

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2019 r.

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

Przewodniczący:	Sędzia Agnieszka Turowska
Protokolant:	Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa E. O.

przeciwko (...) w G.

o uchylenie oceny okresowej

uchyla ocenę okresową powódki E. O. z dnia 9 listopada 2017 r w części dotyczącej kryteriów dodatkowych .

UZASADNIENIE

Powódka E. O. wystąpiła z pozwem przeciwko(...) o uchylenie oceny okresowej dokonanej w dniu 9 listopada 2017 r w części dotyczącej kryteriów dodatkowych . W uzasadnieniu pozwu wskazała ,że jej przełożona dokonała oceny okresowej z naruszeniem obowiązujących przepisów rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r w sprawie warunków i sposobu przeprowadzenia ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej . Polegało ono na tym, że wybrała dodatkowe kryteria oceny, natomiast nie dopełniła obowiązku zapoznania jej z nimi w określonym przepisami terminie.

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się jego oddalenia wskazując ,że ocena na którą powołuje się powódka została wykonana w następstwie uwzględnienia wniesionego przez nią sprzeciwu od pierwszej oceny wystawionej przez bezpośrednią przełożoną E. O.. Podniosła ,że nie zgadza się zarzutami zgłoszonymi przez powódkę bowiem zostały już wcześniej podniesione w sprzeciwie, który został przez pracodawcę uwzględniony w następstwie czego wydano kolejną ocenę. Zdaniem strony pozwanej obecnie powódka nie może już powoływać się na te same zarzuty . Wskazała ponadto na jej niekonsekwencję w związku z tym ,że kwestionuje tylko część oceny mimo ,że zarzuty formalne co do jej przeprowadzenia odnoszą się do całości procedury . Wskazano , że kryteria nie były zaskoczeniem dla E. O. , poza jednym , z uwagi na to ,że zostały one powielone z poprzedniej oceny.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka została zatrudniona u pozwanego od dnia 1 kwietnia 1999 r na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony . Początkowo pracowała na stanowisku inspektor w (...)w G. Wydział (...).

(dowód: umowa o prace z dnia 25 marca 1999 r – akta osobowe cz. B k:1)

Pismem z dnia 27 kwietnia 2017 r na podstawie art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej złożono jej propozycje określając warunki zatrudnienia w (...) w G. stanowiącą zarazem decyzje w sprawie przeniesienia w rozumieniu ustawy o służbie cywilnej i tak od dnia 1 czerwca 2017 r :

- 1 . rodzaj umówionej pracy : mianowanie;
2. stanowisko służbowe : starszy specjalista;
3. miejsce wykonywania pracy : G.
4. komórka organizacyjna - Referat (...) w (...) w G.

Powódka powyższe warunki przyjęła.

(dowód: pismo z dnia 27 kwietnia 2017 r – akta osobowe cz.B k: 156, oświadczenie z dnia 29 maja 2017 r – akta osobowe cz. B k: 157)

Następnie na zasadzie porozumienia stron z dniem 2 października 2017 r przeniesiono E. O. do Działu (...).

(dowód: pismo z dnia 25 września 2017 r k: 160 akta osobowe cz B)

27 marca 2017 r bezpośrednio przełożona powódki wypełniła część I oceny okresowej. Wskazała na kryteria obowiązkowe takie jak wykorzystanie wiedzy i doskonalenie zawodowe , rzetelność , organizacja pracy i orientacja na osiąganie celów, współpraca i komunikacja . Dokonała także wyboru trzech kryteriów dodatkowych takich jak podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych oraz myślenie analityczne. I. W. nie omówiła z powódką głównych obowiązków wynikających z opisu jej stanowiska pracy , kryteriów obowiązkowych i dodatkowych . Nie poinformowała o swoich oczekiwaniach co do sposobu spełniania kryteriów oceny a także celów do osiągnięcia w okresie , w którym oceniany podlega ocenie .

(dowód: ocena okresowa k: 161 akta osobowe cz. B a ponadto przesłuchanie powódki k: 32-34 , adnotacje 00:05:23-00:27:27, k117 -118 , adnotacje 00:04:23-00:21:01, przesłuchanie I. W. k: 54 -57 adnotacje 00:03:14-00:41:52)

Proces tej oceny został zainicjowany w dniu 09 października 2017 r .

(wydruk z programu Q. k: 42)

Po dokonaniu oceny w dniu 11 października 2017 r powódka złożyła sprzeciw i wniosła o zmianę ocen cząstkowych. W uzasadnieniu podniosła ,że konieczność przeprowadzenia tej oceny wynika ze zmiany stanowiska pracy wiążącą się z istotną zmianą zakresu obowiązków oraz upływem 6 miesięcy od sporządzenia ostatniej oceny . Wskazała , że jej bezpośrednio przełożona oceniła ją w następujący sposób:

1. Wykorzystanie wiedzy i doskonalenie zawodowe – na poziomie oczekiwań
2. Rzetelność - na poziomie oczekiwań
3. Organizacja pracy i orientacja na osiąganie celów- powyżej oczekiwań
4. Współpraca - powyżej oczekiwań
5. Komunikacja – powyżej oczekiwań

Co do ocen cząstkowych według wybranych przez oceniającego:

1. Podejmowanie decyzji i odpowiedzialność – na poziomie oczekiwań
2. Radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych - na poziomie oczekiwań
3. Myślenie analityczne – na poziomie oczekiwań

Według powódki jej przełożona dokonując oceny naruszyła §7 Rozporządzenia w sprawie warunków i sposobu przeprowadzenia ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej poprzez nie przeprowadzenie rozmowy w terminie 30 dni od dnia sporządzenia na piśmie poprzedniej oceny . Ponadto według niej naruszono także § 5 ponieważ nie omówiono z nią głównych obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego. Nie omówiono kryteriów obowiązkowych i dodatkowych ani też oczekiwań ocenianego co do sposobu spełnienia kryteriów oceny przez ocenianego a także nie wskazano celów do osiągnięcia w okresie w którym oceniany podlega ocenie , jeżeli ich określenie jest uzasadnione ze względu na charakter obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy . Dodatkowo naruszono także § 6 który mówi ,że oceniancy zapoznaje ocenianego z kryteriami oceny i terminem sporządzenia oceny na piśmie. Dalej powódka podniosła ,że rozmowa o której mowa w § 5 rozporządzenia nie odbyła się z nią , natomiast kryteria oceny zostały jej przedstawione wraz z wystawieniem oceny okresowej.

(dowód: sprzeciw powódki od oceny okresowej k: 163 – akta osobowe cz. B, a ponadto przesłuchanie powódki k: 32-34 , adnotacje 00:05:23-00:27:27, k117 -118 , adnotacje 00:04:23-00:21:01, przesłuchanie I. W. k: 54 -57 adnotacje 00:03:14- 00:41:52)

W wyniku wniesionego przez powódkę sprzeciwu przedmiotowa ocena okresowa została uznana za niebyłą i nakazano jej ponowne dokonanie .

(dowód: pismo z dnia 30 października 2017 r k: 164 cz. B, a ponadto przesłuchanie powódki k: 32-34 , adnotacje 00:05:23-00:27:27, k117 -118 , adnotacje 00:04:23-00:21:01, przesłuchanie I. W. k: 54 -57 adnotacje 00:03:14-00:41:52)

W dniu 9 listopada 2017 r została ona przeprowadzona przez bezpośrednią przełożoną która na poziomie oczekiwań oceniła powódkę w zakresie kryteriów obowiązkowych takich jak wykorzystanie wiedzy i doskonalenie zawodowe oraz rzetelność . Natomiast według niej organizacja pracy ,współpraca i komunikacja zasługiwały na ocenę powyżej oczekiwań. Co do ocen za kryteria dodatkowe tj. podejmowanie decyzji i odpowiedzialność , radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych oraz myślenie analityczne uznała ,że powódka spełniła oczekiwania pracodawcy.

(dowód : ocena z dnia 9 listopada 2017 r k: 161 akta osobowe powódki cz. B , a ponadto przesłuchanie powódki k: 32-34 , adnotacje 00:05:23-00:27:27, k117 -118 , adnotacje 00:04:23-00:21:01, przesłuchanie I. W. k: 54 -57 adnotacje 00:03:14- 00:41:52)

E. O. wniosła sprzeciw od tej oceny w którym domagała się jej uchylenia w zakresie ocen częściowych z kryteriów dodatkowych wybranych przez ocenianego. Natomiast co do kryteriów obowiązkowych domagała się utrzymania jej w mocy. W uzasadnieniu wskazała ,że I. W. sama dokonała wyboru kryteriów dodatkowych. Nie zapoznała jej w ciągu 30 dni z kryteriami . Nie zrobiła tego także później. O dodatkowych kryteriach powódka została poinformowana dopiero w dniu 11 października 2017 r . Urzędniczka podniosła również ,że przełożony nie musi ale może wybrać kryteria dodatkowe. Natomiast jego obowiązkiem jest zapoznanie z nimi ocenianego.

(dowód: sprzeciw k: 165 , akta osobowe cz. B, a ponadto przesłuchanie powódki k: 32-34 , adnotacje 00:05:23-00:27:27, k117 -118 , adnotacje 00:04:23-00:21:01, przesłuchanie I. W. k: 54 -57 adnotacje 00:03:14-00:41:52)

Dyrektor (...) nie uwzględnił wniesionego sprzeciwu o czym poinformował powódkę pismem z dnia 28 listopada 2017 r argumentując ,że kryteria podstawowe i dodatkowe poza jednym tj. podejmowanie decyzji i odpowiedzialność

są identyczne z kryteriami przedstawionymi powódce w dniu 18 stycznia 2016 r . Dlatego nie mogły być dla niej zaskoczeniem .

(dowód: pismo z dnia 28 listopada 2017 r k: 166 akta osobowe powódki cz. B)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Sąd dokonywał ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie na podstawie dokumentów prywatnych znajdujących się w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powódki a także na podstawie zeznań świadka I. W. oraz samej powódki .

W ocenie Sądu zeznania zarówno powódki jak i świadka były wiarygodne bowiem korespondowały one ze sobą a ponadto znajdowały także potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym w postaci dokumentów prywatnych.

Stan faktyczny był bezsporny między stronami. Kwestią wymagającą jedynie rozstrzygnięcia było czy uchybienia formalne w dokonaniu oceny pracy powódki przez jej bezpośrednią przełożoną skutkować winny uchyleniem tej oceny w zakresie objętym niniejszym postępowaniem .

Pracodawca powódki po dokonaniu przez I. W. pierwszej oceny okresowej na skutek sprzeciwu nakazał jej uchylenie i przeprowadzenie ponownie. Jednakże druga ocena okresowa nie różniła się od pierwszej w związku z czym powódka zdecydowała się złożyć sprzeciw , który tym razem nie został uwzględniony i dlatego zdecydowała się skierować sprawę do sądu.

Sposób przeprowadzenia ocen okresowych pracowników i urzędników służby cywilnej reguluje Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r w sprawie warunków i sposobu przeprowadzenia ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej.

Rozporządzenie to wskazuje według jakich kryteriów będą oceniani pracownicy zatrudnieni na określonych stanowiskach pracy. W zależności od zajmowanego stanowiska kryteria obligatoryjne zawsze są takie same i zostały określone w § 4 rozporządzenia. Ustawodawca przewidział 14 możliwych kryteriów oceny. Przy czym oceniający mógł wybrać z nich 3 dodatkowe, które będzie brał przy ocenie pracy swojego pracownika.

Rozporządzenie nakłada na oceniającego pewne obowiązki i tak najpierw zgodnie z § 5 oceniający przeprowadza z ocenianym rozmowę, podczas której omawia się:

- 1) główne obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego;
- 2) kryteria obowiązkowe i kryteria dodatkowe, jeżeli są wybierane przez oceniającego;
- 3) oczekiwania oceniającego co do sposobu spełniania kryteriów oceny przez ocenianego;
- 4) cele do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlega ocenie, jeżeli ich określenie jest uzasadnione ze względu na charakter obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, a także sposób realizacji wyznaczonych celów.

2. Oceniający może wybrać z wykazu kryteriów oceny nie więcej niż 3 kryteria dodatkowe, najistotniejsze ze względu na charakter obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego.

3. Po przeprowadzeniu rozmowy, o której mowa w ust. 1, oceniający wpisuje do części I arkusza kryteria dodatkowe, jeżeli zostały wybrane, oraz termin sporządzenia oceny na piśmie.

Następnie oceniający zapoznaje ocenianego z kryteriami oceny i terminem sporządzenia oceny na piśmie a oceniany potwierdza zapoznanie się z kryteriami oceny i terminem sporządzenia oceny na piśmie (§ 6) Czynności te dokonuje się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia na piśmie poprzedniej oceny (§ 7)

Przed dokonaniem oceny na piśmie przełożony pracownika przeprowadza z nim 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) sposób realizowania przez ocenianego celów do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlegał ocenie, jeżeli cele te zostały wyznaczone;
- 3) kierunki dalszego rozwoju zawodowego i potrzeby ocenianego w zakresie podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia umiejętności.

Oceniany zgodnie z § 12 rozporządzenia winien zostać niezwłocznie zapoznany z oceną sporządzoną na piśmie .

Zgodnie z art. 83. 1. ustawy o służbie cywilnej 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.

Zgodnie z art. 81 ust. 1 ustawy 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. Warunki i sposób przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej określa rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 8 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (art. 82 ustawy).

Ocena okresowa urzędnika i pracownika służby cywilnej jest zbiorem (sumą) określonych ocen (opinii) wyrażanych według określonych kryteriów za pomocą przyjętej punktacji. Jak każda więc opinia ze swej istoty nie jest wolna od subiektywnego osądu osoby oceniającej. Przyjęcie określonych kryteriów ma przydać ocenie walor obiektywizmu, lecz nie pozbawia pracodawcy prawa do indywidualnej oceny pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 274/10, LEX nr 829121).

W konsekwencji sąd nie jest uprawniony do podwyższania pozytywnej oceny kwalifikacyjnej ("na poziomie oczekiwań") na "jeszcze bardziej" pozytywną, natomiast jego kontroli podlega zachowanie przez pracodawcę standardów, jakie wyznacza art. 94 pkt 9 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest zobowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Takie zaś standardy zapewnia ujęcie oceny okresowej w ramy określonej procedury wynikającej z rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. Rozpatrując odwołanie od oceny okresowej, sąd bada więc, czy dochowano przepisane trybu oceny, a stwierdziwszy w tym zakresie uchybienia, rozważa, czy naruszenie przepisów powyższego rozporządzenia było tego rodzaju, że kryteria oceny okazały się dowolne. Mieści się w tym również kontrola uzasadnienia negatywnych ocen częściowych - na poziomie: poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań - pod kątem prawdziwości podanych w nim okoliczności faktycznych, dlatego że ocena na podstawie obiektywnych kryteriów to ocena konfrontująca te kryteria z rzeczywistym stanem rzeczy. Uznawszy zaś, że ocena nie została dokonana na podstawie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, sąd nie zmienia oceny okresowej, a jedynie działa kasatoryjnie (uchyla ją), co obliuguje pracodawcę do jej ponownego sporządzenia.

W niniejszej sprawie bezsporne jest, że przełożona powódki dokonując oceny naruszyła § 5, 6 i 7 rozporządzenia bowiem nie wykonała obowiązków określonych w tych paragrafach. Zaznaczyć należy, że zapoznanie pracownika z jego obowiązkami i kryteriami według których będzie oceniany ma sens przed okresem za który będzie następnie oceniany. Służyć ma to bowiem ustaleniu jasnych i obiektywnych zasad oceny pracowników. Oceniani muszą wiedzieć czego się od nich oczekuje i z czego następnie będą rozliczani.

W związku z czym należało dokonać oceny czy te uchybienia formalne były tego rodzaju, że kryteria oceny okazały się dowolne. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia. Wskazać należy, że przełożona powódki samodzielnie dokonała wyboru kryteriów dodatkowych i nie zapoznała powódki z nimi. Zaznaczyć przy tym należy, że nie miała obowiązku dokonywania ich wyboru bowiem rozporządzenie przewiduje jedynie taką możliwość. Jednocześnie w momencie dokonania oceny niejako rozliczyła powódkę również z tego o czym E. O. nie była poinformowana. Strona pozwana argumentowała, że wybór kryteriów dodatkowych nie był na tyle istotny aby móc uznać, że ocena była dowolna tym bardziej, że w przypadku powódki zmieniło się w porównaniu do poprzedniej oceny tylko jedno kryterium dodatkowe. To, zdaniem pozwanego skutkować winno tym, że mogła się spodziewać co przełożony będzie brał pod uwagę przy dokonywaniu weryfikacji pracy powódki. Z takim stanowiskiem jednakże, w ocenie Sądu, nie sposób się zgodzić. Przede wszystkim dlatego, że przełożona w ogóle nie musiała wskazywać tych dodatkowych kryteriów lub wybrać ich mniej. Wskazać także należy, że przełożony musi także wskazać swoje oczekiwania co do sposobu spełnienia kryteriów oceny przez ocenianego. W niniejszej sprawie dodatkowo mamy szczególną sytuację bowiem ocena ta wynikała ze zmiany komórki organizacyjnej w której była zatrudniona powódka połączonej ze zmianą przełożonego, który był zobligowany do sporządzenia jej oceny. Tym bardziej więc konieczne i ważne było przeprowadzenie rozmowy wstępnej bowiem istotne było, z punktu widzenia pracownika, jak przełożony widzi tą współpracę i na co będzie w przyszłości kładł nacisk. Podwładny nie może być rozliczany z tego o czym nie wiedział tym bardziej, że oceny te mają wpływ na szereg jego uprawnień.

Reasumując stwierdzić należy, że powódka biorąc pod uwagę zajmowane przez nią stanowisko wiedziała jakie kryteria podstawowe będą brane w jej przypadku przy dokonywaniu oceny okresowej i dlatego uchybienia proceduralne w tym zakresie, w ocenie Sądu, należało uznać za mniejszej wagi. Nie można natomiast w taki sam sposób podejść do kryteriów dodatkowych, których albo w ogóle mogło nie być, mogły być inne, bądź też nie w takiej ilości jak to miało miejsce w przypadku powódki. Ustawodawca bowiem określił jedynie, że można dokonać wyboru maksymalnie trzech kryteriów.

Mając powyższe na uwadze należało uznać to uchybienie za poważne i z uwagi na jego ciężar gatunkowy orzec o uchyleniu w tej części oceny na podstawie art. 83 ustawy o służbie cywilnej.