



Warszawa, dnia 22 września 2022 r.

PRZEWODNICZĄCY  
KRAJOWEJ RADY SĄDOWNICTWA  
Nr WO.0161.60.2022

**Pan Bartosz Pilitowski**  
**Prezes Zarządu**  
**Fundacja Court Watch Polska**  
**b.pilitowski@courtwatch.pl**

*Szanowny Panie Prezisie,*

W odpowiedzi na Pana pismo z dnia 20 września 2022 r. uprzejmie informuję, że podczas posiedzenia w dniu 13 września br. członkowie Rady zapoznali się z projektem „Rekomendacji w sprawie kryteriów wyboru kandydatów na wolne stanowiska sędziowskie w przypadku większej liczby kandydatów niż miejsc ogłoszonych”, który przygotował zespół powołany przez Przewodniczącego Rady. Po przeprowadzonej dyskusji, Rada podjęła decyzję o skierowaniu projektu do dalszych prac. W załączniku przesyłam projekt Rekomendacji.

*Z poważaniem*

Wiceprzewodniczący  
Krajowej Rady Sądownictwa

sędzia Rafał Puchalski

**„Rekomendacje w sprawie kryteriów wyboru kandydatów  
na wolne stanowiska sędziowskie w przypadku większej liczby kandydatów  
niż miejsc ogłoszonych”**

1. Konstytucja RP w art. 60 przyznaje obywatelom polskim korzystającym z pełni praw publicznych prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach. Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego art. 60 Konstytucji RP gwarantuje każdemu obywatelowi, korzystającemu z pełni praw publicznych, prawo ubiegania się o przyjęcie do służby publicznej, nie gwarantuje natomiast przyjęcia do tej służby. Prawo dostępu do służby publicznej obejmuje także stanowiska sędziowskie.
2. Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29 listopada 2007 r. (sygn. akt SK 43/06, Dz.U. Nr 277 poz.1680; OTK ZU 10A/2007, poz. 130) kryteria oceny kandydatów na sędziów stanowią materię o szczególnym znaczeniu z punktu widzenia realizacji konstytucyjnego prawa dostępu do służby publicznej. Z tego względu podstawowe kryteria selekcji kandydatów powinny być określone w samej ustawie. Ustawodawca powinien przy tym preferować konkursowe procedury naboru do służby publicznej oparte na obiektywnych kryteriach zdefiniowanych przez ustawę.
3. Pomimo jednoznacznego stanowiska Trybunału Konstytucyjnego w zakresie potrzeby podjęcia działań o charakterze legislacyjnym dla określenia jasnych, obiektywnych kryteriów oceny kandydatów na stanowiska sędziowskie rangi ustawowej, które miałyby charakter wiążący dla Krajowej Rady Sądownictwa (a nie tylko dla zespołu członków Rady), do chwili obecnej brak jest regulacji ustawowej we wskazanym zakresie.
4. Konstytucyjne umocowanie Krajowej Rady Sądownictwa oraz brak ustawowych kryteriów oceny kandydatów, którymi Rada powinna kierować się, podejmując uchwałę o przedstawieniu kandydata na urząd sędziego Prezydentowi RP, przesądza o pozostawieniu Radzie swobody oceny kandydatów w granicach jej konstytucyjnej kompetencji.
5. Obowiązujące ustawy tj. ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – *Prawo o ustroju sądów powszechnych* (Dz.U. z 2020 r. poz. 2072 ze zm.), ustawa z dnia 25 lipca 2002 r. – *Prawo o ustroju sądów administracyjnych* (Dz.U. z 2021 r. poz. 137 ze zm.)

oraz ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o *Sędziach Najwyższym* (Dz.U. z 2021 r. poz. 1904 ze zm.) określają ogólne warunki, jakie muszą spełniać osoby ubiegające się o stanowiska sędziowskie. Nie określają natomiast zasad selekcji kandydatów w sytuacji, w której w konkursie nominacyjnym uczestniczy większa liczba osób niż stanowisk pozostających do obsadzenia.

6. Norma zawarta w treści art. 35 ust. 2 ustawy o KRS nie stanowi podstawy ustalania kryteriów oceny kandydatów przez Krajową Radę Sądownictwa i dotyczy ustalenia kryteriów oceny dokonywanej wstępnie przez zespół członków Rady. Norma ta jest skierowana wyłącznie do zespołu członków Rady, powołanego w celu przygotowania stanowiska w przedmiocie rozpatrzenia i oceny kandydata na urząd sędziego i przedstawienia go na posiedzeniu plenarnym Rady w celu podjęcia uchwały.
7. Kierując się konstytucyjną zasadą wynikająca z art. 60 Konstytucji RP, gwarantującą prawo równego dostępu do służby sędziowskiej, i mając na celu zapewnienie jednolitych, obiektywnych, przejrzystych i transparentnych standardów procedur konkursowych, Krajowa Rada Sądownictwa określa rekomendacje wskazujące kryteria oceny kandydatów na urząd sędziego, które mają charakter wewnętrzny.
8. Kryteria oceny kandydatów na stanowiska sędziowskie dzielą się na
  - a. **pozytywne kryteria oceny,**
  - b. **negatywne kryteria oceny.**
9. Maksymalna liczba punktów do zdobycia w toku procedury konkursowej na podstawie kryteriów pozytywnych wynosi **100 punktów.**
10. Liczba punktów uzyskana w toku procedury konkursowej na podstawie pozytywnych kryteriów oceny jest pomniejszona o liczbę punktów uzyskanych na podstawie negatywnych kryteriów oceny.
11. Ustala się **minimalny poziom liczby punktów**, koniecznych do zdobycia przez kandydata, w zależności od rodzaju stanowiska sędziowskiego, o które się ubiega – zgodnie z Tabelą Nr 1.

<b>Tabela nr 1. Minimalny poziom liczby punktów do zdobycia przez kandydata</b>		
Lp.	Stanowisko objęte konkursem:	Minimalna liczba punktów
1.	sędzia sądu rejonowego	40
2.	asesor sądowy w wojewódzkim sądzie administracyjnym	40

3.	sędzia sądu okręgowego	60
4.	sędzia sądu apelacyjnego	70
5.	sędzia wojewódzkiego sądu administracyjnego	70
6.	sędzia Sądu Najwyższego	80
7.	sędzia Naczelnego Sądu Administracyjnego	80

12. Określa się katalog i punktację pozytywnych kryteriów oceny kandydatów – zgodnie z Tabelą Nr 2.

<b>Tabela nr 2. Pozytywne kryteria oceny kandydatów na stanowisko sędziego z określeniem punktacji za dane kryterium</b>		
Lp.	KRYTERIA OCENY	PUNKTY
1.	poziom wiedzy prawniczej	od 0 do 5
2.	doświadczenie zawodowe, inne niż orzecznicze: a. staż (od 0 do 20) b. jakość (od 0 do 5) c. różnorodność (od 0 do 5)	od 0 do 30
3.	doświadczenie <i>stricte</i> orzecznicze: a. staż (od 0 do 20) b. jakość (od 0 do 5) c. różnorodność (od 0 do 5)	od 0 do 30
4.	znajomość podstawowej dziedziny prawa objętej konkursem	od 0 do 5
5.	znajomość innych dziedzin prawa, nie objętych konkursem	od 0 do 5
6.	działalność świadcząca o stałym podnoszeniu kwalifikacji zawodowych	od 0 do 5
7.	publikacje naukowe	od 0 do 10
8.	udział w konferencjach naukowych	od 0 do 5
9.	doświadczenie w stosowaniu prawa, inne niż działalność zawodowa (w tym orzecznicza)	od 0 do 5
10.	doświadczenie z zakresu legislacji	od 0 do 5
11.	działalność dydaktyczna	od 0 do 5

12.	doświadczenie z zakresu wystąpień publicznych	od 0 do 5
13.	cechy osobowościowe	od 0 do 10
14.	wykształcenie, w tym zawodowe	od 0 do 5

13. Negatywne kryteria oceny kandydatów dzielą się na dwie grupy:

- a. **dyskwalifikujące kryteria oceny kandydatów,**
- b. **niedyskwalifikujące kryteria oceny kandydatów.**

14. Określa się katalog i punktację negatywnych kryteriów oceny kandydatów – zgodnie z Tabelą Nr 3.

<b>Tabela nr 3. Negatywne kryteria oceny kandydatów na stanowisko sędziego z określeniem punktacji ujemnej za dane kryterium</b>		
<b>Lp.</b>	<b>KRYTERIA OCENY</b>	<b>PUNKTY UJEMNE</b>
<b>DYSKWALIFIKUJĄCE KRYTERIA OCENY KANDYDATÓW</b>		
1.	skazanie prawomocnym wyrokiem karnym, który nie uległ zatarcia, za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego	-100
2.	powzięcie przez KRS informacji, w tym informacji niejawnych, o zagrożeniu bezpieczeństwa państwa przez działalność kandydata na urząd sędziego	-100
3.	przynależność kandydata do zdelegalizowanej partii politycznej	-100
<b>NIEDYSKWALIFIKUJĄCE KRYTERIA OCENY KANDYDATÓW</b>		
1.	skazanie prawomocnym wyrokiem karnym, który nie uległ zatarcia, za przestępstwo nieumyślne	od 0 do -30
2.	prawomocne ukaranie za wykroczenie	od 0 do -30
3.	warunkowe umorzenie, skazanie w trybie prywatnoskargowym, umorzenie z uwagi na przedawnienie karalności, umorzenie z uwagi na niską społeczną szkodliwość czynu, odstąpienie od wymierzenia kary	od 0 do -30
4.	prawomocne i niezatarte skazanie dyscyplinarne, nieprawomocne skazania dyscyplinarne, w sytuacji gdy KRS wniosła środek odwoławczy na niekorzyść skazanego	od 0 do -30
5.	podejmowanie działalności, nie dającej się pogodzić	od 0 do -30

	z godnością urzędu sędziego	
6.	okoliczności negatywne wpływające na ocenę nieskazitelnosci charakteru kandydata	od 0 do -30

**15.** Łączna liczba punktów uzyskanych przez kandydata na urząd sędziego stanowi sumę punktów uzyskanych według pozytywnych i negatywnych kryteriów oceny kandydata.