

Sygn. akt VI P 767/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14/11/2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa A. N.

przeciwko (...)w G.

o uchylenie oceny okresowej

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powoda A. N. na rzecz pozwanego (...) w G. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 767/16

UZASADNIENIE

Powód A. N. wniósł o uchylenie negatywnej pierwszej oceny pracownika służby cywilnej z dnia 18 listopada 2016 r. w całości i nakazanie pozwanemu (...) w G. dokonania nowej oceny oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że pierwsza ocena pracownika w służbie cywilnej została dokonana przez pozwanego z naruszeniem regulacji zawartych w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania oceny w służbie cywilnej. Także sama negatywna ocena pracy powoda nie jest zasadna, albowiem w czasie zatrudnienia nie były kierowane w stosunku do niego żadne zastrzeżenia czy też uwagi na jakości wykonywanych zadań, czy też prezentowanej postawy, zaangażowania i postępów w pracy oraz relacji ze współpracownikami i terminowości wykonywania zadań.

W toku postępowania powód podtrzymał dotychczasowe stanowisko w sprawie, wskazując jednocześnie, że wywiezione powództwo ma na celu, by jego praca została oceniona w sposób rzetelny, z uwzględnieniem kryteriów obiektywnych, a czemu nie odpowiada wystawiona przez pozwanego ocena.

Pozwany wniósł o odrzucenie pozwu jako nie znajdujące podstawy w przepisach prawa materialnego, ewentualnie w razie niepodzielenia stanowiska pozwanego o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany wskazał, że niska

przydatność zawodowa powoda do pracy w służbie cywilnej była podstawą do wystawienia powodowi negatywnej pierwszej oceny w służbie cywilnej.

Postanowieniem z dnia 06 czerwca 2017 r oddalono wniosek o odrzucenie pozwu

Na rozprawie w dniu 31 października 2018 r. strony podtrzymały dotychczas zajmowane stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny :

Powód A. N. został zatrudniony w (...) w G. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2015 r. do dnia 30 listopada 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystenta. Miejszem wykonywania pracy była pracownia wirusologiczna Zakład (...) w G., ul. (...), którym kierowała A. Ś.. W Zakładzie (...) kierownika zastępowała M.T..

Praca w Zakładzie (...) w G. polegała na wykonaniu badań na rzecz klientów zewnętrznych oraz na zlecenie organów (...).

(dowód: umowa o pracę k. B/2 część B akt osobowych, zakres obowiązków k. B/4 część B akt osobowych, świadectwo pracy k. C/1 część C akt osobowych)

Przełożona powoda A. Ś. w drugim dniu zatrudnienia wskazała powodowi, że nie jest uprawniony do podpisywania żadnych dokumentów, że odbędzie się szkolenie stanowiskowe i BHP oraz osobami, które wdrożą i przeszkolą powoda do pracy będzie M. S. i A. M..

Powód w zakreślonym w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 lipca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania pierwszej oceny w służbie pracowniczej (Dz.U.2015.1144) – dalej zwanego „rozporządzeniem” terminie 21 dni od nawiązania z nim stosunku pracy nie odbył rozmowy wstępnej zgodnie z wymogami zawartymi w treści § 3 rozporządzenia.

W czasie zatrudnienia w stosunku do powoda formułowane były zarzuty co do jakości wykonywanej pracy a także relacji ze współpracownikami. Do przełożonej powoda dochodziły informacje o niewłaściwym zachowaniu powoda w stosunku do współpracownic ale i dotyczące stricte wykonywania obowiązków pracowniczych. Z uwagi na podjęcie nieuzasadnionej interwencji w sprawie braku materiału badawczego, jak również i formy wypowiedzi powód nie był upoważniony do przeprowadzania rozmów telefonicznych i kontaktów na zewnątrz.

W związku z wykonaniem analizy służącej do oceny w służbie cywilnej powoda kierownik pracowni wirusologicznej podjęła decyzję o przyznaniu powodowi oceny negatywnej. Ocena ta była wynikiem całokształtu pracy oraz sposobu współpracy w zakresie mu powierzonym, tj.:

- 1) w zakresie wykonywania badań wykazywał się przeciętnym opanowaniem stosowanych metodyk. Jako nieliczny został upoważniony do wykonywania badań i to w sposób średnim; dopiero po pół roku wykonywania badań pod nadzorem zdobył kompetencje do samodzielnego wykonywania badań. Badania międzylaboratoryjne wykonał ze znacząco niższą dokładnością (nie potrafił oznaczyć niskich mian),
- 2) w zakresie rzetelności – nie uzyskał wymaganej wprawy manualnej, nie uzyskiwał wymaganej poprawności, precyzji, dokładności, a co najważniejsze powtarzalności w wykonywanych badaniach,
- 3) w zakresie współpracy i komunikacji popełniał liczne błędy w reprezentowaniu zakładu na zewnątrz jednostki. Kierownik wskazała, że uzyskiwała liczne uwagi od współpracujących podmiotów, klientów. Wypowiedzi formułowane przez powoda były niejasne, nieprecyzyjne, rozmowa często była przeprowadzana w sposób niegrzeczny – w postaci żądań. Klienci byli wprowadzani w błąd albo formułowane były w stosunku do nich niesłuszne zarzuty o złe wykonywanie obowiązków. W wyniku tego faktu kierownik wskazała, że przeprowadziła rozmowę z pracownikiem i zabroniła kontaktów z klientem zewnętrznym,

4) współpraca wewnątrz zakładu była również trudna. W trakcie pierwszych paru tygodni pracownicy skarżyli się na postępowanie pracownika. Jego sposób bycia, wywyższający się, nieszanujący współpracowników spowodował, że większość osób odmówiła współpracy. Po około 2 miesiącach kierownik podała, że przeprowadziła rozmowę z powodem omawiając z nim popełnione błędy – jednak poprawa nie nastąpiła. Wraz z kierownikiem pracowni diagnostyki wściekłej kierownik zaproponowała udział w badaniach sekcyjnych w celu poszerzenia grona personelu współpracującego. Z powodów jednak po paru dniach te osoby również odmówiły współpracy. M. T. zgłaszała niewykonywanie poleceń służbowych podczas nieobecności A. Ś.. Bezpośredni współpracownicy bardzo żalili się również co do sposobu zwracania się do nich w trakcie codziennych zajęć cytując pytania typu: „Co pani ma dziś pod fartuchem?”. Dochodziło również często do sytuacji szukania próbek, lokalizacji odczynników, które później znajdowały się w co najmniej nieprzeznaczonych do tego miejscach np. :schowanie próbek do badań międzylaboratoryjnych. Błędy te okazały się tym gorsze, że pracownik nigdy nie przyznał się do błędów, zawsze obarczał błędem współpracowników, choć fakty były jasne/ Powód przejawiał tendencje do przenoszenia odpowiedzialności za wykonywanie zadania na innych. Sytuacje takie zgłaszali pracownicy punktu przyjęć, kierownik pracowni serologicznej.

Na poziomie oczekiwań powód spełnił jedynie dwa warunki, tj. wykorzystanie wiedzy i doskonalenie zawodowe oraz organizację pracy i orientację na osiąganie celów. Powód został oceniony poniżej oczekiwań w trzech przypadkach, tj. w odniesieniu do aspektów rzetelności, komunikacji i współpracy.

Powód otrzymał negatywną pierwszą ocenę w służbie cywilnej.

A. N. zaliczył egzamin ze służby przygotowawczej oraz przedłożył sprawozdanie dotyczące zadań realizowanych przez niego w trakcie przepracowanego okresu po terminie. W dniu wystawienia oceny, tj. 15 listopada 2016 r. powód został poinformowany o ocenie. Kierownik pracowni informując powoda o ocenie wyjaśniła mu przyczyny podjętej decyzji.

Przekazanie powodowi oceny nastąpiło po terminie wynikającym z rozporządzenia.

(dowód: wynik badań międzylaboratoryjnych k. 43, karta badań próbek k. 44, wydruki z czytnika (...) metoda (...) k. 45, karta nowozatrudnionego pracownika k. 47, e-mail k. 14-16, zaświadczenie o ukończeniu z wynikiem pozytywnym służby przygotowawczej w służbie cywilnej k. 17, notatka służbowa k. B/8 część B akt osobowych, arkusz pierwszej oceny w służbie cywilnej k. B/9 część B akt osobowych, listy obecności za miesiąc październik i listopad 2016 r. k. 48-53, wykaz badań k. 193-519

częściowo zeznania powoda A. N. k.539v.-541 (zapis rozprawy z dn. 31.10.2018r. 00:06:08-01:36:22) w zw. z k. k. 127-131 (zapis rozprawy z dn. 6.02.2018r. 00:01:29-00:53:11)

zeznania świadka M. S. k.152-153v. (zapis rozprawy z dn. 12.07.2018r. 00:02:56-00:51:06); zeznania świadka A. M. k.153v-155v. (zapis rozprawy z dn. 12.07.2018r. 00:51:49-02:01:47); zeznania świadka B. G. k. 155v.-156 (zapis rozprawy z dn. 12.07.2018r. 02:02:22-02:16:54); zeznania świadka E. M. k.156-156v.(zapis rozprawy z dn. 12.07.2018r. 02:18:10-02:37:40); zeznania świadka M.T. k. 156v.-157v. (zapis rozprawy z dn. 12.07.2018r. 02:38:39-03:09:29); zeznania świadka G. L. k. 157v. (zapis rozprawy z dn. 12.07.2018r. 03:10:33-03:21:08)

częściowo zeznania świadka A. Ś. k. 131-139 (zapis rozprawy z dn. 6.02.2018r. 00:55:55-02:56:28))

Z powodu negatywnej pierwszej oceny w służbie cywilnej z powodów nie została zawarta umowa na czas nieokreślony.

(dowód: dokumentacja dot. niezawarcia z powodem umowy na czas nieokreślony, k. B/10-B/12 część B akt osobowych)

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wynosi 2.677,92 zł.

(dowód: zaświadczenie o zarobkach, k. 46)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo A. N. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny w sprawie na podstawie dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych oraz osobowych źródeł dowodowych w postaci zeznań powoda jak i zeznań świadków.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda A. N. w zakresie w jakim powód wskazywał na przebieg zatrudnienia, w tym nieprzeprowadzenia rozmowy wstępnej, terminu wyznaczenia sprawozdania oraz okoliczności towarzyszących samej pierwszej ocenie, albowiem były logiczne, spójne i konsekwentne, nadto znajdowały odzwierciedlenie w wiarygodnych dowodach z dokumentów, jak również po części w zeznaniach świadka A. Ś., w zakresie w jakim sąd uznał je za wiarygodne. W pozostałym zakresie z uwagi na stricte subiektywną ocenę przedstawioną przez powoda relacje ze współpracownikami, wykonywania obowiązków służbowych stały one sprzeczności z wiarygodnymi zeznaniami świadków M. S., A. M., B. G., E. M., M.T., G. L. i częściowo zeznania świadka A. Ś..

Zeznania świadka A. Ś. Sąd uznał w części za wiarygodne. Świadek wskazała wprawdzie, że nie zostały zachowane terminy określone w rozporządzeniu w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania oceny w służbie cywilnej, jednakże w swoich zeznaniach dążyła do wykazania, że rozmowa wstępna odbyła się z zachowaniem warunków § 3 ww. rozporządzenia, jak też rozmowa oceniająca. Sąd zważył, że zeznania świadka są w tym zakresie niewiarygodne, przeczą przede wszystkim zapisom datowanym w arkuszu ocen, nadto nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie wiarygodnym materiale dowodowym. W pozostałym zakresie, w szczególności co do jakości świadczonych przez powoda pracy, wykonywanych obowiązków a także relacji interpersonalnych znajdowały one pełne odzwierciedlenia w wiarygodnych zeznaniach świadków M. S., A. M., E. M., M.T..

Sąd uznał zeznania świadka M. S., A. M., E. M., M.T. za wiarygodne. Świadkowie pracowały wspólnie z powodem w jednej pracowni i w swoich oświadczeniach procesowych przekazały wszelkie informacje, w których posiadaniu były. Oczywiście Sąd miał na uwadze, że świadkowie są dalej pracownikami pozwanego i ich zeznania stanowić mogą wyraz solidaryzowania się z pozwanym pracodawcą, nie mniej w zakresie w jakim dotyczyły pracy powoda oraz relacji interpersonalnych nie sposób było odmówić im wiary. Wskazać w tym miejscu należy, że zeznania świadków korespondowały z zeznaniami świadka A. Ś., a ich wyraz znalazł odzwierciedlenie w treści uzasadnienia pierwszej oceny pracy powoda, jak również piśmie w sprawie nieprzedłużania z powodem stosunku pracy.

Sąd uznał za wiarygodne również zeznania świadka G. L., przy czym świadek pracowała do marca 2016 r. u pozwanego, a powoda znała z pracy w pracowni (...), a zatem jej wiedza była nieznaczną na temat okoliczności przedmiotowej sprawy.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka B. G., który pracował w pracowni diagnostyki i wścieklizny. Świadek posiadał ogólnie wiedzę co do zastrzeżeń do pracy powoda, sam zaś nie wnosił takich w czasie trzech wspólnych badań sekcyjnych. Jednakże w zakresie sporządzenia negatywnej oceny pracy i podstaw leżących u takiej decyzji nie znał. Nie mniej jednak relacje ze współpracownikami były mu znane z przekazów.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie zasadniczo oparł je na podstawie dokumentów złożonych w toku postępowania, których zasadniczo autentyczność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd z urzędu również nie dopatrzył się podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności.

Wskazać w tym miejscu należy, iż dla oceny zasadności wywiedzonego powództwa wystarczającym było dokonanie ustaleń w zakresie spełnienia wymogów formalnych sporządzonej pierwszej oceny pracy w służbie cywilnym, tym samym sama merytoryczna ocena pracy powoda nie wymagała dodatkowych ustaleń w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności odnieść należało się do żądania strony pozwanej o odrzucenie pozwu w oparciu o treść art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c.

Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U.2018.1559j.t.) nie przewiduje trybu odwołania od negatywnej pierwszej oceny w służbie cywilnej. A zatem ani dyrektorowi generalnemu urzędu, ani Szefowi Służby Cywilnej nie przysługują uprawnienia do zmiany treści pierwszej oceny w służbie cywilnej dokonanej przez bezpośredniego przełożonego w porozumieniu z kierującym komórka organizacyjną. Sporządzenie pierwszej oceny w służbie cywilnej jest czynnością z zakresu prawa pracy, pracownik którego prawa zostały naruszone w związku z tą oceną może dochodzić swoich roszczeń z tego tytułu na drodze sądowej – przed sądem pracy.

Przywołać w tym miejscu należy stanowisko Sądu Najwyższego, które w jednoznaczny sposób wskazuje, że dopuszczalna jest droga sądowa.

Na gruncie przedmiotowej sprawy powód wystąpił z żądaniem uchylenia negatywnej pierwszej oceny pracownika służby cywilnej z uwagi na naruszenie praw pracownika wynikających z przepisów kodeksu cywilnego, kodeksu pracy oraz rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania oceny w służbie cywilnej. Zatem w oparciu o tak sformułowane roszczenie stwierdzić należy, że dopuszczalna jest droga sądowa.

A. N. niniejszym pozwem domagał się uchylenia pierwszej oceny w służbie cywilnej zarzucając dokonanie jej z naruszeniem obowiązujących przepisów.

Zgodnie z art. 38. 1. ustawy o służbie cywilnej 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.

2. Bezpośredni przełożony ocenianego w porozumieniu z kierującym komórka 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 pracowanego okresu.

Zdaniem sądu orzekającego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na bezspeczne ustalenia, że z powodów nie została przeprowadzona rozmowa wstępna, w trakcie której bezpośredni przełożony zapoznaje ocenianego ze sposobem dokonywania pierwszej oceny. W myśl bowiem § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 lipca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu dokonywania oceny w służbie cywilnej, w terminie 21 dni od dnia nawiązania z ocenianym stosunku pracy, bezpośredni przełożony przeprowadza z ocenianym rozmowę wstępną, podczas której: 1) zapoznaje ocenianego ze sposobem dokonywania pierwszej oceny; 2) omawia z ocenianym główne obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego oraz oczekiwania co do sposobu ich wykonywania; 3) 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 określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia; 4) wyznacza termin na złożenie sprawozdania.

W określonym terminie pozwany nie przeprowadził z powodów rozmowy wstępnej, zgodnie z przywołanym uregulowaniem. Nie sposób także uznać, że 17 października 2016 r. bezpośrednia przełożona powoda przeprowadziła z nim rozmowę wstępną, o jakiej mowa w § 3 ww. rozporządzenia. Po pierwsze z uwagi na upływ blisko 11 miesięcy pracy od momentu zatrudnienia powoda, rozmowa ta nie mogła być uznana za wstępną. Po wtóre przeprowadzona w sposób ogólnikowy rozmowa odnosząca się do elementów pierwszej oceny pracowniczej oraz wyznaczenia terminu

sporządzenia sprawozdania z wykonywanej pracy na dzień 2 listopada 2016 r. nie może wypełniać realizacji obowiązku o jakim mowa w § 3 ww. rozporządzenia.

Rozmowa wstępna ma bowiem sformalizowany charakter o doniosłym znaczeniu, bowiem wyznacza główne obowiązki pracownika wynikające z zajmowanego stanowiska oraz oczekiwania co do sposobu ich wykonywania, oczekiwania pracodawcy co do postawy pracownika, zaangażowania i postępów w pracy, relacji ze współpracownikami oraz terminowości wykonywania zadań, a wreszcie zapoznanie ze sposobem dokonywania pierwszej oceny oraz wyznaczeniem terminu do sporządzenia sprawozdania. Pierwsza ocena ma na celu budowanie wykwalifikowanej i profesjonalnej kadry w służbie cywilnej. To swego rodzaju ocena kwalifikacyjna pracownika. W jej trakcie zbierane są informacje pomocne przy podejmowaniu decyzji, czy należy przedłużyć umowę z ocenianym pracownikiem.

Z uwagi na powyższe stwierdzić należy, że powód nie został w określonym terminie zapoznany z wymaganiami oczekiwaniami pracodawcy, co mogło mieć wpływ na pierwszą ocenę pracy powoda. Okoliczność tą potwierdziła bezpośrednia przełożona A. Ś..

Dalej wskazać należy, że zgodnie z § 4 ww. rozporządzenia termin na złożenie sprawozdania, wskazujący datę początkową i końcową wyznaczonego okresu, ustala się w taki sposób, aby przypadła on po upływie 8 miesięcy od dnia nawiązania z ocenianym stosunku pracy i aby dokonanie pierwszej oceny mogło nastąpić w terminie określonym w art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, zwanej dalej "ustawą".

Bezpośredni przełożony wpisuje do arkusza pierwszej oceny, zwanego dalej "arkuszem", informacje o: 1) terminie przeprowadzonej rozmowy wstępnej; 2) terminie wyznaczonym na złożenie sprawozdania; 3) okresie, w którym powinna zostać dokonana pierwsza ocena.

Oceniany potwierdza podpisem przeprowadzenie z nim rozmowy wstępnej i zapoznanie się z terminem wyznaczonym na złożenie sprawozdania.

Po dokonaniu czynności, o których mowa w ust. 1-3, bezpośredni przełożony przekazuje ocenianemu kopię części I i II arkusza.

Zgodnie z treścią § 8 rozporządzenia dokonanie pierwszej oceny polega na: 1) przeprowadzeniu z ocenianym rozmowy ocenianej, w zakresie określonym w § 2, podczas której bezpośredni przełożony może omówić także kierunki dalszego rozwoju zawodowego i potrzeby ocenianego; 2) przyznaniu ocen częściowych za postawę ocenianego, jego zaangażowanie i postępy w pracy, relacje ze współpracownikami oraz terminowość wykonywania zadań, odpowiednio do poziomu spełniania przez ocenianego każdego z elementów oceny, z uwzględnieniem ich opisów; 3) ustaleniu oceny łącznej, będącej średnią arytmetyczną z ocen częściowych, o których mowa w pkt 2; 4) przyznaniu pozytywnej lub negatywnej pierwszej oceny.

Pierwsza ocena w służbie cywilnej dokonywana jest nie później niż miesiąc przed upływem okresu, na który została zawarta umowa o pracę ocenianego, co oznacza, że na gruncie przedmiotowej sprawy ocena ta winna zostać sporządzona do dnia 31 października 2016 r. Ocena pracy powoda została sporządzona w dniu 15 listopada 2016 r. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, iż data wpisana na arkuszu oceny jest niezgodna z tą rzeczywistością, mając na uwadze również treść nagrania.

W myśl § 11 ust. 1 ww. rozporządzenia bezpośredni przełożony niezwłocznie umożliwia ocenianemu zapoznanie się z pierwszą oceną. Zdaniem Sądu także w tym zakresie pozwany uchybił regulacjom rozporządzenia, bowiem umożliwienie pracownikowi zapoznania się z oceną po upływie sześciu dni nie może zostać uznane za niezwłoczne, zwłaszcza w sytuacji, gdy uzasadnienie przyznanej oceny liczy ledwie osiem zdań.

Z powodem nie została przeprowadzona rozmowa oceniana, powód miał sporządzić sprawozdanie i przekazać bezpośredniemu przełożonemu. Następnie w trakcie rozmowy w dniu 15 listopada 2016 r. uzyskał informację, że będzie to ocena negatywna, skutkująca nie nawiązaniem dalszego stosunku pracy. Nadto powód nie został zapoznany

z treścią negatywnej oceny po jej sporządzeniu, zaś pozwany wskazał na późniejszy termin zapoznania się. Faktycznie powód w dniu 21 listopada 2018 r. zapoznał się z treścią oceny.

W świetle powyższych ustaleń wskazać należy, że pozwany dokonując pierwszej oceny w służbie cywilnej powoda naruszył obowiązujące przepisy.

Zgodnie z art. 38. ust. 3 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.

Jak wynika z wyżej przywołanych przepisów konsekwencją otrzymania przez pracownika negatywnej pierwszej oceny było to, że dyrektor generalny decydował czy z takim pracownikiem zawrzeć umowę o pracę, w przeciwnym bowiem przypadku zawarta rok wcześniej umowa rozwiązywała się ona z upływem czasu jej obowiązywania. Tak też się stało w przypadku powoda.

Wskazać należy, że 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. 81. 1. wyżej przywołanej ustawy urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego.

3. Ocena okresowa dotyczy wykonywania obowiązków wynikających z opisu zajmowanego stanowiska pracy. Ocenę okresową sporządza się na piśmie i niezwłocznie zapoznaje z nią ocenionego.

4. Ocenę okresową sporządza się co 24 miesiące.

5. Ocena okresowa zawiera wnioski dotyczące indywidualnego programu rozwoju zawodowego.

6. Ocena okresowa jest sporządzana w razie zmiany stanowiska pracy, wiążącej się z istotną zmianą zakresu obowiązków, jeżeli od dnia sporządzenia ostatniej oceny okresowej upłynęło więcej niż 6 miesięcy. W przypadku osób ocenianych po raz pierwszy, ocenę sporządza się, jeżeli okres podlegający ocenie jest dłuższy niż 6 miesięcy.

7. W razie usprawiedliwionej nieobecności ocenianego w pracy, trwającej dłużej niż miesiąc, termin, o którym mowa w ust. 4, ulega przedłużeniu o czas tej nieobecności.

Od tej oceny ustawodawca przewidział tryb odwoławczy w art. 83. 1. ustawy zgodnie z którym od oceny okresowej służy, w terminie 7 dni od dnia zapoznania się z oceną, sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu.

3. Sprzeciw rozpatruje się w terminie 14 dni od dnia wniesienia.

4. W razie uwzględnienia sprzeciwu ocenę okresową zmienia się albo sporządza po raz drugi. Od oceny okresowej sporządzonej po raz drugi przysługuje sprzeciw na zasadach określonych w ust. 1 i 3.

5. 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.

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.

Strona powodowa upatrywała podstaw do wniesienia powództwa w oparciu o treść orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2008 r. (II PK 226/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 238). Sąd orzekający w pełni podziela stanowisko tam wyrażone, że urzędnicy, którzy nie są zadowoleni z uzyskanej negatywnej oceny przełożonego, mogą się odwołać do sądu. Choć ustawa o pracownikach samorządowych (w treści obowiązującej do końca zeszłego roku) nie przewiduje takiej możliwości, nie oznacza to, że urzędnik nie może tego zrobić.

Nie można jednak tracić z pola widzenia, że niniejsze rozstrzygnięcie w zakresie dotyczącym roszczenia o uchylenie oceny pracownika i nakazanie dokonania ponownej oceny dotyczyło mianowanego pracownika samorządowego kwestionującego okresową ocenę dokonaną na podstawie art. 17 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.). Na gruncie niniejszej sprawy mamy do czynienia ze zgołą odmienną sytuacją, bowiem dotyczy ona pierwszej oceny pracownika w służbie cywilnej zatrudnionego na okres jednego roku na podstawie umowy o pracę. Zatem niniejsze rozstrzygnięcie bazuje na innym stanie faktycznym w sprawie. Przy czym dalej Sąd Najwyższy odnosząc się do dopuszczalności drogi sądowej wskazał, że jeśli według zawartych w pozwie twierdzeń powoda istnieje między stronami stosunek cywilnoprawny, to drogę sądową należy uznać za dopuszczalną. Dopiero proces przed sądem ma wykazać, czy twierdzenia powoda znajdują podstawę w przepisach prawa materialnego i doprowadzić do wiążącego ustalenia istnienia albo też nieistnienia konkretnego stosunku cywilnoprawnego między stronami procesu. Artykuł 2 k.p.c. ustanawia domniemanie drogi sądowej w sprawach cywilnych w rozumieniu art. 1 k.p.c. Oznacza to, że każda sprawa cywilna - w znaczeniu, o jakim mowa w art. 1 k.p.c. - podlega rozpoznaniu przez sąd, chyba że przepis szczególny przekazuje ją do właściwości innych organów.

Jeżeli z okoliczności faktycznych przytoczonych przez powoda nie wynika zgłoszone przezeń roszczenie albo nie znajduje ono oparcia w przepisach prawa materialnego, wówczas powództwo podlega oddaleniu jako pozbawione podstaw faktycznych i nieuzasadnione bądź jako pozbawione podstawy prawnej. Podana przez wnoszącego powództwo kwalifikacja prawna żądania nie jest dla sądu wiążąca, a sformułowanie jej w pozwie nie zwalnia sądu z dokonania samodzielnej kwalifikacji zawartych w nim żądań.

Wskazać należy ,że pod 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 naukowci 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 pracę 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 naukowci 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 kpc 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 obowiązkowi 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 18^{3a}- 18^{3e} 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

Mając powyższe na uwadze w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd uznał, że o ile uchybienia, których dopuścił się pozwany w zakresie warunków i sposobu dokonywania oceny w służbie cywilnej są bezsporne, o tyle żądanie powoda o uchylenie pierwszej negatywnej oceny pracy nie znajduje oparcia w przepisach prawa materialnego. Żaden bowiem z przepisów regulujących szeroko rozumianą służbę cywilną ani też regulacje kodeksu pracy nie pozwalają na osadzenia roszczenia na konkretnym przepisie prawa materialnego pozwalające Sądowi orzekającemu uchylenie pierwszej oceny pracy w służbie cywilnej. Tak sformułowane bowiem żądanie powoda nie mogło zostać uwzględnione.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo.

Na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 ze zm.) zasądzono od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.