niezastosowanie, to jest niepouczenie powódki o możliwości zgłoszenia wniosku o ustanowienia profesjonalnego pełnomocnika procesowego z urzędu pomimo jej oczywistej bezradności i stopnia złożoności sprawy przekraczającego możliwości procesowe i możliwość obrony swoich praw przez stronę nieporadną, oraz naruszeniem praw procesowych powódki.

Ponadto, zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię, to jest art. 124 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 132 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym polegające na uznaniu, iż otrzymanie jednej oceny negatywnej jako części składowej oceny okresowej nauczyciela akademickiego skutkuje możliwością rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem naukowym, podczas gdy rzeczywista ocena powódki brana jako suma ocen w zakresie działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej daje cenę pozytywną.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz orzeczenie o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz jego zmianę w ten sposób, że Sąd Najwyższy orzeknie zgodnie z żądaniem pozwu i zasądzi na rzecz powódki koszty procesu.

Pełnomocnik skarżącej wniosł o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego udzielonego skarżącej z urzędu według norm przepisanych, oświadczając, że koszty te nie zostały pokryte w całości ani w części.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony powodowej okazała się mieć uzasadnione podstawy.

W ocenie Sądu Najwyższego niezasadne były zarzuty naruszenia przepisów art. 5 i 212 § 2 k.p.c. Nie można bowiem było uznać, że powódka jest osobą na tyle nieporadną, by uniemożliwiło to możliwości obrony swoich praw, a ustanowienie profesjonalnego pełnomocnika mogło zasadniczo wpłynąć na ostateczny wynik rozstrzygnięcia sprawy.

Natomiast zasadne okazały się zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego - art. 124 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 132 ustawy z dnia 27 lipca

2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2183 ze zm. – dalej ustawa).

Powódka była zatrudniona na stanowisku adiunkta na podstawie mianowania. Zgodnie więc z art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, o której mowa w art. 132. Przepis art. 132 ust. 1 ustawy przewiduje, że wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 111, oraz przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej. W art. 111 ustawy określone są obowiązki nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku naukowo – dydaktycznym. Są to obowiązki dotyczące dydaktyki, prowadzenia badań naukowych i prac organizacyjnych uczelni.

Z wyżej powołanych przepisów ustawy wynika zakres (przedmiot) dokonywanej oceny okresowej pracownika uczelni wyższej. Z uwagi na użycie w art. 132 ust. 2 ustawy zwrotu „w szczególności” nie można wykluczyć uwzględnienia także innych obowiązków przewidzianych w ustawie, statucie i innych aktach wewnętrznych uczelni, czy określonych w art. 100 k.p. (tak Z. Góral, w: Akademiczne prawo pracy, red. K.W. Baran, Wolters Kluwer 2015, s. 230). Problem ten nie wymaga szczegółowego rozważenia, gdyż w okolicznościach niniejszej sprawy nie był sporny.

Istotne jest także to, że zgodnie z art. 132 ust. 2 zdanie drugie ustawy kryteria oraz tryb dokonywania oceny okresowej, z uwzględnieniem możliwości zasięgnięcia opinii ekspertów spoza uczelni, określa statut.

Jak wynika z przepisów ustawy przedmiotem oceny okresowej mogą być co najmniej trzy grupy obowiązków nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku naukowo – dydaktycznym. Nie można jednak wykluczyć, że może ich być znacznie więcej.

Należy więc przyjąć, że podstawą oceny okresowej jest ocena poszczególnych grup obowiązków, według kryteriów i procedury przewidzianej w statucie szkoły wyższej. Wynika z tego, że jest to podstawą do przyznania ostatecznej oceny pozytywnej lub negatywnej. Przyznanie ostatecznej (jednej)



oceny stanowi więc zakończenie procesu oceny okresowej nauczyciela akademickiego.

W związku z powyższym należy stwierdzić, że ustawa nie reguluje procedury (sposobu) wyprowadzenia oceny ostatecznej. W tej sytuacji konieczne jest więc określenie sposobu wystawienia ostatecznej oceny okresowej. Przykładem takiej regulacji są rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów określające szczegółowe zasady sporządzenia oceny ostatecznej urzędników i pracowników służby cywilnej. Natomiast w przypadku uczelni wyższych określenie tych zasad możliwe jest jedynie w aktach wewnętrznych.

Problem powyższy jest rozwiązywany w bardzo różny sposób w statutach, uchwałach organów uczelni, czy arkuszach oceny okresowej nauczycieli akademickich. Chyba niemal we wszystkich przypadkach akty te określają sposób wyprowadzenia ostatecznej oceny końcowej (zob. przykłady omówione przez K. Żywolewską: Ocena okresowa nauczyciela akademickiego, w: *Zatrudnienie nauczycieli akademickich*, red. W. Sanetra, LEX a Wolters Kluwer business 2015, s. 370-372).

Z ustaleń faktycznych wynika, że kryteria i tryb przeprowadzenia ocen okresowych w pozwanej uczelni jest zawarty w załączniku nr 9 do statutu. Także i ten problem nie wymagał szczegółowych rozważań, gdyż regulacja ta nie była przedmiotem sporu. W każdym razie z aktu tego wynika, że ocena okresowa jest dokonywana poprzez wskazanie oceny pozytywnej (a, b, c, d) lub negatywnej (e) w każdej ze sfer działalności pracownika, tj. działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej. Powódka otrzymała dwie oceny pozytywne za działalność organizacyjną i dydaktyczną oraz negatywną za pracę naukową.

W tej sytuacji konieczne jest więc ustalenie ostatecznej oceny okresowej powódki. Bowiem przepis art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy dopuszcza wypowiedzenie w razie otrzymania ostatecznej oceny negatywnej.

W żadnym akcie pozwanej nie został określony sposób wystawienia oceny końcowej, a co więcej ocena taka nie została w ogóle wystawiona. Ten podstawowy problem występuje zawsze w razie różnych ocen poszczególnych grup obowiązków pracowniczych. Sąd pierwszej instancji przyjął, że „otrzymanie przynajmniej jednej oceny negatywnej skutkuje możliwością rozwiązania stosunku

pracy z pracownikiem naukowym”. Natomiast w zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy enigmatycznie stwierdził, że wobec otrzymania przez powódkę oceny negatywnej rozwiązanie stosunku pracy było zgodne z przepisami. Tak więc w obu przypadkach nie zostało wyjaśnione na jakiej podstawie przyjęto, że ostateczna ocena była negatywna. Także nie wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, czy Sąd Okręgowy przyjmuje, że doszło do wystawienia negatywnej oceny końcowej, czy też jedna ocena negatywna jest równoznaczna z taką oceną.

Należy w tym miejscu zauważyć, że brak ustalenia zasad wystawienia oceny końcowej nie może skutkować przyznaniem decydowania o tym na zasadzie swobodnego uznania przez organy uczelni. Mogłoby to bowiem prowadzić do nierównego traktowania pracowników uczelni wyższych.

W ocenie Sądu Najwyższego brak przyznania negatywnej oceny ostatecznej i rozwiązanie stosunku pracy z mianowania za wypowiedzeniem, na podstawie art. 124 ust. 1 pkt 3 ustawy, jedynie z powodu otrzymania oceny negatywnej jednej grupy obowiązków pracowniczych należy kwalifikować jako naruszenie przepisu o wypowiedzaniu stosunku pracy. Przepis ten stanowi bowiem niewątpliwie nie o ocenie negatywnej jednej grupy obowiązków a o ocenie negatywnej ostatecznej.

Bez znaczenia pozostaje okoliczność, że powódka nie odwołała się od oceny skoro oczywiste było jedynie to, iż otrzymała ocenę negatywną działalności naukowej, a nie przedstawiono jej oceny końcowej. Nawet zresztą w razie otrzymania końcowej oceny negatywnej pracownik ma prawo do odwołania od rozwiązania stosunku pracy z tej przyczyny bez konieczności wcześniejszego odwoływania się od tej oceny. W takim przypadku obowiązkiem sądu jest rozstrzygnięcie o poprawności sporządzenia negatywnej oceny okresowej.

Nie ulega również wątpliwości, że Sądy obu instancji rozstrzygnęły sprawę opierając się na całkowicie nieustalonym stanie faktycznym. Nie wiadomo bowiem na jakiej podstawie utożsamiły jedną ocenę negatywną z negatywną oceną końcową.

Z powyższych względów, na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

kc

