

Sygnatura akt IV P 395/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 30 marca 2022 r.

Sąd Rejonowy w (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący:SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

Protokolant:Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 30 marca 2022 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa M. B. (1)

przeciwko G.

- odwołanie od oceny okresowej

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV P 395/21

UZASADNIENIE

Powódka M. B. (1) w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy G. w W. wniosła o uchylenie pierwszej oceny okresowej z dnia 20 grudnia 2021 roku.

W uzasadnieniu wskazała, iż w dniu 17 września 2021 roku zdała egzamin ze służby przygotowawczej z wynikiem pozytywnym, zaś 17 grudnia 2021 roku złożyła pisemne sprawozdanie dotyczące zadań realizowanych w trakcie przepracowanego okresu.

Ponadto wskazała, że w dniu 20 grudnia 2021 roku została zaproszona na rozmowę z kierownikiem I. D. S. oraz M. C., zastępującą bezpośrednio przełożoną kierownika pracowni powódki M. K.. Podczas rozmowy z kadrową oraz kierownikiem I., dotyczącej dotychczasowej pracy powódki uzyskiwała informację, iż uzyskała negatywną pierwszą ocenę okresową. Wskazując na kryteria pierwszej oceny poinformowano powódkę, iż w zakresie kryterium „komunikacja” i „współpraca” otrzymała ocenę poniżej oczekiwać, co przełożyło się na ocenę całościową.

Zdaniem powódki ocena została dokonana nie tylko z naruszeniem regulacji zawartych w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania pierwszej oceny w służbie cywilnej, ale również nie była uzasadniona merytorycznie.

W odpowiedzi na pozew G. w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych

W uzasadnieniu pozwu pracodawca wskazał, iż wobec powódki w zakresie pierwszej oceny wykonano obowiązki wynikające w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania pierwszej oceny w służbie cywilnej. Pozwany podniósł, iż w dniu 10 lutego 2021r. przeprowadzono z powódką rozmowę wstępną, a w dniu 20 grudnia 2021 roku dokonano pierwszej oceny pracy powódki w służbie cywilnej przy

uwzględnieniu przepisów ww. rozporządzenia, których naruszenie zarzuca strona powodowa. Pozwany podkreślił, że negatywna ocena dotyczyła obszaru komunikacji i współpracy z innymi pracownikami, nie zaś wydajności pracy. Natomiast w zakresie zarzutu braku pouczenia, strona pozwana wskazała, iż ani przepisy ustawy o służbie cywilnej ani przepisy cyt. rozporządzenia nie przewidują dla pracodawcy obowiązku pouczenia pracownika, który uzyskał negatywną pierwszą ocenę w służbie cywilnej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

M. B. (1) od dnia 01 lutego 2021 roku rozpoczęła pracę w G. C. B. Oddział w O. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, jako pracownik korpusu służby cywilnej. Powódka pracowała w laboratorium metali na stanowisku referendarza ds. spektrometrii atomowej.

Ukończyła z wynikiem pozytywnym służbę przygotowawczą w służbie cywilnej.

(bezsporne, nadto: świadectwo pracy-k. 69, umowa k. 8, zaświadczenie k. 10)

Powódka ukończyła studia wyższe na kierunku biotechnologia. Ponadto ukończyła studia podyplomowe w zakresie menadżer jakości i bezpieczeństwa żywności oraz przygotowania pedagogicznego.

Do podstawowych obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało m.in. wykonywanie badań/pomiarów z zakresu: analiz fizykochemicznych próbek rzeczywistych i próbek w ramach potwierdzenia ważności wyników oraz zgodnie z posiadanym upoważnieniem; weryfikacji/walidacji metody, prowadzenie zapisów technicznych związanych z wykonywaniem badań/pomiarów, zgodnie z wymaganiami metodyk i wdrożonego systemu zarządzania, przygotowywanie projektu instrukcji badawczych i technicznych zgodnie z dyspozycjami systemowymi, wykonywanie zadań zleconych przez przełożonych oraz określonych w dokumentacji systemu zarządzania, zgodnie z zadaniami realizowanymi przez C. B.. Ponadto realizując swoje zadania zobowiązana była m.in. do przestrzegania przepisów kodeksu pracy, ustawy o służbie cywilnej, zarządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej, zasad regulaminu organizacyjnego i pracy a także innych aktów prawnych związanych z wykonywaną pracą.

Bezpośrednią przełożoną powódki była M. K.- kierownik pracowni.

(dowód: akta osobowe- cz. A – cv k. 2, dyplom k. 6, świadectwo k. 7-8, cz. B- zakres obowiązków-k. 5-5v; przesłuchanie powódki- k. 101-103)

M. B. (1), jako nowozatrudniony pracownik podlegała pierwszej ocenie w służbie cywilnej.

W dniu 20 grudnia 2021 roku, powódka została poproszona na rozmowę oceniającą z kierownikiem I.D. S. oraz M. C., zastępującą M. K. -kierownika pracowni. Podczas rozmowy poinformowano powódkę o kryteriach pierwszej oceny okresowej. Dokonując oceny wskazano, iż w zakresie kryterium rzetelności, wykorzystywania wiedzy i doskonalenia zawodowego, a także w zakresie organizacji pracy i orientacji na osiąganie celów powódka została oceniona na poziomie oczekiwań. Natomiast w zakresie obszaru dotyczącego komunikacji i współpracy M. B. (1) została oceniona poniżej oczekiwań.

Powódka otrzymała negatywną pierwszą ocenę jako pracownik korpusu służby cywilnej.

Uzasadniając ocenę wskazano, iż powódka rzetelnie i terminowo wykonywała swoje obowiązki, chętnie brała udział w szkoleniach. Oceniona została jako osoba zaangażowana i dobrze zorganizowana. W zakresie komunikacji i współpracy powódka została oceniona poniżej oczekiwań. Wskazano, iż M. B. (1) nie okazywała szacunku w stosunku do współpracowników, używała niewłaściwej siły głosu, okazywała brak cierpliwości co spowodowało wśród pracowników stres i brak zaufania. Nie posiadała umiejętności pracy w grupie. Podśluchiwała rozmowy innych pracowników i kierownictwa. Za pośrednictwem mediów społecznościowych skontaktowała się z nieznaną

jej pracownicą na długoterminowej absencji wypytując m.in. o stan zdrowia. Postawa pracownika spowodowała pogorszenie realizacji w całym zespole, gorszą organizację pracy i wprowadziło napiętą atmosferę.

Podczas rozmowy powódka złożyła podpisy na 2 dokumentach. Jednak nie otrzymała odpisów podpisanych dokumentów, w tym arkusza oceny.

Oceny okresowej M. B. (1) dokonała M. C., zastępująca kierownika pracowni M. K.- bezpośrednią przełożoną powódki. W związku z tym, arkusz oceny w pkt III i VI został podpisany przez M. C. w dniu 20 grudnia 2021 roku. Natomiast dopiero w dniu 10 lutego 2022 roku dokument podpisała Dyrektor C. M. Z..

W dniu 21 grudnia 2021 roku powódka złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczeń woli złożonych w dniu 20 grudnia 2021 roku, tj. w dniu rozmowy oceniającej oraz o wydanie podpisanych przez nią w dniu oceny dokumentów.

Następnie, pismem z dnia 22.12.2021r., który wpłynął do Kancelarii G. 29.12.2021r., zwróciła się z prośbą o wydanie kopii dokumentów znajdujących się w jej aktach osobowych. Po złożeniu powyższej prośby otrzymała odpis wskazanych dokumentów, w tym egzemplarz oceny.

(dowód: arkusz pierwszej oceny- k. 11 i nast., oświadczenie-k. 12- cz. B akt osobowych powódki; przesłuchanie powódki- k. 101-103)

M. B. (1) zdała egzamin ze służby przygotowawczej z wynikiem pozytywnym oraz przedłożyła pisemne sprawozdanie dotyczące zadań realizowanych w trakcie przepracowanego okresu.

(dowód: zaświadczenie wraz ze sprawozdaniem-k. 10-11)

Z powódką nie zawarto umowy na czas nieokreślony (bezsporne).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo M. B. (1), jako niezasadne nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż Sąd dokonał rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy w tym dokumenty przedłożone przez strony oraz dowód z przesłuchania powódki. Strony nie kwestionowały autentyczności przedstawionych dokumentów. Przesłuchanie powódki było dokonane w sposób spontaniczny, jasny i rzeczowy. Tym samym, zdaniem Sądu, informacje wynikające z oświadczeń M. B. jawią się jako wiarygodne. Co jednak istotne, w ocenie Sądu, wynikły w niniejszej sprawie spór ma przede wszystkim charakter sporu co do prawa, a mianowicie czy powódce przysługuje, w świetle przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz. U. 2021.1223), prawo odwołania się do sądu od pierwszej oceny w służbie cywilnej.

Zgodnie z art. 38. ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz. U. 2021.1223) pierwsza ocena w służbie cywilnej jest dokonywana nie wcześniej niż po upływie 8 miesięcy od nawiązania stosunku pracy i nie później niż miesiąc przed upływem okresu, na który została zawarta umowa o pracę ocenianego. Natomiast zgodnie z ust. 2 art. 38 cytowanej ustawy bezpośredni przełożony ocenianego w porozumieniu z kierującym komórką organizacyjną, w której pracownik jest zatrudniony, dokonuje pierwszej oceny w służbie cywilnej, biorąc pod uwagę: 1. postawę pracownika, jego zaangażowanie i postępy w pracy, relacje ze współpracownikami oraz terminowość wykonywania zadań; 2. wynik egzaminu ze służby przygotowawczej; 3. sporządzone przez ocenianego pracownika sprawozdanie dotyczące zadań realizowanych przez niego w trakcie przepracowanego okresu. Po dokonaniu oceny kierujący komórką organizacyjną wnioskuje do dyrektora generalnego urzędu w przypadku: 1. przyznania oceny pozytywnej - o zawarcie z ocenionym umowy o pracę na czas nieokreślony albo 2. przyznania oceny negatywnej - o niezawieranie z ocenionym umowy o pracę na czas nieokreślony albo o rozwiązanie umowy o pracę na czas określony (art.38 ust. 3 cytowanej ustawy).

Natomiast sposób przeprowadzenia ocen pracowników i urzędników służby cywilnej reguluje Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 lipca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania oceny w służbie cywilnej, zgodnie z którym w terminie 21 dni od dnia nawiązania z ocenianym stosunku pracy, bezpośredni przełożony przeprowadza z ocenianym rozmowę wstępną, podczas której: zapoznaje ocenianego ze sposobem dokonywania pierwszej oceny; omawia z ocenianym główne obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego oraz oczekiwania co do sposobu ich wykonania; omawia z ocenianym oczekiwania co do jego postawy, zaangażowania i postępów w pracy, relacji ze współpracownikami oraz terminowości wykonywania zadań, biorąc pod uwagę opisy elementów oceny, które są w załączniku nr 1 do rozporządzenia.

Jak wynika z komentarza „Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz” pod red. K. W. Baran (Warszawa, wyd. WKP 2021; LEX) do art. 38 ustawy o służbie cywilnej „Istotną kwestią związaną z pierwszą oceną w służbie jest możliwość jej kwestionowania przez pracownika, w tym dochodzenia określonych roszczeń na drodze sądowej.

Dopuszczalność kwestionowania na drodze sądowej pierwszej oceny w służbie nie była przedmiotem szerszych wypowiedzi orzecznictwa. Liczne orzeczenia odnoszą się natomiast do możliwości kwestionowania przez pracownika zatrudnionego w administracji publicznej oceny okresowej. Na temat dopuszczalności drogi sądowej w sprawach związanych z oceną okresową pracownika w służbie wypowiedział się m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 4.02.2008 r. Wskazane orzeczenie zapadło na tle regulacji dotyczących pracowników samorządowych, którzy w ocenie Sądu Najwyższego (o ile nie są zadowoleni z oceny okresowej) mogą się odwołać do sądu. Dopuszczalność kwestionowania oceny okresowej przez pracowników administracji publicznej była jeszcze wielokrotnie przedmiotem orzecznictwa Sądów Apelacyjnych i Sądu Najwyższego. Jednak prezentowane w orzecznictwie poglądy były często przeciwstawne.

Analiza poszczególnych pragmatyk pracowniczych prowadzi do konkluzji, że jeżeli ustawodawca przewiduje możliwość złożenia odwołania od oceny do sądu powszechnego (sądu pracy), to oznacza go wprost w treści przepisu (np. art. 20 ustawy z 16.09.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, czy art. 27 ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych). Taką możliwość przewiduje również art. 83 u.s.c., wskazując, że od oceny okresowej służy, w terminie 7 dni od dnia zapoznania się z oceną, sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu. W razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie albo nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej oceniany 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. Na gruncie analizowanego problemu mamy do czynienia z pierwszą oceną pracownika w służbie cywilnej. W tych okolicznościach, działając na podstawie zasady racjonalności ustawodawcy, należy uznać, że gdyby intencją ustawodawcy było przyznanie pracownikowi możliwości złożenia odwołania od pierwszej oceny w służbie do sądu, to (podobnie jak w przypadku oceny okresowej) oznaczyłby taką możliwość wprost w treści przepisu. W regulacji odnoszącej się do pierwszej oceny w służbie ustawodawca nie przewiduje jednak takiego trybu odwoławczego. Podstawy kwestionowania pierwszej oceny co do zasady nie może również stanowić przepis art. 189 k.p.c., gdyż negatywna ocena okresowa nie kreuje sama z siebie żadnego prawa ani stosunku prawnego. Za podstawę kwestionowania pierwszej oceny w służbie nie można również uznać art. 9 ust. 1 u.s.c., zgodnie z którym w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Wskazana regulacja decyduje o subsydiarności stosowania przepisów powszechnego prawa pracy jedynie w sytuacji, gdy dana kwestia nie jest uregulowana w pragmatyce. W tym zakresie brak możliwości kwestionowania pierwszej oceny w służbie należy uznać za celowe działanie ustawodawcy. Co więcej, Kodeks pracy nie zawiera regulacji, które mogłyby stanowić materialnoprawną podstawę ewentualnego powództwa pracownika.

Mając na uwadze powyższe, należy uznać, że nie ma materialnoprawnej podstawy do wystąpienia przez pracownika z roszczeniem o zmianę pierwszej oceny w służbie.”

Odnośnie omawianego problemu bardzo szeroko wypowiedział się także Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku w uzasadnieniu do wyroku z dnia 14.11.2018r. w sprawie VI P 767/16. Sąd ten wskazał, iż „ustawodawca nie przewidział trybu odwoławczego dla pracownika, który otrzymał pierwszą negatywną ocenę. Taki tryb był przewidziany do kolejnych ocen którym podlegali pracownicy i urzędnicy”. Zgodnie bowiem z art. 83 ust. 1 omawianej ustawy od oceny okresowej służy, w terminie 7 dni od dnia zapoznania się z oceną, sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu.

Natomiast, w razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie albo nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej, oceniany 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 (art. 83 ust.5). Dalej Sąd Rejonowy w uzasadnieniu w sprawie VI P 767/16 stwierdził: „Jak wynika z wyżej przywołanych przepisów ustawodawca odróżnił sytuację pracowników którzy dopiero zaczynają pracę od tych którzy już pracują ponad rok. Co do pierwszych nie przewidział żadnej możliwości odwołania się od oceny a w przypadku kolejnych już tak. (...) po dokonaniu analizy zakresu kognicji sądów powszechnych badających odwołania od ocen okresowych, jako zasadę przyjąć należy, iż przepisy pragmatyk służbowych nie uwzględniają możliwości sądowej kontroli ocen okresowych. Dotyczy to np. przepisów ustawowych regulujących status pracowników naukowych.

Jeżeli ustawodawca przewiduje taki wyjątek, daje temu jednoznacznie wyraz w treści przepisu.

I tak, w treści art. 96 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. Nr 96, poz. 619 z późn. zm.) przyjęto, iż pracownicy naukowcy podlegają ocenom okresowym, dokonywanym przez radę naukową, obejmującym wyniki ich pracy, nie rzadziej niż raz na 4 lata. Szczegółowy tryb i częstotliwość dokonywania ocen określa rada naukowa instytutu w regulaminie zatwierdzonym przez wiceprezesa Akademii nadzorującego prace wydziału. Natomiast pracownikom naukowym Akademii przysługuje prawo odwołania od oceny ich działalności zawodowej, w szczególności od oceny ich pracy. Odwołanie składa się do wiceprezesa Akademii nadzorującego pracę odpowiedniego wydziału. Regulamin odwołań ustala Prezes Akademii.

W treści przepisów ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych

(Dz. U. Nr 96, poz. 618 z późn. zm.) stwierdzono, że pracownicy naukowcy podlegają okresowym ocenom dorobku naukowego i technicznego, dokonywanym przez radę naukową. Rada naukowa, dokonując oceny, uwzględnia w szczególności liczbę i jakość patentów, wdrożeń, publikacji naukowych oraz prowadzonych i planowanych badań naukowych lub prac rozwojowych. Pracownicy naukowcy podlegają ocenom okresowym nie rzadziej, niż raz na 4 lata. Tryb oceny okresowej określa regulamin ustanowiony przez dyrektora.

Również w pragmatykach służbowych dotyczących innych grup zawodowych nie przewidziano możliwości odwołania (skargi) od oceny okresowej do sądu powszechnego.

I tak, w treści art. 20 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (t.j. Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 z późn. zm.) stwierdzono, że urzędnik państwowy mianowany podlega okresowym ocenom kwalifikacyjnym. Oceny dokonuje kierownik urzędu, w którym urzędnik jest zatrudniony, biorąc pod uwagę opinię bezpośredniego przełożonego i zakładowej organizacji związkowej. Dla dokonania tej czynności kierownik urzędu może powołać komisję. O treści oceny kwalifikacyjnej kierownik urzędu zawiadamia urzędnika. Od oceny kwalifikacyjnej urzędnik państwowy może, w terminie siedmiu dni, odwołać się do kierownika jednostki nadrzędnej nad urzędem. Urzędnik zatrudniony w ministerstwie może odwołać się do ministra.

Natomiast w art. 27 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 233, poz. 1458 z późn. zm.) wskazano, że pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, podlega okresowej ocenie. Oceny na piśmie dokonuje bezpośredni przełożony pracownika samorządowego, nie rzadziej, niż raz na 2 lata i nie częściej, niż raz na 6 miesięcy. Pracownikowi samorządowemu od dokonanej oceny przysługuje odwołanie do kierownika jednostki, w której pracownik jest zatrudniony, w terminie 7 dni od dnia doręczenia oceny.

W przypadku uwzględnienia odwołania, ocenę zmienia się, albo dokonuje się oceny po raz drugi.

Jeżeli ustawodawca przewiduje wyjątek w postaci możliwości złożenia odwołania od oceny okresowej do sądu powszechnego (sądu pracy), to oznacza go wprost w treści przepisu.

Taką możliwość przewidział jak już wcześniej wskazano w przepisie art. 83 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.), podając, iż od oceny okresowej służy, w terminie 7 dni od dnia zapoznania się z oceną, sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu. W razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie, albo nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej, oceniany 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.

Bez wątpienia ustawodawca w świetle wyżej przywołanego artykułu nie przewidział trybu odwoławczego od pierwszej oceny okresowej.

Taką podstawą prawną nie może być również w ocenie sądu art. 189 k.p.c. bowiem negatywna ocena okresowa nie kreuje sama z siebie żadnego prawa ani stosunku prawnego. Powództwo o ustalenie nie może skutecznie zmierzać do ustalenia faktów nie mających prawotwórczego charakteru (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 434/97, OSNAPiUS 1998 Nr 21, poz. 627). Natomiast uwzględnienie powództwa o ustalenie uwarunkowane jest istnieniem po stronie powoda interesu prawnego w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2015 r., II PK 74/14, LEX nr 1628923). Nie można jednak wykluczyć, że negatywna ocena może wywołać skutki w zakresie praw lub obowiązków pracowniczych (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2014 r., II PZP 2/14, OSNP 2015 Nr 9, poz. 117). Może także naruszyć dobra osobiste pracownika. Jednak w każdym z tych przypadków konieczne jest wskazanie (przez powoda lub sąd) konkretnej podstawy materialnej dochodzonych roszczeń.

Taką podstawą nie może być również wskazany art. 9 ustawy zgodnie z którym w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. 2. Spory o roszczenia dotyczące stosunku pracy w służbie cywilnej rozpatrywane są przez sądy pracy.

Wyżej przywołany artykuł ustanawia bowiem zasadę subsydiarności stosowania przepisów powszechnego prawa pracy w sprawach nieunormowanych w ustawie, a odnoszących się do statusu pracowniczego osoby wchodzącej w skład korpusu służby cywilnej. Wspomniana zasada jest konsekwencją szczególnego charakteru przepisów ustawy o służbie cywilnej, które zgodnie z regułą *Lex specialis derogat legi generali* mają pierwszeństwo przed ogólnymi unormowaniami prawa pracy, zwłaszcza regulacjami Kodeksu pracy. Kodeks pracy, zgodnie z jego art. 1, zawiera normy mające zastosowanie do ogółu pracowników. Jeżeli jednak dla określonej grupy pracowników zostały ustanowione normy szczególne, mają one zastosowanie przed rozwiązaniami kodeksowymi. Identyczna reguła odnosi się do innych pozakodeksowych powszechnych regulacji prawa pracy, tylko bowiem do takich odsyła omawiany art. 9 ust. 1.

Ustawa o służbie cywilnej reguluje sytuację statusu pracowniczego członków korpusu służby cywilnej, przy czym w większym stopniu koncentruje się na normowaniu statusu urzędników aniżeli pracowników służby cywilnej. W konsekwencji przepisy powszechnego prawa pracy w szerszym zakresie mają zastosowanie do pracowników służby cywilnej, w mniejszym zaś do urzędników tej służby. Istnieją jednak sprawy, które nie zostały uregulowane w ustawie o służbie cywilnej w odniesieniu do wszystkich członków korpusu służby cywilnej; w ich zakresie będą miały zastosowanie powszechne przepisy prawa pracy. Wprawdzie ustawa o służbie cywilnej zawiera rozdział poświęcony obowiązkom urzędnika tej służby, niemniej nie normuje on wszystkich obowiązków tych urzędników; przykładowo nie normuje on obowiązków: przestrzegania czasu pracy, przestrzegania regulaminu pracy lub też przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (por. art. 100 § 2 pkt 1 - 3 k.p.). Z kolei w rozdziale zatytułowanym "Uprawnienia członka korpusu służby cywilnej" nie uregulowano np. problematyki podstawowego urlopu wypoczynkowego, z tego też względu do członków tego korpusu mają zastosowanie art. 152-173 k.p. Ustawa nie reguluje równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, tak więc w tym zakresie należy stosować art. 113 i 183a-183e k.p. Komentowana ustawa reguluje odpowiedzialność dyscyplinarną członka korpusu służby cywilnej, brak jest w niej natomiast przepisów o jego odpowiedzialności materialnej, stąd właściwe w tym zakresie są art. 114-127 k.p. Brak też w ustawie regulacji dotyczącej odprawy pośmiertnej (por. art. 93 k.p.), uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (por. art. 176-1891 k.p.), zasad przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy (por. art. 207-23715 k.p.),

odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (por. art. 281-283 k.p.), czy wreszcie przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy (por. art. 291-295 k.p.).

Jak wynika z wyżej przywołanych przykładów Kodeks pracy znajduje zastosowanie do pracowników lub urzędników służby cywilnej w sprawach które nie zostały uregulowane w tej ustawie. Jednakże ten akt prawny także nie zawiera żadnych regulacji które mogłyby stanowić materialnoprawną podstawę niniejszego powództwa bowiem w ogóle nie mówi o ocenach okresowych pracowników.”

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę zgadza się z przedstawioną w cytowanym orzeczeniu w sprawie VI P 767/16 argumentacją i zapatrywaniem prawnym potwierdzonym stanowiskiem zawartym w Komentarzu do art. 38 ustawy o służbie cywilnej pod red. K.W.Baran. Zdaniem Sądu, przepis art. 38 ustawy o służbie cywilnej nie przewiduje możliwości odwołania się od pierwszej oceny w służbie cywilnej w przeciwieństwie, co najmniej, do oceny okresowej (art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej). Jednocześnie, jak wskazano zarówno w cytowanym judykacie, jak również wskazuje się w przywołanym komentarzu do art. 38 omawianej ustawy, brak jest przesłanek do formułowania roszczeń w zakresie uchylenia pierwszej oceny w oparciu o inne przepisy prawa, w tym art. 189 kpc, czy poprzez art. 9 ustawy o służbie cywilnej – przepisy Kodeksu Pracy.

Reasumując, Sąd nie znalazł podstaw do uznania roszczenia powódki o uchylenie pierwszej oceny w służbie cywilnej za uzasadnione i tym samym powództwo podlegało oddaleniu. Jednocześnie, należy zgodzić się ze stroną powodową, iż w toku dokonywania oceny doszło do nieprawidłowości formalnych m.in. w zakresie terminowości sporządzenia oceny tj. w zakresie daty podpisania arkusza oceny przez kierownika komórki organizacyjnej - M. Z. w dniu 10.01.2022r. podczas gdy stosunek pracy powódki kończył się w dniu 31.01.2022r. (art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 21.11.2008r. o służbie cywilnej). Nadto, powódka nie otrzymała bezpośrednio po przeprowadzeniu ewentualnej rozmowy wstępnej kopii części I i II arkusza, która według strony pozwanej miała odbyć się w dniu 10.02.2021r. (par. 4 ust. 4 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 lipca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania pierwszej oceny w służbie cywilnej). Co poddaje jednak w wątpliwość fakt przeprowadzenia rozmowy wstępnej we wskazanej dacie jest dzień wpływu arkusza w zakresie cz. I i II do Biura Dyrektora G. Ś.. Nastąpiło to dopiero w dniu 21.12.2021r. jak wynika z prezentaty. Powódka natomiast twierdziła, że w ogóle takiej rozmowy z nią nie przeprowadzono. Dodatkowo wskazała, że kadry mieszczą się w W.. Nie mniej jednak, kwestie powyższe nie rzutowały na możliwość uwzględnienia powództwa z uwagi na przedstawioną powyżej argumentację wskazującą na brak regulacji prawnych umożliwiających odwołanie się od pierwszej oceny w służbie cywilnej. O powyższym orzeczono po myśli art. 38 ustawy z dnia 21.11.2008r. o służbie cywilnej w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z § 9 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (punkt II wyroku).

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus