

Sygn.akt III APa 5/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2014r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Bohdan Bieniek (spr.)

Sędziowie: SA Maria Jolanta Kazberuk

SA Piotr Prusinowski

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 marca 2014 r. w B.

sprawy z powództwa M. A.

przeciwko (...) Urzędowi Wojewódzkiemu w B.

o ustalenie oceny okresowej

na skutek apelacji powoda M. A.

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 listopada 2013 r. sygn. akt V P 7/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości i uchyla okresową ocenę M. A. z dnia 7 maja 2012r.,

II. w pozostałym zakresie apelację oddala,

III. koszty procesu między stronami wzajemnie znosi.

Sygn. akt III APa 5/14

UZASADNIENIE

M. A. pozwem z dnia 05 czerwca 2012 roku wniósł o uchylenie decyzji Dyrektora Generalnego (...) Urzędu Wojewódzkiego w B. i zobowiązanie pracodawcy do wystawienia oceny bardzo dobrej, a także o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu podał, iż w (...) Urzędzie Wojewódzkim pracuje od 01 lutego 2001 roku. Z dniem 01 listopada 2006 roku został mianowany na I stopień urzędnika służby cywilnej i aktualnie pracuje na stanowisku starszego inspektora wojewódzkiego w Oddziale (...) Wydziału (...), prowadząc sprawy z zakresu wywłaszczeń, odszkodowań i zwrotów nieruchomości. Powód zaznaczył, że jego praca w okresie od 2008 roku do dnia 24 lutego 2010 roku została oceniona na poziomie bardzo dobrym. Natomiast ocena za okres od 25 lutego 2010 roku do dnia dokonania oceny, tj. 07 maja 2012 roku, została określona jako pozytywna, na poziomie oczekiwań. Powód wskazywał, iż oceny cząstkowe w takich kryteriach obowiązkowych powinny być jego zdaniem na najwyższym poziomie. Poza tym M. A. zaznaczał też, że w 2010 roku uzyskał uprawnienia radcy prawnego, co jest argumentem przemawiającym za podwyższeniem oceny dotyczącej kryterium „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystywania” oraz „doskonalenie zawodowe”.

Pozwany (...) Urząd Wojewódzki w B. wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych.

Motywuując swe stanowisko podniósł, iż pracownik służby cywilnej istotnie podlega ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego, przy czym warunki i sposób przeprowadzenia tej oceny określa rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 08 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania kontroli okresowych członków służby cywilnej /Dz.U. 2009, Nr 74, poz. 633/ Opisane przez powoda w pozwie warunki pracy nie kwalifikują go do uzyskania ocen wyższych niż uzyskane w zakresie takich kryteriów jak „umiejętność współpracy”, czy „samodzielność i inicjatywa”. W przypadku tej ostatniej zresztą, powód – jak wynika z przedłożonych przez niego dokumentów – nie informował swoich przełożonych o dużym spiętrzeniu zadań na jego stanowisku pracy. Warunki pracy nie uzasadniają również przyznania mu wyższej oceny w zakresie kryteriów „kreatywność” oraz „umiejętności analityczne”. Zdaniem pozwanego, powództwo powinno tym samym ulec oddaleniu.

Sąd Okręgowy w Białymstoku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu powyższego powództwa wyrokiem z dnia 12 listopada 2013 roku oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód M. A. pozostaje zatrudniony w pozwanym (...) Urzędzie Wojewódzkim w B. od dnia 01 lutego 2001 roku. Z dniem 01 listopada 2006 roku został on mianowany na I stopień urzędnika służby cywilnej, zaś od dnia 01 lipca 2007 roku zajmuje stanowisko starszego inspektora wojewódzkiego w Oddziale (...) Wydziału(...), gdzie prowadzi sprawy m.in. z zakresu wyłączeń, odszkodowań i zwrotów nieruchomości. Jako członek służby cywilnej podlega on okresowym ocenom. W dniu 24 lutego 2010 roku bezpośredni przełożony powoda – Kierownik Oddziału – S. I. sporządził taką właśnie ocenę, dotyczącą okresu od 2008 roku do dnia jej podpisania. Wzięto w niej pod uwagę kryteria obowiązkowe, obejmujące „rzetelność i terminowość”, „wiedzę specjalistyczną i umiejętność jej wykorzystania”, „zorientowanie na osiąganie celów” i „doskonalenie zawodowe”, a także kryteria dodatkowe, wybrane przez samego oceniającego. Składały się na nie: „umiejętność i współpraca”, „samodzielność i inicjatywa”, „kreatywność” i „umiejętności analityczne”. Ewaluacja pracy powoda zakończyła się przyznaniem oceny pozytywnej/bardzo dobrej. Poza sporem pozostawał fakt, iż po dokonaniu powyższej oceny, w 2010 roku, powód pracował w Oddziale (...) wraz z inną urzędniczką, M. M., a także z kierownikiem Oddziału – S. I., który w okresie od dnia 07 czerwca 2010 roku do dnia 20 sierpnia 2010 roku przebywał jednakże na zwolnieniu lekarskim. Był on wówczas zastępowany przez powoda. Z kolei M. M. przebywała na zwolnieniu lekarskim bądź urlopie macierzyńskim w okresach: od 16 sierpnia 2010 roku do dnia 19 października 2010 roku, od 25 listopada 2010 roku do dnia 08 grudnia 2010 roku oraz od 30 grudnia 2010 roku do dnia 04 lutego 2011 roku. Tym samym w okresie od 16 do 20 sierpnia 2010 roku powód pracował w Oddziale jako jedyny jego pracownik. Jednocześnie M. A. w okresie od 21 do 30 czerwca 2010 roku oraz od 01 do 02 lipca 2010 roku przebywał na urlopie szkoleniowym, zaś w dniach od 06 do 20 lipca 2010 roku oraz od 09 do 17 września 2010 roku korzystał z urlopu wypoczynkowego. Tym samym zastępował on Kierownika Oddziału S. I. przez okres 34 dni roboczych /k. 269 – 275/. Pismem z dnia 10 lutego 2011 roku Dyrektor Generalny (...) w B., na podstawie wniosku Dyrektora Wydziału (...), wydał polecenie wszczęcia i przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w sprawie naruszenia przez powoda obowiązków członka korpusu służby cywilnej.

Sąd I instancji ustalił, że wobec powoda zostało wszczęte postępowanie dyscyplinarne. Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej w Warszawie orzeczeniem z dnia 25 kwietnia 2012 roku uchyliła orzeczenie komisji dyscyplinarnej wydane w I instancji w całości i uniewinniła powoda od zarzucanego mu czynu, stanowiącego naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej.

Bezspornym ustaleniem jest też, że w dniu 07 maja 2012 roku sporządzono kolejną ocenę pracy powoda, dotyczącą okresu od ostatniej oceny, tj. od dnia 24 lutego 2010 roku. Ostatecznie w sprawie nie było też kwestionowane, że w stosunku do poprzedniej oceny zmiany nie uległy ani kryteria obowiązkowe, ani też kryteria wybrane bezpośrednio przez powoda. Bezpośredni przełożony M. A. uznał, iż kryteria w postaci „rzetelności i terminowości”, „zorientowania na osiąganie celów” i „doskonalenia zawodowego” są spełniane przez powoda na poziomie oczekiwań /3 punkty na 5 możliwych/, natomiast powyżej oczekiwań /4 pkt/ kształtuje się spełnianie przez niego kryterium „wiedza

specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania”. Jeśli zaś chodzi o kryteria dodatkowe, to na poziomie powyżej oczekiwań /4 pkt/ są one spełniane w przypadku „umiejętności i współpracy”, „samodzielności i inicjatywy” oraz „umiejętności analitycznych”, natomiast na poziomie oczekiwań /3 pkt/ kształtuje się „kreatywność” powoda.

M. A. wniósł do Dyrektora Generalnego (...) w B. sprzeciw od powyższej oceny. Pismem z dnia 25 maja 2012 roku Dyrektor Generalny (...) w B. poinformowała M. A., iż po zapoznaniu się z treścią sprzeciwu oraz dokonaniu analizy wspomnianej wyżej oceny, sprzeciw nie został uwzględniony.

Przedstawione wyżej okoliczności faktyczne nie były w niniejszym postępowaniu co do zasady przedmiotem sporu, przy czym wynikały one – w powyższym kształcie – z przedłożonych przez strony dokumentów.

W ocenie Sądu Okręgowego należy zauważyć, że zgodnie z art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej, urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego, z zastrzeżeniem ust. 2. Stanowi on bowiem, że oceny okresowej bezpośredni przełożony.

Ocenę okresową sporządza się na piśmie i niezwłocznie zapoznaje z nią ocenionego członka korpusu służby cywilnej. Ocenę okresową członka korpusu służby cywilnej sporządza się co 24 miesiące. Dalej Sąd I instancji zwrócił uwagę, że szczegóły przeprowadzania oceny określa rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 08 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania kontroli okresowych członków służby cywilnej. Sąd przytoczył treść przepisów tego aktu, zwracając uwagę, że obowiązuje następująca skala punktowa:

- a) 1 punkt - znacznie poniżej oczekiwań,
- b) 2 punkty - poniżej oczekiwań,
- c) 3 punkty - na poziomie oczekiwań,
- d) 4 punkty - powyżej oczekiwań,
- e) 5 punktów - znacznie powyżej oczekiwań;

Z kolei skala ocen jest ukształtowana w ten sposób, że :

- a) od 1 punktu do 1,5 punktu - znacznie poniżej oczekiwań,
- b) powyżej 1,5 punktu do 2,5 punktu - poniżej oczekiwań,
- c) powyżej 2,5 punktu do 3,5 punktu - na poziomie oczekiwań,
- d) powyżej 3,5 punktu do 4,5 punktu - powyżej oczekiwań,
- e) powyżej 4,5 punktu do 5 punktów - znacznie powyżej oczekiwań;

W ocenie Sądu Okręgowego należy też mieć na uwadze, iż cytowany wyżej akt prawny zawiera wykaz kryteriów obowiązkowych i kryteriów do wyboru, służących do dokonania oceny członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na stanowisku pracy niebędącym wyższym stanowiskiem w Służbie Cywilnej ani stanowiskiem kierownika urzędu, które jest stanowiskiem w Służbie Cywilnej. – będący Załącznikiem nr 1 do rozporządzenia. Wskazano w nim zaś, że kryterium „rzetelność i terminowość” oznacza: „dbałość o przedstawianie wiarygodnych danych, faktów i informacji, po wnikliwym rozpoznaniu sytuacji z wykorzystaniem dostępnych źródeł. Dbałość o przestrzeganie określonych przepisami terminów dotyczących wykonywanych zadań. Wywiązywanie się z zadań w wyznaczonym przez przełożonego terminie i bez zbędnej zwłoki” Kryterium „Wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” oznacza zgodnie z Załącznikiem „posiadanie wiedzy z konkretnej dziedziny, warunkującej odpowiedni poziom merytoryczny realizowanych zadań. Umiejętność zastosowania posiadanych informacji w praktyce przy wykonywaniu

obowiązków. Umiejętność doboru odpowiednich narzędzi lub technologii w celu wykonania zadania. Znajomość przepisów niezbędnych do właściwej realizacji obowiązków. Umiejętność wyszukania i zastosowania właściwych przepisów odpowiednich do rodzaju sprawy. Rozpoznawanie spraw, które wymagają współdziałania ze specjalistami z innych dziedzin”. Z kolei kryterium „Zorientowanie na osiągnięcie celów” oznacza „Planowanie działań i organizowanie pracy w celu wykonania zadań. Umiejętność identyfikacji celów, określania ram czasowych działania, przyjmowanie odpowiedzialności w trakcie realizacji zadań i wywiązywanie się z zobowiązań. Ustalanie priorytetów działania, efektywne wykorzystywanie czasu. Opracowywanie planów na odpowiednim poziomie szczegółowości i możliwych do realizacji. Planowanie sposobu osiągnięcia celów, sprawdzanie realizacji działań z planem. Dostosowanie planów i organizacji pracy do zmieniających się okoliczności. Wykazywanie zaangażowania w realizację celów”. Kryterium „Doskonalenie zawodowe” odpowiada natomiast „Nastawienie na własny rozwój i podnoszenie kwalifikacji. Zdolność i skłonność do uczenia się, uzupełniania wiedzy oraz podnoszenia kwalifikacji tak, aby zawsze posiadać aktualną wiedzę i odpowiednie umiejętności. Wykazywanie zainteresowania rozwijaniem swoich kompetencji, w szczególności przez samodoskonalenie, szkolenia, uczenie się od innych czy rozwiązywanie problemów”. Odnosząc powyższe regulacje do okoliczności niniejszej sprawy należy w pierwszej kolejności zdaniem Sądu zauważyć, że pozwany, dokonując okresowej oceny powoda, nie dopuścił się żadnych uchybień proceduralnych – czy też jak to ujął powód, formalnych – w stosowaniu cytowanych owych regulacji, w tym zwłaszcza wspomnianego rozporządzenia.

Ostatecznie bowiem nie był kwestionowany fakt, iż dodatkowe kryteria oceny, wybierane przez oceniającego, były tożsame z kryteriami branżowymi pod uwagę podczas uprzedniej oceny, mającej miejsce w 2010 roku. Z zeznań wszystkich przesłuchanych w toku postępowania świadków wynika bowiem jednoznacznie, że powód – jako oceniany – siedział ze swoim bezpośrednim przełożonym S. I. – jako oceniającym – w tym samym pokoju „biurko w biurko”. Oczywiście jest zatem, że skoro Kierownik Oddziału dokonywał oceny podległego mu pracownika widząc i rozmawiając z nim codziennie, to przedmiotem części rozmów z pewnością była też sama ocena i wszelkie związane z nią kwestie, wymienione we wspomnianym przepisie. Powód nie mógł tego pominąć, bowiem z jednej strony przywiązywał do oceny duże znaczenie licząc na uzyskanie awansu, z drugiej zaś – sam potwierdził fakt przeprowadzenia rozmowy swoim własnoręcznym podpisem do doręczonym mu dokumencie. Trzeba przy tym mieć na uwadze, że rozporządzenie stawia jedynie wymóg przeprowadzenia rozmowy, natomiast milczy w sprawie sposobu, w jaki miałyby się ona odbyć. Niewątpliwie zatem równie dobrze może ona mieć charakter znacznie odformalizowany, co jednakże bynajmniej nie pozbawia jej doniosłości prawnej.

W ocenie Sądu powód nie zdołał też wykazać, że będąca przedmiotem sporu okresowa ocena zawiera uchybienia co do meritum, wskutek czego należałoby ją zmienić poprzez uwzględnienie żądań zawartych w pozwie. Powód domagał się przyznania mu „wyższych stopni”. Jednak wykonywanie większej ilości pracy nie stanowiło indywidualnego „osiągnięcia” powoda, ale było jedynie swoistym punktem wyjścia do oceny jego funkcjonowania w warunkach panujących w konkretnym okresie, przy czym oczywiście stwierdzeniem jest, że w różnych okresach mogą zaistnieć nieraz bardzo różnicowanie uwarunkowania faktyczne. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika zaś jednoznacznie, że w takich właśnie – bez wątpienia cięższych niż w poprzednim okresie – uwarunkowaniach, praca powoda nie odbiegała znacząco od pracy innych osób (zeznania S. I., M. B., E. W.). Wynika to z porównania ilości decyzji wydanych w 2010 roku przez powoda /69/ i zatrudnioną w tym samym Oddziale M. M. /59/. Niewątpliwie natomiast indywidualnym osiągnięciem mogło być wykonywanie przez niego obowiązków wynikających nie tylko z jego stanowiska służbowego, ale też ze stanowiska innej osoby zatrudnionej w Oddziale. Bezspornie powód zastępował przez pewien swego przełożonego S. I., jednakże nie miało to miejsca przez okres kilku miesięcy, a jedynie – jak wykazał pozwany – przez 34 dni robocze, z których tylko przez 5 M. A. był jedyną osobą pracującą w Oddziale. Sam też zresztą korzystał w spornym okresie zarówno z urlopów szkoleniowych, jak i wypoczynkowych. W konsekwencji nie można zdaniem Sądu mówić o obciążeniu go dodatkowymi obowiązkami na tyle znaczącym, by stanowiło podstawę do zmiany okresowej oceny. Ponadto obowiązek zastępstwa S. I. jest wpisany w opis stanowiska i zadań powoda i o te zadania wynagrodzenie powoda jest zwiększone w każdym miesiącu.

Bezspornym osiągnięciem było natomiast- w ocenie Sądu Okręgowego- wskazywane przez powoda uzyskanie uprawnień radcy prawnego, jednakże zostało uwzględnione przez pracodawcę w ocenie podczas rozpatrywania

kryterium „Wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania”. Należy przy tym mieć na uwadze fakt, iż sukces ten miał miejsce w pierwszej połowie 2010 roku, a zatem na początku okresu objętego oceną. Od tego momentu jednakże powód istotnie brał udział tylko w jednym szkoleniu, trudno zatem przyjąć, by kryterium „Doskonalenie zawodowe” mogło być uwzględnione inaczej niż „na poziomie oczekiwań”. Trudno też zresztą pominąć, że na osiem kryteriów oceny, M. A. w czterech z nich został oceniony „powyżej oczekiwań”, co jednoznacznie świadczy o dobrej opinii, jaką generalnie cieszy się u pracodawcy, mimo wspomnianych postępowań dyscyplinarnych.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty te składa się koszt zastępstwa procesowego ustalony na mocy § 11 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Od powyższego orzeczenia apelację wywiódł M. A., zaskarżając w całości wyrok Sądu I instancji i zarzucając mu:

1. rażąco obrazę przepisów prawa materialnego:

-§ 9 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz. U. Nr 74, poz. 633) wobec błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, że obowiązek przeprowadzenia rozmowy z ocenianym może mieć charakter „znacznie odformalizowany”,

-§ 11 ust. 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej,

-art. 81 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej wobec błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, iż sporządzona przez pozwanego ocena okresowa nie jest dotknięta żadnymi uchybieniami proceduralnymi, ani merytorycznymi,

- art. 83 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej wobec błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, iż pismo Dyrektora generalnego (...) w B. z dnia 25 maja 2012 roku informujące M. A. o nieuwzględnieniu sprzeciwu, bez jakiegokolwiek uzasadnienia o odniesienia się do wskazanych w sprzeciwie zarzutów jest wyrazem merytorycznego rozpoznania środka zaskarżenia,

-§ 3 ust. 1 i 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej wobec błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, że kryteria oceny okresowej M. A. w świetle załącznika nr 1 do powołanego rozporządzenia zostały ustalone w sposób prawidłowy,

2. rażąco obrazę przepisów prawa procesowego, która mogła mieć wpływ na wynik sprawy tj.:

-art. 233 § 1 kpc wobec dowolnego, sprzecznego z regułami logicznego rozumowania przyjęcia, że :

-powód nie zdołał wykazać, że będąca przedmiotem sporu okresowa ocena zawiera uchybienia, mimo iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził, iż kwestionowane przez M. A. kryteria oceny zostały zaniżone,

-wykonywanie większej ilości pracy nie stanowiło indywidualnego „osiągnięcia” powoda, mimo iż w przyjętym 5-dniowym i 40-godzinnym tygodniu pracy wykonywanie większej liczby na wysokim poziomie zadań, niż w czasie poprzedniego okresu oceny winno znaleźć odbicie w podwyższeniu oceny pracy,

-w takich właśnie bez wątplenia cięższych niż w poprzednim okresie uwarunkowaniach praca powoda nie odbiegała znacząco od pracy innych osób, co wynika z porównania ilości decyzji wydanych w 2010 roku przez powoda (69) i

zatrudnioną w tym samym oddziale M. M. (59), w sytuacji, gdy mając na uwadze zakres obowiązków zawodowych powoda, jego praca winna być oceniana według kryterium jakościowego, a nie akordowego,

-powód w sytuacji zwiększenia ilości pracy nie może domagać się z tego tytułu swoistej premii w postaci wyższej oceny okresowej, bowiem zwiększenie to wynikało z okoliczności, na które nie miał wpływu mimo, choć wykonywanie większej liczby zadań przy zachowaniu jakości pracy winno skutkować wzrostem oceny.

3. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, polegająca na przyjęciu, iż:

-skoro kierownik oddziału dokonywał oceny podległego mu pracownika widząc i rozmawiając z nim codziennie, to przedmiotem części owych rozmów z pewnością była też sama ocena i wszelkie związane z nią kwestie, wymienione w § 9 rozporządzenia mimo, iż przesłuchany na rozprawie w dniu 6 sierpnia 2013 roku świadek S. I. zeznał, iż wymaganej przez wskazany przepis rozmowy nie było,

-fakt, iż powód na osiem kryteriów oceny w czterech z nich został oceniony powyżej oczekiwań, co jednoznacznie świadczy o dobrej opinii, jaką generalnie cieszy się u pracodawcy, mimo wspomnianych postępowań dyscyplinarnych, która w sytuacji wydania wobec powoda orzeczeń uniewinniających, a więc wskazujących na brak zarzutów co do jakości pracy powoda, nie mogą być traktowane jako przemawiające na jego niekorzyść,

-fakt uzyskania uprawnień radcy prawnego został uwzględniony przez pozwanego przy rozpatrywaniu kryterium „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania”, pomimo iż w opinii okresowej w uzasadnieniu przyznanej oceny dla tego kryterium pozwany nie wskazał, żeby rzeczywiście miało to miejsce,

Wskazując na powyższe, M. A. wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego przed Sądem II instancji.

W uzasadnieniu swego stanowiska zwrócił uwagę, że wymóg przeprowadzenia rozmowy nie został zachowany przez pozwanego, a tej czynności nie konwaliduje złożenie podpisu na arkuszu ocen. Po wtóre nie można mówić o merytorycznym rozpoznanie sprzeciwu, skoro został on doręczony pracownikowi bez uzasadnienia. W odniesieniu do wartości konstytucyjnych pracownik powinien poznać jakie argumenty zadecydowały o pominięciu zarzutów sformułowanych w sprzeciwie. Po trzecie Sąd Okręgowy zupełnie pominął fakt, że w poprzednim okresie powód uzyskał zdecydowanie wyższą ocenę. W końcu pracodawca w sposób wadliwy ustalił kryteria oceny pracownika. Przecież powód był nagradzany, a zatem nie może być oceniany jako pracownik przeciętny. W czasie pracy powód podniósł swoje kwalifikacje i uzyskał tytuł radcy prawnego. W związku z tym nie można przyjąć, iż nie dążył do podniesienia swoich kwalifikacji. Dodatkowo należy pamiętać, że wykonywał pracę w trudnym okresie, gdy braki kadrowe nie pozwalały na sprawne zakończenie wszystkich prowadzonych postępowań. W związku z tym apelacja jest zasadna.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powoda częściowo zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie spór koncentrował się wokół zagadnień związanych z okresową oceną pracy powoda. Problematyka okresowych ocen jest uregulowana w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej [Dz. U. z 2008 r. nr 227, poz. 1505 ze zm.; dalej powoływana jako ustawa o służbie cywilnej]. Powszechnie uważa się, że obowiązek poddania się ocenie kwalifikacyjnej jest elementem składowym obowiązku wykonywania pracy oraz dotyczy wszystkich członków korpusu służby cywilnej. Oceny służą bowiem weryfikacji przydatności pracowników do pracy [H. Szewczyk Stosunki Pracy w służbie cywilnej Warszawa 2010 Wolters Kluwer str.220] Można też dodać,

że okresowym ocenom podlegają również inne grupy pracowników [pracownicy samorządowi, urzędnicy państwowi, pracownicy sądów i prokuratury] w ramach szeroko rozumianego prawa urzędniczego.

W pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć zagadnienie związane z właściwością rzeczową sądu rozpoznającego sprawę w pierwszej instancji. Wynika to z tego, że powołane wyżej przepisy ustawy o służbie cywilnej nie dekodują jednoznacznie kwestii związanej z właściwością rzeczową sądu I instancji. Potwierdzenie tych wątpliwości wynika także z oceny przebiegu postępowania w przedmiotowej sprawie. Powód wniósł pozew do Sądu Rejonowego, gdyż ten jego zdaniem był sądem właściwym do rozpoznania sprawy. Z kolei pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Okręgowemu [k-115]. Sąd Rejonowy w Białymstoku postanowieniem z dnia 9 sierpnia 2012r. przekazał sprawę do rozpoznania Sądowi Okręgowemu. Z kolei ów Sąd postanowieniem z dnia 23 listopada 2012r. stwierdził sę niewłaściwość i przekazał sprawę do Sądu Rejonowego w Białymstoku. Jednakże wskutek zażalenia powoda przytoczone orzeczenie zostało uchylone orzeczeniem Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 26 kwietnia 2013 r.

Z treści art. 83 ust.5 ustawy o służbie cywilnej wynika, że w razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie albo nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej, członek korpusu służby cywilnej może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji albo od dnia upływu terminu, o którym mowa w ust. 3, odwołać się do sądu pracy. Powstaje zatem pierwsza wątpliwość o jaki sąd chodzi w zwrocie „do sądu pracy”. Czy jest to Sąd Rejonowy, czy też Sąd Okręgowy.

Odwołanie od okresowej oceny pracownika stanowiło przedmiot uprzednio obowiązujących regulacji prawnych związanych ze służbą cywilną. I tak w ustawie z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej [Dz. U z 2006 r. nr 170 poz.218] oraz ustawie z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej [Dz. U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483] przedmiot regulacji był tożsamy z obecnie obowiązującą treścią przepisu, to znaczy że przysługiwało odwołanie do sądu pracy, niezależnie od zakresu oceny, to znaczy iż zgodnie z ustawą z 2006r. takiej ocenie podlegał jedynie urzędnik służby cywilnej, czyli osoba zatrudniona na podstawie mianowania [art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 24.08.2006r.]. Przytoczone przepisy pozwalają zauważyć utrzymywanie kompetencji sądu pracy do rozpoznawania w pierwszej instancji spraw związanych z okresową oceną.

W ujęciu historycznym [vide art. 1 ustawy z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych Dz. U. z dnia 4 maja 1985r.] rozpoznawanie spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych powierza się sądom pracy - stanowiącym odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych oraz sądom pracy i ubezpieczeń społecznych - stanowiącym odrębne jednostki organizacyjne sądów. Jednocześnie ustawa w art. 4 pkt 5 wprowadziła do Kodeksu Pracy treść art. 262 § 1, zgodnie z którym spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają:

1) sądy pracy - stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych oraz

2) sądy pracy i ubezpieczeń społecznych - stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów wojewódzkich, zwane sądami pracy. Dalej w ustawie z dnia 20 czerwca 1985r. Prawo o ustroju sądów powszechnych przewidziano, iż w myśl art. 18 § 1 Minister Sprawiedliwości, w drodze rozporządzenia, tworzy w sądach wojewódzkich odrębne jednostki organizacyjne do spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (sądy pracy i ubezpieczeń społecznych), a w sądach rejonowych - odrębne jednostki organizacyjne do spraw z zakresu prawa pracy (sądy pracy). Na tym tle ukształtował się pogląd, że sąd pracy występuje wyłącznie w Sądzie Rejonowym, a wyodrębnione jednostki organizacyjne w Sądach Okręgowych [wówczas Wojewódzkich] to sądy pracy i ubezpieczeń społecznych [por. J. Iwułski i W. Sanetra komentarz do Kodeksu Pracy. Warszawa 2003r.] Zatem oceniając ów zwrot na tle ustawy o służbie cywilnej z 18 grudnia 1998r. można stwierdzić, że wówczas właściwym Sądem do rozpoznania sprawy w przedmiocie okresowej oceny był sąd pracy [Sąd Rejonowy]. W wyniku uchwalenia nowej ustawy o ustroju sądów powszechnych z dnia 27 lipca 2001 r. prawo o ustroju sądów powszechnych wskazano, że sąd pracy jest wydziałem Sadu Rejonowego, w szczególności po zmianach wprowadzonych ustawą z dnia 18 sierpnia 2011r. [Dz. U z 2011 r. nr 203 poz.1192]. W rezultacie użyte przez ustawodawcę pojęcie sąd pracy oznacza obecnie sąd rejonowy, w którym utworzono wydział pracy albo wydział pracy i ubezpieczeń społecznych. W przypadku woli ustawodawcy uregulowania

właściwości rzeczowej sądu w pierwszej instancji na poziomie okręgu jest ona wprost wyekspozowana, jak np. w treści art. 127 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej.

W orzecznictwie na tle wykładni normy art. 83 ust.5 ustawy o służbie cywilnej do tej pory zaprezentowano dwa przeciwstawne stanowiska. Pierwsze z nich zostało wyrażone w postanowieniu Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 14 marca 2012 r. w sprawie III APz 2/12. We wspomnianym orzeczeniu zaprezentowano stanowisko, że sprawa dotycząca nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej jest sprawą o prawa niemajątkowe. Tym samym zgodnie z regułami procesu (art. 17 k.p.c.) właściwym do jej rozpoznania jest sąd okręgowy.

Przeciwnie stanowisko wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 października 2013 r. II PK 32/13, zgodnie z którym nie każda sprawa o świadczenie niepieniężne (facere) ma za przedmiot prawo niemajątkowe (art. 17 pkt 1 k.p.c.). Ocena okresowa jest częścią stosunku pracy określonej grupy pracowników, a stosunek pracy ma wszak charakter majątkowy. Wyłomu nie stanowi procedura ocen okresowych, która ma zakotwiczenie w ustawie i jest ściśle sformalizowana. Ocena okresowa dotyczy wykonywania przez członka korpusu służby cywilnej obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy (art. 81 ust. 3 ustawy z 2008 r. o służbie cywilnej). Do rozpoznania w pierwszej instancji sprawy dotyczącej ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej właściwy jest sąd rejonowy.

Mając na uwadze wyżej wymienione okoliczności Sąd Apelacyjny rozpoznający przedmiotową sprawę stoi na stanowisku, że odwołanie członka korpusu służby cywilnej w związku z weryfikacją okresowej oceny dokonanej na tle art. 83 ust.3 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej rozpoznaje w pierwszej instancji sąd rejonowy. Rozpoznanie przedmiotowej sprawy przez Sąd Okręgowy nie skutkuje w tym wypadku nieważnością postępowania w rozumieniu art. 379 pkt 6 kpc.

Po wtóre wyjaśnienia wymaga charakter postępowania przed sądem w sprawie związanej z odwołaniem od okresowej oceny członka korpusu służby cywilnej. Innymi słowy mówiąc, czy w takim postępowaniu sąd ma uprawnienie do uchylenia oceny dokonanej przez pracodawcę, czy też niezależnie od stwierdzonych uchybień proceduralnych może wyłącznie orzekać merytorycznie, a więc dokonać zmiany oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej, bądź też oddalić odwołanie. Ten ostatni mechanizm zbliżałby pozycję sądu do sytuacji jaka ma miejsce na tle rozpoznawania spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych. W takich sprawach zasadniczo wady decyzji administracyjnej organu rentowego nie prowadzą do możliwości uchylenia tej decyzji przez sąd pierwszej instancji za wyjątkiem spraw opisanych w treści art. 477¹⁴ § 4 kpc.

Niezależnie od zakresu uprawnień sądu konieczne jest w tym wypadku podkreślenie specyfiki postępowania. O ile dziś nie budzi wątpliwości prawo do sądu w sprawach z zakresu prawa pracy, to na gruncie niniejszej sprawy trzeba zwrócić uwagę na konieczność wyczerpania w pierwszym rzędzie procedury wewnątrzzakładowej. Stąd też warunkiem drogi sądowej jest uprzednie wykorzystanie procedury administracyjnej, czyli jak zostało to określone w doktrynie mamy tu do czynienia z tak zwaną jurysdykcją warunkową [por. K. Baran Droga sądowa w sprawach z zakresu prawa pracy członków korpusu służby cywilnej PiZS 2001 nr 10; str.26]

Jednakże na gruncie prawa pracy kognicji sądu przypisane jest badanie nie tylko samego skutku decyzji jaką podjął pracodawca [rozwiązanie umowy o pracę, odwołanie od kary porządkowej], lecz również weryfikacja określonego trybu postępowania przez zatrudniającego. Okresowa ocena pracy członka korpusu służby cywilnej pozostaje w bezpośrednim związku z jego stosunkiem pracy i ma na celu kształtowanie profesjonalizmu korpusu służby w celu zapewnienia prawidłowości i efektywności jej funkcjonowania [Jacek Jagielski, Krzysztof Rączka- komentarz do ustawy o służbie cywilnej LexisNexis Warszawa 2010 str. 338]. Uprawnione jest zatem dokonywanie odesłań do zbliżonych mechanizmów związanych ze sporami ze stosunku pracy.

Przenosząc odpowiednio na grunt niniejszej sprawy rozwiązania dotyczące umowy o pracę, to stwierdzenie naruszenia przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę rodzą po stronie pracownika określone roszczenia [art.45§1

kp]. Identycznie jest w przypadku rozpoznawania odwołania w przedmiocie odpowiedzialności porządkowej [art. 108 i następne kp]. Można zauważyć, że ramy postępowania w przypadku okresowej oceny i odpowiedzialności porządkowej są ukształtowane analogicznie. Otóż każda z tych czynności powinna być poprzedzona udziałem pracownika. Na tle odpowiedzialności porządkowej oznacza to obowiązek wysłuchania pracownika, zaś na gruncie oceny okresowej oznacza konieczność przeprowadzenia rozmowy [vide § 9 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej Dz. U z 2009 r. nr 74 poz.633]. Konieczność przeprowadzenia rozmowy jest zakotwiczona w schemacie okresowych ocen, bowiem poprzednio obowiązujące przepisy [rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 kwietnia 2007 r. w sprawie szczegółowych zasad przeprowadzania ocen urzędników służby cywilnej Dz.U.2007.69.453 oraz rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 maja 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad przeprowadzania ocen urzędników służby cywilnej Dz.U.2002.69.633] również przewidywały taki obowiązek. Nie jest to zatem nowa instytucja, której pominięcie nie wpływa na prawidłowość postępowania związanego z okresową oceną pracownika.

Oceniając dalej związek postępowania z odpowiedzialnością porządkową można zauważyć kolejne podobieństwo. Otóż pracownikowi służy prawo złożenia sprzeciwu, który powinien zostać rozpoznany w terminie 14 dni w obu wypadkach. Dopiero po wyczerpaniu drogi wewnątrzzakładowej otwiera się możliwość wystąpienia na drogę postępowania sądowego. W przypadku kary porządkowej pracownik ma roszczenie o jej uchylenie, przy czym wpływ na takie orzeczenie wywrze zarówno uchybienie formalne pracodawcy, jak i brak podstaw do jej nałożenia.

Natomiast w sprawie dotyczącej okresowej oceny ustawodawca nie zastrzegł wyłącznie uprawnienia do jej uchylenia, formułując prawo pracownika do wniesienia odwołania. Tak ukształtowane żądanie oznacza możliwość uchylenia dokonanej oceny w razie stwierdzenia uchybień proceduralnych, jak też możliwość jej zmiany w przypadku stwierdzenia materialnoprawnych przesłanek do takiej decyzji. Tym samym Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, że uchybienia proceduralne pracodawcy związane z dokonaniem okresowej oceny członka korpusu służby cywilnej prowadzą do konieczności uchylenia tej oceny, jeżeli stwierdzone wady mają istotny charakter. A takie wady wystąpiły na tle przedmiotowej sprawy, co uszło uwadze Sądu Okręgowego.

Za zasadny należy uznać zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd I instancji przeprowadzając postępowanie dowodowe ustalił, że w dniu 7 maja 2012 r. sporządzono okresową ocenę pracy powoda. Ustalenie to jest prawidłowe. W dalszej części rozważań Sąd I instancji wywodzi, że pracodawca nie dopuścił się żadnych uchybień proceduralnych. W szczególności powód był zaznajomiony z kryteriami oceny, jak też został zachowany tryb przeprowadzenia rozmowy z ocenianym przez S. I.. Sąd Okręgowy odwołując się do zeznań wszystkich przesłuchanych świadków uznał, że skoro powód i jego przełożony pracowali w jednym pokoju „biurko w biurko” to z całą pewnością w codziennej pracy kwestia oceny stanowiła ich przedmiot rozmowy. Można z tego zapisu wywnioskować odwołanie się przez Sąd Okręgowy do zasad logicznego rozumowania, iż skoro dwie osoby wspólnie pracują to rozmawiają na tematy aktualnie ich dotyczące. Ten pogląd w konfrontacji z treścią zeznań samego świadka S. I. nie zasługuje na aprobatę.

Z relacji bezpośredniego przełożonego wynikają następujące fakty. Otóż w dniu 7 maja 2012r. przedłożył ocenianemu arkusz oceny i zapytał czy ów zgłasza jakieś uwagi. Dodał jednocześnie, że nie przeprowadzał rozmowy przed oceną. Z treści zeznań świadka nie wynika także rozmowa na temat oceny w dniu ją poprzedzającym, czy też jeszcze wcześniejszym. Natomiast pozostałe dowody osobowe milczą na temat związany z rozmową przed dokonaniem oceny. Ów aspekt ma w sprawie istotne znaczenie z uwagi na brzmienie § 9 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. Jak wynika z treści przytoczonego przepisu przed sporządzeniem oceny na piśmie oceniający przeprowadza z ocenianym rozmowę, podczas której omawia z nim:

- 1) główne obowiązki wykonywane przez ocenianego w okresie, w którym podlegał ocenie, oraz sposób ich realizacji, z uwzględnieniem spełniania przez ocenianego ustalonych kryteriów oceny;
- 2) trudności napotykane przez ocenianego w trakcie realizacji zadań;

3) kierunki dalszego rozwoju zawodowego i potrzeby szkoleniowe ocenianego.

Z tak ukształtowanego obowiązku nie można wnioskować, iż rozmowa powinna mieć jedynie charakter formalny, że ma odbyć się w momencie wręczenia arkusza oceny i ograniczyć się do pytania odnośnie uwag w nim zawartych. Obecnie obowiązujący przepis nie wskazuje terminu, w którym przed sporządzeniem oceny ma odbyć się rozmowa. Jednakże opisany wyżej przedmiot tej czynności wskazuje na konieczność faktycznego przeprowadzenia rozmowy, podczas której zostaną omówione główne obowiązki i sposób ich realizacji, jak też trudności napotkane przez ocenianego w toku realizacji obowiązków służbowych. Powyższe określenie zakresu tej rozmowy wskazuje na konieczność interakcji jej uczestników, która nie może sprowadzić się do pytania o uwagi w momencie przekazania arkusza ocen. Potwierdzeniem zaprezentowanej wykładni omawianego § 9 jest treść § 11 ust.2 cytowanego rozporządzenia. Zgodnie z jego treścią sporządzając ocenę na piśmie oceniający bierze pod uwagę wnioski z rozmowy, o której mowa w § 9. Z przedstawionego przepisu wynika konieczność uwzględnienia wyników rozmowy przeprowadzonej z ocenianym. Dopiero po jej przebiegu oceniający sporządza ocenę, a nie odwrotnie. Tym samym wykluczone jest takie sporządzenie oceny, które polega na przedłożeniu ocenianemu gotowego formularza do akceptacji. Podpisanie przez pracownika rubryki wskazującej na odbycie rozmowy nie konwaliduje uchybienia pracodawcy. Skarżący może skutecznie w toku procesu podnosić uchybienia popełnione w toku postępowania w związku z okresową oceną. Dowód ponad osnowę tego dokumentu w sprawach pracowniczych nie budzi wątpliwości, w szczególności w kontekście cytowanych już zeznań świadka S. I..

W końcu trzeba zwrócić uwagę na pogląd Sądu Najwyższego zamieszczony w cytowanym już wcześniej orzeczeniu z dnia 30 października 2013r. W przytoczonym wyroku wskazano na obowiązek ścisłego ujmowania przepisów prawa dotyczących ocen okresowych. Oznacza to obowiązek kontroli wypełniania poszczególnych etapów oceny, do których należy zaliczyć etap przeprowadzenia rozmowy z ocenianym.

W konsekwencji nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, że postępowanie zostało przeprowadzone prawidłowo. Zaistniałe uchybienie jest istotne, bowiem ocena została sporządzona bez przeprowadzenia rozmowy z ocenianym, a tym samym jej efektów nie brano pod uwagę przy formułowaniu okresowej oceny pracownika.

Natomiast nie można zgodzić się ze skarżącym odnośnie kolejnej wady postępowania. Otóż jego zdaniem odmowa uwzględnienia sprzeciwu powinna wiązać się z koniecznością sporządzenia pisemnego uzasadnienia tego rozstrzygnięcia, bowiem decyzja dyrektora generalnego powinna być merytoryczna. Z tak skonstruowanym stanowiskiem można się zgodzić jedynie w kontekście wniosku, że decyzja dyrektora generalnego powinna być [i w tej sprawie była] merytoryczna. O takim rozpoznaniu sprzeciwu nie świadczy brak uzasadnienia odmowy uwzględnienia sprzeciwu. Obowiązek sporządzenia uzasadnienia decyzji odmawiającej uwzględnienia sprzeciwu nie wynika z treści prawa materialnego, Posłużenie się w tym miejscu zwrotem „decyzja” nie ma normatywnego znaczenia, jakie przypisuje się temu pojęciu na gruncie kodeksu postępowania administracyjnego, lecz stanowi wyraz uzewnętrznionego zachowania odnośnie zgłoszonego sprzeciwu. Warto podkreślić, iż odwołanie do sądu pracy przysługuje także wówczas, gdy sprzeciw nie zostanie rozpatrzony. W takim wypadku nie będzie również uzasadnienia, a droga sądowa jest wówczas dopuszczalna. Badanie prawidłowości dokonanej oceny będzie miało miejsce w razie wszczęcia postępowania sądowego o ile uprzednie wady przeprowadzonego postępowania nie będą obligowały do uchylenia dokonanej oceny li tylko z przyczyn formalnych.

Nie można zgodzić się z twierdzeniami apelacji, iż rzeczywistym powodem sporządzenia takiej oceny było pozbawienie skarżącego awansu i podwyżki. W tej mierze trzeba zwrócić uwagę, że pracodawca dokonał przeszacowania sposobu oceniania pracowników. Pozostaje to w związku czasowym z wejściem w życie nowego rozporządzenia

z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej, które posługuje się nową terminologią i zamiast poprzednich ocen [bardzo dobrej, dobrej, zadowolającej i niezadowolającej] wprowadza terminologię znacznie poniżej oczekiwań, poniżej oczekiwań, na poziomie oczekiwań, powyżej oczekiwań i znacznie powyżej oczekiwań. Obecna skala jest szersza i tym samym nie można porównywać automatycznie poprzednich wyników do obecnych. Zresztą ocenie podlega inny okres pracy. Wybór właściwego

kryterium nie był w sprawie sporny. Powód w czasie przesłuchania podał, iż był zaznajomiony z kryteriami ocen, to znaczy nie powstawały wątpliwości, które z katalogu do wyboru pracodawca miał na uwadze. W razie wątpliwości w tej mierze rozmowa, o której była mowa wcześniej powinna wyeliminować tego rodzaju różnice zdań w toku procesu sądowego.

Reasumując, **zaniechanie przeprowadzenia rozmowy z ocenianym pracownikiem w trybie przewidzianym przez § 9 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej obliuguje rozpoznający odwołanie sąd do uchylecia okresowej oceny członka korpusu służby cywilnej.** Tym samym z uwagi na uchybienia proceduralne, które skutkowały naruszeniem prawa materialnego, a mianowicie § 9 i § 11 ust.2 cytowanego wyżej rozporządzenia apelacja w tej części jest zasadna i podlega uwzględnieniu na mocy art. 386 § 1 kpc.

Natomiast w pozostałym zakresie podlega oddaleniu. Skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienia oceny na poziomie znacznie powyżej oczekiwań. Dokonanie takiej zmiany na obecnym etapie nie jest uzasadnione. Dopiero po przeprowadzeniu rozmowy i wyciągnięciu z niej wniosków pracodawca jest uprawniony do dokonania okresowej oceny. Zatem nie ma możliwości by ten proces nastąpił z pominięciem jednego z istotnych etapów jej kształtowania. Można jedynie zauważyć, że w arkuszu oceny pracodawca powyżej oczekiwań ocenił wiedzę specjalistyczną i umiejętność jej wykorzystania. Tymczasem zdaniem skarżącego takie rozwiązanie nie uwzględnia uzyskanie przez powoda kwalifikacji radcy prawnego w 2010r. Faktycznie kryterium „wiedza specjalistyczna” oznacza posiadanie wiedzy z konkretnej dziedziny, warunkującej odpowiedni poziom merytoryczny realizowanych zadań. Umiejętność zastosowania posiadanych informacji w praktyce przy wykonywaniu obowiązków. Umiejętność doboru odpowiednich narzędzi lub technologii w celu wykonania zadania. Znajomość przepisów niezbędnych do właściwej realizacji obowiązków. Umiejętność wyszukania i zastosowania właściwych przepisów odpowiednich do rodzaju sprawy. Rozpoznawanie spraw, które wymagają współdziałania ze specjalistami z innych dziedzin. Oceny zatem wymaga w jakim stopniu pracodawca wykorzystuje dodatkowe kwalifikacje radcy prawnego w obszarze kryterium wiedza specjalistyczna. Uzyskanie uprawnień radcy prawnego wiąże się z poszerzaniem wiedzy w wielu różnych dziedzinach prawa, które mogą nie mieć znaczenia przy ocenie okresowej, bowiem nie są wykorzystywane przez pozwanego. Ukończenie aplikacji radcowskiej i zdanie egzaminu nie zwalnia zaś z doskonalenia zawodowego. Radcowie prawni są zobowiązani do doskonalenia zawodowego, a powód jako członek korpusu służby cywilnej także ma taki obowiązek. Stąd też w ocenianym okresie należy uwzględnić wszelkie podniesione wyżej okoliczności. Z samego faktu przyznania powodowi nagrody nie można mówić o wadliwej ocenie, bowiem słusznie pracodawca zwrócił uwagę na fakt przyznawania nagród także innym pracownikom. Powodowi pięć z siedmiu nagród przyznano w 2010 r. Tymczasem zakres oceny obejmuje także kolejne lata.

Mając na uwadze powyższe w pozostałym zakresie apelacja powoda podlega oddaleniu z mocy art. 385 kpc, bowiem obecnie nie można dokonać zmiany oceny stosownie do żądania sformułowanego w odwołaniu. Dopiero ponownie prawidłowo przeprowadzone postępowanie pozwoli na dokonanie właściwej oceny pracy członka korpusu służby cywilnej.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 100 kpc, gdyż apelacja powoda została uwzględniona częściowo. Stąd też wzajemne zniesienie kosztów należy uznać za zasadne.