

Rola związku zawodowego w procesie oceny okresowej pracowników uczelni

Zgodnie z art. 26 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2022 r. poz. 854; dalej: u.z.z.) jednym z uprawnień zakładowej organizacji związkowej jest zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową. Jak zauważono w doktrynie, pojęcie »interesów« jest bardzo szerokie, a jego zakres przedmiotowy „obejmuje wszelkie sprawy dotyczące warunków pracy i płacy oraz statusu socjalno-bytowego zatrudnionych” (K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 146).

Do podstawowych uprawnień organizacji związkowej należy współtworzenie prawa pracy. Na tej płaszczyźnie związki zawodowe podejmują wspólne działania z pracodawcą, a ich przedmiotem są sprawy najistotniejsze dla pracowników, zwłaszcza dotyczące treści stosunków pracy. Pracodawca powinien uzgadniać z zakładowymi organizacjami związkowymi treść wewnętrznych aktów normatywnych, skutkujących w sferze prawa pracy, a takim niewątpliwie są zasady oceny okresowej (por. J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008, s. 71-72).

Ocenianie pracownika jest jednym z atrybutów pracodawcy – jest to stały element funkcjonowania układu pracodawca-pracownik (J. Stelina, *Okresowe oceny kwalifikacyjne pracowników samorządowych*, „Samorząd Terytorialny” 2007, nr 7-8, s. 18). Celem procesu okresowego oceniania pracowników jest przygotowanie obiektywnej informacji, która będzie stanowić podstawę do decyzji personalnych, podejmowanych w odniesieniu do pracownika. W związku z tym niewątpliwie prawidłowe ukształtowanie zarówno kryteriów oceny, jak i procedury jej przeprowadzania, w tym zagwarantowania udziału w niej przedstawicieli związków zawodowych, jako reprezentantów pracowników, mieści się w ustawowo nakreślonym obszarze zainteresowania zakładowej organizacji związkowej.

Jeśli chodzi o nauczycieli akademickich, to przeprowadzanie okresowej oceny ich działalności jest obligatoryjne (art. 128 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce; tekst jednolity: Dz. U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.; dalej: P.s.w.n.). Przepisy pragmatyki, jaką jest P.s.w.n., określają częstotliwość oceny (nie rzadziej niż raz na 4 lata lub na wniosek rektora) oraz ustanawiają obowiązek uwzględnienia ocen studentów i doktorantów w zakresie wypełniania przez nauczyciela obowiązków związanych z kształceniem. Natomiast kryteria oceny okresowej dla poszczególnych grup nauczycieli i rodzajów stanowisk oraz tryb i podmiot dokonujący oceny okresowej określa organ jednoosobowy – rektor po zasięgnięciu opinii senatu, związków zawodowych, samorządu studenckiego oraz samorządu doktorantów (art. 128 ust. 3 P.s.w.n.). Jest to istotna zmiana względem stanu prawnego, który obowiązywał przed 1 października 2018 r., kiedy to ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 z późn. zm.; dalej: P.s.w.) określała podstawowe kryteria oceny nauczycieli, w kwestiach szczegółowych odsyłając do postanowień statutu uczelni (art. 132 ust. 2 P.s.w.). Statut i jego zmiany uchwalał organ kolegialny, tj. senat uczelni, a przepisy art. 56 i 59 P.s.w.

obligowały senat do zasięgnięcia opinii związków zawodowych przed uchwaleniem statutu oraz każdej jego zmiany, co odnosiło się również do tych zmian, które dotyczyły ocen okresowych. W praktyce przedstawiciele związków uczestniczyli w pracach nad statutowymi kryteriami oceny, wchodząc w skład odpowiednich ciał kolegialnych (komisji itp.). Istotną zmianą ograniczającą arbitralność oceny jest dokonanie w obowiązującej ustawie zastrzeżeń, że kryteria oceny okresowej nie mogą dotyczyć obowiązku uzyskania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora, a także wprowadzenie obowiązku przedstawienia kryteriów oceny przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie (art. 128 ust. 3 zd. 4 i 5 P.s.w.n.).

Obecnie pozycja rektora jest bardzo wyeksponowana. Opinie związków zawodowych oraz senatu, samorządów studenckiego i doktorantów są niewiążące, co oznacza, że rektor może, lecz nie musi ich uwzględnić. Ustawowo określony termin na wyrażenie opinii to 30 dni, przy czym brak opinii wymienionych podmiotów w ustawowym terminie uważa się za milcząca zgodę (art. 128 ust. 3 zd. 2 i 3 P.s.w.n.). W doktrynie podkreśla się, że pomimo niewiążącego charakteru wspomnianych opinii „z uwagi na ich reprezentatywność nie powinny być [przez rektora – dop. P.S.] traktowane wyłącznie jako zadośćuczynienie formalnym warunkom wprowadzenia wewnętrznych regulacji prawnych dotyczących okresowej oceny nauczycieli akademickich” (T. Jędrzejewski, [w:] *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Komentarz*, red. J. Woźnicki, Warszawa 2019, komentarz do art. 128, nb 7, s. 359). Jest to tym bardziej istotne, że „opracowanie czytelnych, adekwatnych i sprawiedliwych kryteriów oceny okresowej dla poszczególnych grup nauczycieli akademickich jest procesem trudnym i skomplikowanym” (A. Bocheńska, M. Latos-Miłkowska, I. Sierocka, M. Lekston, [w:] *System Prawa Pracy*, t. XI: *Pragmatyki pracownicze*, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021, rozdz. 20.7.2.3).

Rektor w regulaminie wskazuje podmiot dokonujący oceny okresowej i może narzucić w zasadzie dowolne rozwiązania, np. wskazać podmiot zewnętrzny w postaci firmy zajmującej się ewaluacją pracowników (por. aprobujący pogląd co do dopuszczalności zaangażowania takiego podmiotu, zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r., sygn. akt II PK 258/11, OSNP z 2013 r., nr 11, poz. 128) albo wskazać siebie samego jako właściwy organ do dokonywania oceny okresowej nauczycieli (por. A. Bocheńska i in., dz. cyt., rozdz. 20.7.2.5).

Oczywiście pożądane jest, by w kolegialnych organach przeprowadzających ocenę okresową znajdowali się także przedstawiciele związków zawodowych, którzy zadbaliby o przestrzeganie praworządności i zasad równego traktowania ocenianych pracowników. Jednakże w aktualnym stanie prawnym decydem w tej sprawie jest rektor, który jedynie zasięga niewiążącej opinii organizacji związkowych przy wskazywaniu ciał oceniających i ustalaniu zasad oceny. W procedurze oceniania powinno być zagwarantowane prawo do odwołania, a w postępowaniu odwoławczym pracownik powinien mieć możliwość upoważnienia zakładowej organizacji związkowej do reprezentowania jego interesów.

Przypomnieć w tym miejscu wypada, że uzyskanie pierwszej negatywnej oceny okresowej stwarza po stronie rektora możliwość rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem z końcem semestru, natomiast druga kolejna ocena negatywna powoduje już obowiązek złożenia przez rektora oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy (art. 123 P.s.w.n.).

Arbitralność oceny okresowej może być zakwestionowana na drodze sądowej, przy czym nauczyciel akademicki może podważać zarówno kwestie proceduralne, tj. sposób przeprowadzania oceny, jak i kwestie merytoryczne, tj. zasadność oceny (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2000 r., sygn. akt I PKN 723/99, OSNP 2001, nr 17, poz. 535, które zachowało aktualność w obecnym stanie prawnym). Ocena nauczyciela może być jedynie

pozytywna albo negatywna (art. 128 ust. 1 *in fine* P.s.w.n. nie wprowadza dalszej gradacji ocen), przy czym od wyniku tej oceny (także pozytywnego) przysługuje odwołanie do rektora (art. 128 ust. 7 P.s.w.n.), a następnie powództwo do sądu pracy. Zachował również aktualność wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 2015 r., sygn. akt I PK 201/14, LEX nr 1677793, zgodnie z którym: „Nauczyciel akademicki może kwestionować nie tylko naruszenia o charakterze proceduralnym, ale także i zasadność negatywnej oceny okresowej. Możliwość ta nie jest uzależniona od rozwiązania stosunku pracy z tej przyczyny. Sprawa o kwestionowanie oceny okresowej jest bowiem sprawą z zakresu prawa pracy, której rozstrzygnięcie nie musi być związane z rozwiązaniem stosunku pracy”.

Niezmiernie istotne jest prawidłowe sformułowanie roszczenia. Jak stwierdził Sąd Najwyższy: „Użyte w pozwie określenie żądania jako »sprostowania oceny okresowej« jest nieostre (wieloznaczne) i może oznaczać żądanie różnych rodzajów ochrony prawnej, opartych na różnych podstawach materialnoprawnych” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2011 r., sygn. akt I PK 10/11, OSNP z 2012 r., nr 19-20, poz. 233). Zasadniczo żądanie związane z wadliwą oceną okresową powinno odnosić się do uchylecia (w całości lub w części) wadliwej oceny i zobowiązania rektora do jej ponownego przeprowadzenia. W odwołaniu od wypowiedzenia na skutek negatywnej oceny, nauczyciel może domagać się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy albo odszkodowania, o którym mowa w art. 47 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465; dalej: k.p.).

Pracownik, który został niesprawiedliwie oceniony, może także żądać przed sądem ochrony dóbr osobistych i naprawy wizerunku w oczach współpracowników (por. wyrok Sądu Okręgowego w Częstochowie z dnia 17 czerwca 2013 r., sygn. akt IV P 10/12, niepubl., który zasądził – zgodnie z żądaniem pozwu – uznanie oceny okresowej za nieważną i nakazał usunięcie jej z akt osobowych pracownika; zob. M. Rzemek, *Dobra osobiste: Zadośćuczynienie za niesprawiedliwą ocenę pracownika*, „Rzeczpospolita” nr 258 (9682) z 5 listopada 2013 r.).

Pamiętać należy, że przedstawiciel związku zawodowego może być pełnomocnikiem pracownika w postępowaniu z zakresu prawa pracy (art. 465 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 1550 z późn. zm.; dalej: k.p.c. w zw. z art. 7 ust. 2 u.z.z.), przy czym zgodnie z uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2010 r., sygn. akt II PZP 6/10, OSNP z 2011 r., nr 11-12, poz. 145: „W sprawach z zakresu prawa pracy związek zawodowy nie może wytoczyć powództwa na rzecz pracownika ani wstąpić do postępowania bez jego zgody (art. 462 w związku z art. 61 k.p.c.). Członkostwo w związku zawodowym lub podjęcie się przez ten związek obrony praw i interesów pracownika na jego wniosek (art. 7 ust. 2 u.z.z.) oznacza zgodę pracownika, chyba że sprzeciwi się on czynnościom procesowym związku zawodowego”.

Nie bez znaczenia dla obrony praw pracowniczych może być przedstawienie sądowi rozpatrującemu powództwo o zmianę oceny okresowej przez organizację związkową opinii *amicus curiae*, czyli „przyjaciela sądu”. Zgodnie z art. 63 k.p.c. organizacje pozarządowe, które nie uczestniczą w sprawie, mogą przedstawiać sądowi istotny dla sprawy pogląd wyrażony w uchwale lub w oświadczeniu ich należycie umocowanych organów. Opinia taka może pomóc sądowi w rozstrzygnięciu sprawy ukazując takie jej aspekty, które wprost nie wynikają z akt postępowania (np. dotychczasową praktykę stosowania przepisów o ocenie w uczelni albo lekceważenie przez rektora stanowiska związków zawodowych odnośnie do regulaminu oceny okresowej itp.).

W odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi obowiązujące przepisy P.s.w.n. nie zawierają żadnych regulacji nakazujących bądź zakazujących dokonywania

ocen okresowych ich działalności. Pośrednio na możliwość wprowadzenia ocen pracowników wskazuje przepis art. 94 pkt 9 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. W większości uczelni takie systemy ocen nienauczycieli zostały wdrożone zarządzeniami rektorów (na podstawie ogólnej normy kompetencyjnej z art. 23 ust. 1 P.s.w.n.).

Tylko właściwie dokonana ocena pracownika pozwoli uniknąć zarzutu np. dyskryminacji przy przyznawaniu pewnych świadczeń. Należy bowiem pamiętać o tym, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.). Ocena okresowa pozwala wykazać, czy praca poszczególnych pracowników posiada jednakową wartość, czy też różni się od siebie. Jej wyniki mogą więc być obiektywnym powodem różnicowania poszczególnych pracowników, np. przy przyznawaniu im premii, awansowaniu, kierowaniu na szkolenia. Bez takiej oceny trudno będzie wykazać, że pracodawca, kierując się jedynie własnym subiektywnym zdaniem, podjął trafną decyzję.

W związku z tym, że wyniki oceny pracowników niebędących nauczycielami mogą wpływać m.in. na sferę wynagradzania czy awansów, a w pewnych przypadkach – stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy, dlatego uznać należy, że sprawa uzgodnienia kryteriów i trybu oceny wymienionych pracowników uczelni dotyczy zbiorowych interesów i praw pracowników. Obowiązek współdziałania pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi przy ustalaniu zasad i trybu oceny pracowników wynika z art. 26 pkt 2 u.z.z.

Paweł Sobotko

Wydział Prawa i Administracji UWM w Olsztynie

Stan prawny na dzień 10 kwietnia 2024 r.