

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 sierpnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo P. P. (1), skierowane przeciwko Izbie Skarbowej w Ł. (obecnie Izbie Administracji Skarbowej w Ł.), w przedmiocie odwołania od oceny okresowej pracownika korpusu służby cywilnej i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód od 1993 roku jest zatrudniony na stanowisku komisarza skarbowego w D. Kontroli Podatkowej Pierwszego Urzędu Skarbowego Ł., w związku z czym podlega okresowej ocenie pracy na podstawie art. 81 ustawy o służbie cywilnej.

Urząd Skarbowy dokonuje kontroli podatkowych zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Finansów, w których określony jest rodzaj kontroli, jakie powinny zostać w danym okresie odbyte. W dziale kontroli podatkowej odbywały się spotkania informacyjne, w toku których pracownicy byli informowani o priorytetach w danym okresie w zakresie zadań przydzielonych pracownikom do realizacji. P. P. (1) prezentował krytyczną postawę względem narzucanych pracownikom zadań. W dniu 14 października 2013 roku przeprowadzona została ocena okresowa pracy powoda, z której wynikami powód został zapoznany tego samego dnia. Powód nie zgodził się z oceną i w dniu 21 października 2013 roku złożył do Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego Ł. pisemny sprzeciw, w którym zarzucił zaniżenie ocen cząstkowych z następujących kryteriów:

- wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania – ocena została zaniżona o 2 punkty
- zorientowanie na osiągnięcie celów – ocena została zaniżona o 2 punkty
- w przypadku pozostałych kryteriów (rzetelność i terminowość, doskonalenie zawodowe, skuteczna komunikacja, umiejętność współpracy, samodzielność i inicjatywa, kreatywność, umiejętności analityczne) ocena została zaniżona o 1 punkt

W dniu 5 listopada 2013 roku powód otrzymał za pośrednictwem poczty decyzję Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego Ł. z dnia 4 listopada 2013 roku, w której sprzeciw powoda nie został uwzględniony. Od decyzji tej powód odwołał się do Sądu i wniósł o uchylenie bądź zmianę oceny okresowej. Po przeprowadzeniu postępowania Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 30 marca 2015 roku wydał wyrok w sprawie o sygnaturze XI P 378/14, na mocy którego ocena okresowa pracy powoda została uchylona, a sprawę przekazano Pierwszemu Urzędowi Skarbowemu Ł. w celu ponownego sporządzenia oceny okresowej za okres od 14 października 2011 roku do 14 października 2013 roku. Wyrok uprawomocnił się 27 maja 2015 roku.

Ponowną ocenę przeprowadził Kierownik D. Kontroli Podatkowej w dniu 7 sierpnia 2015 roku. Z wynikami oceny okresowej zapoznano powoda w dniu 12 sierpnia 2015 roku. Ocenę przeprowadził I. N., w zakres kompetencji którego wchodziło dokonywanie okresowych ocen podległych mu pracowników, a więc pracowników D. Kontroli Skarbowej Pierwszego Urzędu Skarbowego Ł.. Podczas rozmowy oceniającej w dniu 7 sierpnia 2015 roku, I. N. miał wydrukowane zestawienie wszystkich spraw P. P. (1) oraz zestawienie jego ocen kwartalnych. Ocena w stosunku do powoda została przeprowadzona z uwzględnieniem kryteriów typowych dla pracownika kontroli podatkowej: rzetelność, terminowość, umiejętność, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiągnięcie celów, doskonalenie zawodowe, zdolność logicznego i analitycznego myślenia, umiejętność współpracy i kompetencje komunikacyjne. W toku rozmowy oceniającej, I. N. uzasadniał poszczególne punkty oceny okresowej podając konkretne przykłady. Przy rozmowie obecne były S. S. i M. W., które zostały o to poproszone, jako przedstawicielki związków zawodowych. S. S. i M. W. zostały poproszone o obecność przy rozmowie ze względu na nieobecność w pracy koordynatora, który zwykle jest obecny przy ocenie pracowników. S. S. i M. W. obserwowały

rozmowę I. N. z P. P. (1). Nie uczestniczyły w ocenie. Nie miały wglądu do arkusza oceny. Powód otrzymał następujące oceny częściowe: za rzetelność i terminowość – „na poziomie oczekiwań”, za wiedzę specjalistyczną i umiejętność jej wykorzystania – „na poziomie oczekiwań”, **za zorientowanie na osiągnięcie celów – „poniżej oczekiwań”**, za doskonalenie zawodowe – „na poziomie oczekiwań”, za skuteczną komunikację – „na poziomie oczekiwań”, za umiejętność współpracy - „na poziomie oczekiwań”, za samodzielność inicjatywy – „na poziomie oczekiwań”, za kreatywność – „na poziomie oczekiwań”, za umiejętności analityczne – „na poziomie oczekiwań”. Oceny częściowe wystawiane powodowi były przez I. N. uzasadniane ustnie, z przytoczeniem argumentacji na ich poparcie. I. N. uzasadnił pisemnie jedynie ocenę częściową „poniżej oczekiwań” wystawioną z punktu widzenia kryterium określonego jako „zorientowanie na osiągnięcie celów”. Uzasadnienie to brzmiało następująco: ocena tego kryterium – poniżej oczekiwań jest adekwatna do prezentowanej przez pana (...) postawy polegającej na braku dostatecznego zorientowania na osiągnięcie postawionych przed nim celów i zadań, jak i zaangażowania w świadczenie pracy na zadowalającym poziomie.

Powód nie zgodził się z oceną z dnia 7 sierpnia 2015 roku i wniósł od niej za pośrednictwem poczty pisemny sprzeciw do Dyrektora Izby Skarbowej w Ł. w dniu 19 sierpnia 2015 roku. W dniu 4 września 2015 roku powód otrzymał decyzję Dyrektora Izby Skarbowej w Ł. z dnia 4 września 2015 roku, w której jego sprzeciw nie został uwzględniony.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w oparciu o całokształt materiału dowodowego ujawnionego w toku postępowania. Autentyczność załączonych do akt sprawy dokumentów nie wzbudziła wątpliwości Sądu i nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom świadków i powoda. Zeznania te nie były kwestionowane w toku postępowania, a nadto wynikała z nich spójna i logiczna wersja przebiegu wydarzeń.

Za nieistotne z punktu widzenia niniejszego postępowania, Sąd uznał ostatecznie zeznania K. W. (1), które dotyczyły merytorycznej poprawności oceny powoda – terminowości i wiedzy specjalistycznej powoda.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż płaszczyzną prawną dla rozważań na temat prawidłowości przeprowadzenia oceny okresowej pracy powoda P. P. (1) stanowi art. 81 ustawy z dnia 21 listopada 2008 o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016 poz. 1345), a także przepisy wykonawcze zawarte w rozporządzeniu 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).

Ocena okresowa dotyczy wykonywania przez członka korpusu służby cywilnej obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy.

Kwestionując ocenę pracy za okres od 14 października 2011 roku do 14 października 2013 roku, P. P. (1) stawiał jej zarówno zarzuty merytoryczne, jak i dotyczące kwestii proceduralnych.

Sąd I instancji miał na uwadze, że rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej złożonego na podstawie art. 83 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016 poz. 1345) jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen częściowych („poniżej oczekiwań i „znacznie poniżej oczekiwań”) pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, o jakich mowa w art. 94 pkt 9 k.p. W taki też sposób kompetencje sądów pracy w tym zakresie określił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 stycznia 2016 roku (III PZP 10/15).

W związku z powyższym, Sąd I instancji, uznając brak swoich uprawnień w tym zakresie, nie rozpoznał sprawy pod kątem zasadności wystawienia powodowi ocen częściowych: co do kryteriów „rzetelność i terminowość”, „doskonalenie zawodowe”, „skuteczna komunikacja”, „umiejętność współpracy”, „samodzielność i inicjatywa”, „kreatywność”, „umiejętności analityczne”, „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania”. Za każde bowiem spośród wymienionych wyżej kryteriów, powód otrzymał pozytywną ocenę częściową.

Badając występowanie zasygnalizowanych przez powoda naruszeń procedury wystawienia oceny okresowej, Sąd miał na względzie, że uchylenie oceny okresowej dopuszczalne jest jedynie wówczas, gdy dane uchybienie miało istotny wpływ na ostateczny wynik oceny końcowej. Pogląd taki znajdował wielokrotnie odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 2013 roku, II PK 338/12, uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1992 roku, I PZP 53/91).

Sąd Rejonowy odnosząc się do twierdzenia powoda, że jego ocenę przeprowadziła osoba nieuprawniona, stwierdził, że zarzut ten jest całkowicie chybiony. Zgodnie bowiem z art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016 poz. 1345) i § 2 ust. 1 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), urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego. W ocenie Sądu I instancji, wobec braku autonomicznej definicji „bezpośredniego przełożonego” na gruncie wskazanej ustawy, odwołać się należy, do szczegółowych przepisów o podporządkowaniu służbowym wynikających z wewnętrznych regulacji obowiązujących w urzędzie.

Zgodnie zaś z zakresem obowiązków, kompetencji i odpowiedzialności I. N., był on uprawniony do przeprowadzenia okresowej oceny P. P. (1) jako jego przełożony. Uprawnieniem takim nie legitymował się natomiast, wskazany przez powoda jako jego bezpośredni przełożony, S. K.. S. K. jest jedynie inspektorem, a nie kierownikiem działu. Nie pozostaje z P. P. (1) w stosunku podległości i zwierzchności służbowej.

W kwestii zarzutu, że w rozmowie oceniającej między P. P. (1) a I. N. brały udział nieupoważnione osoby postronne, Sąd wskazał, że zgodnie z dokumentem zatytułowanym „Oceny okresowe w służbie cywilnej” zawierającym wytyczne dla oceniających, rozmowa powinna odbyć się w warunkach zapewniających prywatność. Przez prywatność należy przy tym rozumieć sytuację, w której rozmowa odbywana przez oceniającego i ocenianego nie będzie słyszana przez inne osoby, a w pomieszczeniu, w którym będzie się ona odbywała, będą znajdowały się jedynie osoby w niej uczestniczące.

Mając jednak na uwadze, że S. S. i M. W., przedstawicielki związków zawodowych pracodawcy, brały udział w rozmowie oceniającej w charakterze potencjalnych świadków, mających potwierdzić jej przebieg, nadto nie miały dostępu do dokumentacji dotyczącej pracownika, wglądu do jego dotychczasowych ocen ani dostępu do arkusza oceny, Sąd I instancji uznał, że temu uchybieniu proceduralnemu nie można przepisać waloru istotności, dlatego nie stanowi ono podstawy do uchylenia oceny.

Na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 294 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku Ordynacja podatkowa (Dz.U. 1997 nr 137, poz. 926.), pracownicy urzędów i izb skarbowych są zobowiązani do przestrzegania tajemnicy skarbowej. Obowiązek zachowania tajemnicy skarbowej ciążył na wszystkich uczestnikach rozmowy oceniającej, a za jego niedopełnienia wszystkim tym osobom groziła sankcja określona w art. 306 Ordynacji podatkowej. Wobec powyższego, w ocenie Sądu, nie mogło to – wbrew twierdzeniu powoda – spowodować sytuacji, w której doszłoby do ujawnienia osobom nieupoważnionym tajemnicy zawodowej.

Powód zarzucił, że w toku oceny naruszono także art. § 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), zgodnie

z którym: przed sporządzeniem oceny na piśmie oceniający przeprowadza z ocenianym rozmowę, podczas której omawia z nim główne obowiązki wykonywane przez ocenianego w okresie, w którym podlegał ocenie, oraz sposób ich realizacji, z uwzględnieniem spełniania przez ocenianego ustalonych kryteriów oceny, a także trudności napotykanego przez ocenianego w trakcie realizacji zadań oraz kierunki dalszego rozwoju zawodowego i potrzeby szkoleniowe ocenianego

W toku prawidłowo przeprowadzonej oceny okresowej, oceniany pracownik służby cywilnej powinien być zapoznany z wynikiem oceny, a także z jej kryteriami, przebiegiem, wnioskami z niej wynikającymi oraz uzasadnieniem.

Jak wynika z poczynionych w toku postępowania ustaleń faktycznych, I. N. omawiał z P. P. (1) w toku rozmowy oceniającej poszczególne kryteria oceny, operując przy tym konkretnymi przykładami na poparcie swoich uwag.

Powód zarzucił także, że oceniający nie wypełnił warunków określonych w uregulowaniach wewnętrznych obowiązujących od dnia 28 listopada 2012 roku – Instrukcji Nr I-044/2 Pierwszego Urzędu Skarbowego Ł.. Zgodnie z pkt 4.3 ppkt 5 wymienionej wyżej instrukcji, bezpośredni przełożeni mają obowiązek nie rzadziej niż raz na pół roku informować podległych im pracowników o stopniu spełnienia przez nich ustalonych kryteriów oceny okresowej, stawianych im wymagań, osiąganych wyników i sposobów realizacji celów. W związku z tym, że powodowi nie przekazywano takich informacji, nie mógł on – jak stwierdził – podjąć działań mogących wpłynąć na osiągnięcie wyższej oceny okresowej.

Jakkolwiek, z ustalonego w toku niniejszego postępowania stanu faktycznego wynika, że powodowi rzeczywiście nie były przedstawiane informacje podsumowujące jego wyniki i stopień realizacji stawianych przed nim celów w żadnej sformalizowanej postaci, Sąd Rejonowy stwierdził, że przepisy prawa powszechnie obowiązującego ani też wewnętrzne regulacje Pierwszego Urzędu Skarbowego Ł. nie wymagały przedstawienia tych informacji w jakichś szczególny sposób. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że P. P. (1) i I. N. byli w stałym kontakcie, a I. N. zgłaszał P. P. (1) zastrzeżenia jakie miał do sposobu wykonywania przez niego pracy. W ocenie Sądu taki sposób przekazywania pracownikowi informacji o stopniu spełnienia przez nich ustalonych kryteriów oceny okresowej, stawianych im wymagań, osiąganych wyników i sposobów realizacji celów jest wystarczający w świetle pkt 4.3. ppkt 5 Instrukcji Nr I-044/2 Pierwszego Urzędu Skarbowego Ł..

Ponadto, w ocenie Sądu Rejonowego P. P. (1) wiedzę na temat stawianych mu wymagań i celów, jakie powinien w danym okresie realizować, czerpać powinien w pierwszej kolejności ze spotkań informacyjnych, na których przedstawiano pracownikom priorytety urzędu skarbowego wynikające z wytycznych Ministra Finansów.

Odnosząc się do zarzutu wystawienia nieadekwatnej oceny częściowej za kryterium „zorientowanie na osiągnięciu celów”, Sąd I instancji doszedł do przekonania, iż również w tym przypadku nie doszło do uchybienia uzasadniającego uchylenie oceny.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 roku, II PK 246/13, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2015 roku, II PK 223/24, wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2015 roku, III PK 85/14), sąd bada negatywną ocenę, pod kątem prawdziwości okoliczności faktycznych, na których ją oparto.

Jakkolwiek za niewiele mówiące i nazbyt ogólne Sąd Rejonowy uznał pisemne uzasadnienie oceny częściowej „poniżej oczekiwań” wystawionej z punktu widzenia kryterium określonego jako „zorientowanie na osiąganie celów”, miał jednak na względzie, że oceniający uzasadnił tę ocenę wobec ocenianego ustnie. Jak przyznał sam P. P. (1), I. N. uzasadniał podczas rozmowy w dniu 7 sierpnia 2015 roku oceny częściowe, przytaczając konkretne argumenty. Co więcej, z okoliczności ustalonych w toku postępowania wynika, że P. P. (1) miał świadomość, że jego działanie nie jest zorientowane na osiąganie celów założonych przez pracodawcę. Cele takie, które kierownictwo określało na podstawie wytycznych Ministra Finansów, znane były pracownikom Pierwszego Urzędu Skarbowego Ł. – byli z nimi zaznajamiani podczas spotkań informacyjnych zespołu. P. P. (1) przyznał, że uczestniczył w taki spotkaniach. Przyznał także, że do zakresu przedstawianych pracownikom zadań był nastawiony sceptycznie, krytykował je otwarcie. Prawdziwość powyższych okoliczności nie budzi, w ocenie Sądu i instancji, żadnych wątpliwości, a okoliczności te mogły mieć – z racjonalnego punktu widzenia – wpływ na to, czy przełożony pracownika uważa, że z punktu widzenia kryterium „zorientowania na osiągnięciu celów” jego praca spełnia oczekiwania pracodawcy.

Sąd Rejonowy przypomniał w jaki sposób ustalana jest ogólna ocena okresowa pracownika. Praca komisarza skarbowego jest oceniana z punktu widzenia 9 kryteriów: rzetelność i terminowość, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiąganie celów, doskonalenie zawodowe, skuteczna komunikacja, umiejętność współpracy, samodzielność i inicjatywa, kreatywność oraz umiejętności analityczne. Z punktu widzenia

każdego kryterium praca pracownika może być oceniona jako „znacznie poniżej oczekiwań”, „poniżej oczekiwań”, „na poziomie oczekiwań”, „powyżej oczekiwań”, „znacznie powyżej oczekiwań”. Każdej z tych ocen przyporządkowana jest odpowiednio następująca liczba punktów: ocenie „znacznie poniżej oczekiwań” – 1 punkt, ocenie „poniżej oczekiwań” – 2 punkty, ocenie „na poziomie oczekiwań” – 3 punkty, ocenie „powyżej oczekiwań” – 4 punkty, ocenie „znacznie powyżej oczekiwań” – 5 punktów.

Ogólną ocenę pracy wystawia się wyliczając średnią arytmetyczną punktów uzyskanych za poszczególne kryteria. Na podstawie obliczonej średniej wystawia się ogólną ocenę okresową, tj. w wypadku uzyskania: od 1 do 1,5 punktu - „znacznie poniżej oczekiwań”, powyżej 1,5 do 2,5 punktu - „poniżej oczekiwań”, powyżej 2,5 punktu do 3,5 punktu - „na poziomie oczekiwań”, powyżej 3,5 punktu do 4,5 punktu - „powyżej oczekiwań”, a powyżej 4,5 punktu - „znacznie powyżej oczekiwań”.

P. P. (1) uzyskał ogólnie 2,89 punktu, co dało mu ogólną ocenę „na poziomie oczekiwań”. Gdyby jego praca z punktu widzenia kryterium zorientowania na osiągnięcie celów została oceniona na więcej niż 2 punkty – nawet na 5 punktów – średnia arytmetyczna i tak nie przekroczyłaby 3,5 punktu (wyniosłaby maksymalnie 3,33 punktu, przy założeniu oceny pracy powoda z punktu widzenia spornego kryterium „znacznie powyżej oczekiwań”). Wobec powyższego, Sąd stwierdził, że nawet gdyby pracę powoda oceniono wyżej z punktu widzenia kryterium „zorientowania na osiągnięcie celów”, nie zmieniłoby to ogólnej oceny okresowej jego pracy za czas od 14 października 2011 roku do 14 października 2013 roku.

O kosztach procesu – kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 §1 i §3 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 11 ust.1 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i postanowił nie obciążać powoda tymi kosztami.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego, tj.

a) art. 81 § 1 ustawy o służbie cywilnej poprzez błędną wykładnię pojęcia „bezpośredni przełożony” polegającą na przyjęciu, iż zakres obowiązków danej osoby determinuje ustalenie osoby bezpośrednio przełożonej, dokonaną w oderwaniu od całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i wykładni językowej brzmienia przepisu;

b) § 9 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, iż udział osób trzecich w rozmowie oceniającego z ocenianym nie ma waloru istotności przy dokonywaniu oceny okresowej;

c) § 9 pkt 2 i 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na pominięciu przez Sąd I instancji w swojej ocenie kwestii nieprzeprowadzenia przez oceniającego z ocenianym rozmowy na temat trudności napotkanych przez ocenianego w trakcie realizacji zadań i kierunków dalszego rozwoju zawodowego i potrzeb szkoleniowych powoda;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. poprzez dowolne ustalenie, iż I. N. jest bezpośrednim przełożonym powoda, dokonane sprzecznie z zasadami logiki oraz niedokonanie przez Sąd wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i pominięcie oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie na okoliczność ustalenia kto był bezpośrednim przełożonym powoda, tj. dowodu z dokumentu w postaci opisu stanowiska pracy S. K. (dokument złożony w odpowiedzi na wezwanie Sądu z dn. 18.01.2016r. znajdujący się w teczce związanej oznaczonej tytułem „dot. P. P. Sygn. akt X P 527/15 (wezwanie Sądu z dn. 18.01.2016r.)”, dowodu z zeznań świadków L. O., K. W. (2), E. D., dowodu z przesłuchania powoda w charakterze strony;

b) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 94 pkt 9 k.p. poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów i dowolne ustalenie przez Sąd I instancji, iż wystawienie powodowi oceny „poniżej oczekiwań” w zakresie kryterium „zorientowanie na osiągnięcie celów” było adekwatne.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uchylenie oceny okresowej powoda z dnia 12 sierpnia 2015 roku dokonanej za okres od dnia 14 października 2011 roku do dnia 14 października 2013 roku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powoda, jako całkowicie bezzasadnej i zasądzenia od strony powodowej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Skarżący formułując zarzuty apelacji odnosi się do dwóch kwestii tj. do nieprawidłowości dokonanej oceny pracy powoda pod względem merytorycznym oraz nie dochowania warunków formalnych przez oceniającego w zakresie przeprowadzonej rozmowy dotyczącej przekazania wyników dokonanej oceny.

Sąd Okręgowy rozpocznie w pierwszej kolejności swoje rozważania od kwestii merytorycznej oceny pracy powoda negowanej przez pracownika.

W orzecznictwie przyjmuje się, że Sąd uprawniony jest wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen cząstkowych („poniżej oczekiwań i „znacznie poniżej oczekiwań”) pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, o jakich mowa w art. 94 pkt 9 k.p. W taki też sposób kompetencje sądów pracy w tym zakresie określił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 stycznia 2016 roku (III PZP 10/15).

W związku z tym Sąd Rejonowy prawidłowo skupił się jedynie na negatywnej ocenie cząstkowej za kryterium „zorientowania na osiągnięcie celów” ustalonej na „poniżej oczekiwań”.

Odwołujący nie zgadza się z rozważaniami przeprowadzonym przez Sąd Rejonowy, iż wystawienie powodowi oceny „poniżej oczekiwań” w zakresie kryterium „zorientowanie na osiągnięciu celów” było adekwatne. Zdaniem apelującego należało odnieść się do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej, które w sposób szczegółowy opisuje do jakich kryteriów należy się odnieść, przy wydaniu oceny cząstkowej w zakresie wiedzy specjalistycznej i umiejętności jej wykorzystania, a których to Sąd Rejonowy już nie uwzględnił. Skarżący zwrócił także uwagę, że niezrozumiałym był dla powoda zarzut braku zaangażowania w realizację celów działów w którym pracuje. Zakres obowiązków powoda

nie definiuje, nie wymienia i nie wskazuje w sposób pośredni obowiązku realizacji celów działu. Nie są stawiane przed powodem do realizacji cele działu, ale tylko cele w postaci przydzielonej pracy, którą powód ma wykonać. Zdaniem apelującego cele działu postawione do realizacji, to zadania skierowane do osoby kierującej pracami działu. A co za tym idzie element ten nie może być oceniany.

Jak już podniesiono powyżej Sąd Rejonowy był uprawniony do merytorycznej analizy jedynie negatywnej oceny częściowej i to pod warunkiem że ocena ta miałaby istotny wpływ na ocenę łączną. W takim to też tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia 2017 roku wydanym w sprawie I PK 48/16, w którym stwierdził, że w razie uwzględnienia powództwa pracownika sąd nie zmienia oceny okresowej (nie orzeka reformatoryjnie), ale uchyla ją w całości lub części (orzeka kasatoryjnie), co zobowiązuje pracodawcę do jej ponownego dokonania. Z kolei, uchylenie przez sąd negatywnej oceny okresowej (częstkowej) jest dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik oceny łącznej. Sąd rozpatrujący odwołanie od oceny okresowej nie jest uprawniony do podwyższenia pozytywnej oceny kwalifikacyjnej na "jeszcze lepszą" ocenę pozytywną. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że w aktualnej judykaturze nie wzbudza wątpliwości zakres kognicji sądu powszechnego (sądu pracy) rozpoznającego sprawę z odwołania od oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej. W tym przedmiocie należy przywołać uchwałę z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 10/15 (OSNP 2016 Nr 7, poz. 81), w której Sąd Najwyższy, dokonując podsumowania dotychczasowego dorobku orzeczniczego (wyroki z dnia 17 czerwca 2014 r., II PK 246/13, OSNP 2015 Nr 12, poz. 159; z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14, LEX nr 2026882 i z dnia 3 listopada 2015 r., III PK 85/14, LEX nr 1977933), przedstawił wykładnię, że w takiej sprawie sąd jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen częściowych (na poziomie "poniżej oczekiwań" i "znacznie poniżej oczekiwań") pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p.). W związku z tym w razie uwzględnienia powództwa pracownika sąd nie zmienia oceny okresowej (nie orzeka reformatoryjnie), ale uchyla ją w całości lub części (orzeka kasatoryjnie), co zobowiązuje pracodawcę do jej ponownego dokonania. **Z kolei, uchylenie przez sąd negatywnej oceny okresowej (częstkowej) jest dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik oceny łącznej.** Inaczej mówiąc, sąd rozpatrujący odwołanie od oceny okresowej nie jest uprawniony do podwyższenia pozytywnej oceny kwalifikacyjnej ("na poziomie oczekiwań") na "jeszcze lepszą" ocenę pozytywną ("powyżej oczekiwań").

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że uchylenie oceny częściowej i tak nie miało wpływu na ocenę łączną, gdyż nadal pozostanie ona na tym samym poziomie. Zauważył to również Sąd Rejonowy, który w sposób szczegółowy wyjaśnił jak wyglądało to w sytuacji powoda. Ogólną ocenę pracy wystawia się wyliczając średnią arytmetyczną punktów uzyskanych za poszczególne kryteria. Na podstawie obliczonej średniej wystawia się ogólną ocenę okresową, tj. w wypadku uzyskania: od 1 do 1,5 punktu - „znacznie poniżej oczekiwań”, powyżej 1,5 do 2,5 punktu - „poniżej oczekiwań”, powyżej 2,5 punktu do 3,5 punktu - „na poziomie oczekiwań”, powyżej 3,5 punktu do 4,5 punktu - „powyżej oczekiwań”, a powyżej 4,5 punktu - „znacznie powyżej oczekiwań”. P. P. (1) uzyskał ogólnie 2,89 punktu, co dało mu ogólną ocenę „na poziomie oczekiwań”. Gdyby jego praca z punktu widzenia kryterium zorientowania na osiągnięcie celów została oceniona na więcej niż 2 punkty – nawet na maksymalne 5 punktów – średnia arytmetyczna i tak nie przekroczyłaby 3,5 punktu (wyniosłaby maksymalnie 3,33 punktu, przy założeniu oceny pracy powoda z punktu widzenia spornego kryterium „znacznie powyżej oczekiwań”). W związku z tym Sąd - słusznie - stwierdził, że nawet gdyby pracę powoda oceniono wyżej z punktu widzenia kryterium „zorientowania na osiągnięcie celów”, nie zmieniliby to ogólnej oceny okresowej jego pracy za czas od 14 października 2011 roku do 14 października 2013 roku. Dlatego też zbędnym było analizowanie, jakie to okoliczności legły u podstaw oceny w zakresie kryterium „zorientowanie na osiągnięciu celów”, skoro rozważania te - nawet przy podzieleniu twierdzeń apelacji - i tak nie wpłynęłyby na zmianę oceny okresowej. W związku z tym prowadzenie wywodów, jakie okoliczności winny być uwzględnione przy ocenie kryterium „zorientowania na odciążeniu celów”, jak wykonywał powód swoje obowiązki oraz czy cele dotyczyły działu czy pracy powoda nie miało znaczenia dla sprawy. A co za tym idzie uznać należy twierdzenia skarżącego, co do dokonania błędnej oceny merytorycznej wskazanej kwestii, nie mogą się ostać.

Podobnie nie zyskują akceptacji zarzuty apelacji dotyczące niezachowania warunków formalnych przeprowadzonej oceny okresowej powoda.

Przede wszystkim nie można zgodzić się z odwołującym, że uchybieniem po stronie pracodawcy było dokonanie tej oceny przez osobę nieuprawnioną tj. nie przez bezpośredniego przełożonego powoda. Zdaniem odwołującego osobą uprawnioną w tym zakresie był S. K. jako bezpośredni przełożony nie zaś kierownik działu I. N.. Okoliczność ta wynika z dokumentu w postaci opisu stanowiska S. K. jak i zeznań świadków, którzy to wprost wskazywali kto jest bezpośrednim przełożonym P. P. (1). Dodatkowo argumentem za słusnością tezy skarżącego są ustalenia faktyczne poczynione w innej sprawie VIII Pa 19/16, gdzie Sąd Rejonowy jak i Sąd Okręgowy wskazali, że bezpośrednim przełożonym pracownika działu kontroli podatkowej jest koordynator, nie zaś kierownik działu.

Z powyższymi twierdzeniami Sąd Okręgowy się nie zgadza, podziela w tym zakresie wywody Sądu Rejonowego, który zwrócił uwagę, że zakres obowiązków, kompetencji i odpowiedzialności I. N. uprawniał do przeprowadzenia okresowej oceny pracy P. P. (1). Takich uprawnień nie posiadał natomiast wskazany przez powoda S. K., który w strukturach pozwanego zajmował jedynie stanowisko inspektorem kontroli podatkowej, a nie kierownika działu i nie pozostawał do P. P. (1) w stosunku zwierzchności służbowej. S. K. wykonywał obowiązki koordynatora. Jednak - wbrew twierdzeniom apelacji - powierzenie mu zadań koordynatora nie czyniło go w żadnym wypadku przełożonym powoda czy osobą zarządzającą. W ramach tej funkcji S. K. dokonywał jedynie rozdzielania pracy. Wynika to wprost z zeznań I. N., który wskazał, że „S. K. jako koordynator zajmuje się stroną techniczną. Przydziela, nadzoruje przebieg oraz metody kontroli. Wstępnie kontrole akceptuje koordynator K., ja ją zatwierdzam.”. Zatem wiążące decyzje podejmował kierownik działu I. N., zaś koordynator był osobą, która od strony technicznej dokonywała całości czynności poczynając od rozdzielania zadań i nadzoru nad ich realizacją, po wstępną akceptację kontroli. W tej sytuacji nie było możliwe, poprzez pryzmat podejmowanych przez koordynatora działań uznać, że to on był osobą zarządzającą. Pomimo fizycznego wykonywania przez koordynatora przydziału zadań, ich kontrola była ostatecznie zarezerwowana dla kierownika działu. Ustaleń tych nie dyskwalifikuje także fakt, że w innej sprawie tj. VIII Pa 19/16 Sąd Rejonowy wskazał koordynatora, jako bezpośredniego przełożonego pracownika działu. Przede wszystkim we wskazanej sprawie przedmiotem sporu było przywrócenie do pracy. Zatem Sąd nie rozważał kwestii „bezpśredni przełożony” w kontekście rozumienia przepisów dotyczących oceny okresowej pracownika. Poza tym stwierdzenie apelującego jest jedynie fragmentem ustaleń Sądu wyrwanym z kontekstu, ponieważ już dalej (str. 35 uzasadnienia) ten sam Sąd wskazuje, że „oświadczenie o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy zostało sformułowane przez pracodawcę w oparciu o informacje przekazane przez bezpośrednich jej przełożonych.”. Czyli dotyczy to koordynatora i kierownika. Ponadto użyte przez Sąd obu instancji w sprawie VIII Pa 19/16 sformułowania „bezpśredni przełożony” miało charakter potoczny niezbędny do poczynienia ustaleń faktycznych na potrzeby tegoż postępowania, nie zaś rozważań prawnych w kontekście zajmowanego stanowiska i obowiązków do wykonania. W związku z tym nie było możliwe w sposób bezrefleksyjny przeniesienie tych ustaleń do niniejszej sprawy, w sytuacji gdy Sąd Rejonowy obecnie orzekający, kwestie ustalenia osoby uprawnionej do dokonania oceny w aspekcie pojęcie „bezpśredni przełożony” w sposób szczegółowy i skrupulatny przeprowadził i doszedł do słusznych wniosków, iż był to kierownik działu I. N.. Dodatkowo ustaleń Sądu I instancji w tym zakresie nie niwelują rzekomo zeznania świadków. Apelujący, wskazując na ten dowód mający potwierdzić stanowisko powoda, nie podał już z zeznań których to konkretnie świadków należało powyższy wniosek wyprowadzić. W związku z tym trudno jest Sądowi Okręgowemu polemizować z twierdzeniami, w sytuacji braku skonkretyzowania zarzutu. Jednak nawet gdyby założyć, że faktycznie świadkowie wskazywali na S. K. jako bezpośredniego przełożonego, to mylne wrażenie mogło być spowodowane tym, że jako koordynator przydzielał on zadania, nadzorował ich realizację i dokonywał wstępnej kontroli. Jednak nie zmieniało to faktu, że bezpośrednim przełożonym pracowników działu kontroli był kierownik I. N. i to on był jedynie uprawniony do przeprowadzenia oceny okresowej pracowników. W tej sytuacji brak jest podstaw do podzielenia twierdzeń skarżącego we wskazanym zakresie.

Nie może ostać się także kolejny zarzut apelacji dotyczący uczestniczenia w rozmowie oceniającej między P. P. (1) a I. N. nieupoważnionych postronnych osób.

Zauważyć należy, że obecność S. S. i M. W. - jako przedstawicieli związków zawodowych pracodawcy - była podyktowana jedynie zabezpieczeniem ewentualnego przyszłego postępowania sądowego od strony dowodowej. Rola tych osób sprowadzała się tylko do bycia świadkami przebiegu tej rozmowy. Osoby te nie brały czynnego udziału w rozmowie oceniającej, ponieważ nie miały dostępu do dokumentacji dotyczącej pracownika, wglądu do jego dotychczasowych ocen ani dostępu do arkusza oceny. Zatem nie miały one żadnego wpływu na przebieg rozmowy czy też merytoryczną stronę oceny. Ponadto ustaleń Sądu Rejonowego nie dyskwalifikują zeznania świadka I. N.. Skarżący przywołał wypowiedź świadka, który to zeznał, że „Jest rozporządzenie Rady Ministrów w zakresie ocen. W Internecie jest baza dokumentów i cennych rad przygotowanych przez specjalistów. Byłem na szkoleniu dotyczącym oceny pracownika, gdzie ćwiczyliśmy proces oceny. Wcielaliśmy się w pracowników. Szkolenie organizowało Ministerstwo Finansów. Nie ma możliwości żeby w rozmowie dotyczącej oceny osoby, uczestniczyła osoba trzecia. Osoba trzecia nie wiem, czy by знаła jakość pracy pracownika tak jak kierownik (...)” Z przytoczonego fragmentu wynika, że osoby trzecie nie mogą brać udziału w takiej rozmowie dotyczącej oceny pracy pracownika, ponieważ nie mają żadnej wiedzy o jego pracy. Apelujący ze wskazanego fragmentu wyprowadza dla siebie korzystne skutki, które z niego nie wynikają. Odwołujący pomija fakt, że S. S. i M. W. w żadnym wypadku nie dokonywały oceny pracy powoda ani nie brały udziału w tej rozmowie. Ich obecność miała charakter obserwatora zaistniałych zdarzeń. W związku z tym nie jest uprawnionym przypisywanie im ról, do których nie zostały powołane ani nie pełniły. Jedynym prowadzącym rozmowę i oceniającym powoda był I. N.. Przedstawicielki związków zawodowych miały ściśle określony cel tj. bycia obecnym podczas toczącej się rozmowy. Z całą stanowczością jeszcze raz należy podkreślić, że w żadnym wypadku w rozmowie nie uczestniczyły, a jedynie ją obserwowały.

Wprawdzie zgodzić należy się ze skarżącym, że w poradniku zatytułowanym „Oceny okresowe w służbie cywilnej” zawierającym wytyczne dla oceniających, rozmowa powinna odbyć się w warunkach zapewniających prywatność. Przez prywatność należy przy tym rozumieć sytuację, w której rozmowa odbywana przez oceniającego i ocenianego nie będzie słyszana przez inne osoby, a w pomieszczeniu, w którym będzie się ona odbywała, będą znajdowały się jedynie osoby w niej uczestniczące. Jednak wskazany dokument nie jest źródłem prawa, a jedynie wytycznymi. W związku z tym nie należało przypisywać mu aż tak dużego znaczenia, jak czyni to odwołujący. Jednak nawet gdyby uznać, że obecność wskazanych osób nie powinna mieć miejsca, to uchybienie to nie było na tyle istotne, aby mogło doprowadzić do uchylenia oceny. Dodatkowo trafnie zwrócił uwagę Sąd I instancji, że zgodnie z art. 294 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku Ordynacja podatkowa (Dz.U. 1997 nr 137, poz. 926.), pracownicy urzędów i izb skarbowych są zobowiązani do przestrzegania tajemnicy skarbowej. To zaś oznacza, że obowiązek zachowania tajemnicy skarbowej ciążył na wszystkich uczestnikach rozmowy oceniającej, a za jego niedopełnienia wszystkim tym osobom groziła sankcja określona w art. 306 Ordynacji podatkowej. W tej sytuacji trudno uznać, aby którakolwiek z osób biorących udział w tym spotkaniu świadomie naraziłaby się na odpowiedzialność określoną w powyższej normie prawnej. Ponadto powód nie podnosił, aby jakiegokolwiek informacje z tego spotkania zostały ujawnione innym postronnym osobom. Wobec tego zarzut brania udziału przez osoby nieupoważnione w spotkaniu powoda z kierownikiem działu nie mógł się ostać, gdyż ich obecność nie wpływała w jakikolwiek sposób na zasadność czy słuszność zgłoszonego roszczenia.

Nie zyskały także aprobaty instancyjnej zarzuty apelacji dotyczące nie omówienia przez oceniającego z ocenianym obowiązkowych elementów rozmowy tj. trudności napotkanych przez ocenianego w trakcie realizacji zadań i kierunków dalszego rozwoju zawodowego i potrzeb szkoleniowych powoda. Skarżący powołuje się tu na zeznania świadków tj. S. S. oraz I. N.. Odnosząc się do zeznań wskazanych świadków Sąd Okręgowy pragnie zwrócić uwagę, że S. S., podobnie jak świadek M. W. nie była obecna na całej rozmowie, ponieważ po 3 godzinach musiała opuścić pokój i udać się do wykonywania swoich obowiązków. W związku z tym świadek mogła nie słyszeć czy taki element rozmowy tj. trudności napotkanych przez ocenianego w trakcie realizacji zadań i kierunków dalszego rozwoju zawodowego i potrzeb szkoleniowych powoda, był przez oceniającego poruszany. Dowodem na brak omówienia wskazanego elementu nie mogą być również zeznania świadka I. N., z których to nie wynika czy przeprowadził rozmowę na temat trudności napotkanych przez ocenianego w trakcie realizacji zadań i kierunków dalszego rozwoju zawodowego i potrzeb szkoleniowych powoda. Jednak to, że w zeznaniach świadka takich danych brak, nie oznacza automatycznie, że nie były one omówione podczas spotkania. Stwierdzić należy, że zabrakło po stronie powodowej,

reprezentowanej przez zawodowego pełnomocnika, wymaganej prawem aktywności procesowej. Ani powód ani jego pełnomocnik nie był ograniczony co do możliwości zadawania pytań we wskazanym zakresie. Trudno oczekiwać, aby świadek był zobowiązany nie pytany wskazywać na pewne zagadnienia. W tej sytuacji nie można obecnie przyjąć na podstawie wskazanych dowodów, że rozmowa we wskazanym zakresie nie była w ogóle przeprowadzona przez I. N., skoro świadek na wskazaną okoliczność w ogóle nie został rozpytany. Jednak pomimo braku tych danych w zeznaniach świadka I. N., to z wypowiedzi powoda da się wyprowadzić wnioski przeciwne do tych reprezentowanych w apelacji. Z zeznań powoda wynika, że kwestia „trudności napotkanych przez ocenianego w trakcie realizacji zadań i kierunków dalszego rozwoju zawodowego i potrzeb szkoleniowych powoda” została przedstawiona przez oceniającego lakonicznie. Zatem jednak element ten został poruszony. Ponadto, jeżeli w przekonaniu powoda było to za krótko i nie dość konkretnie, mógł nakierować rozmowę na odpowiednie tory poprzez skupienie się na wskazanym elemencie, jako za mało precyzyjnie uzasadnionym czy omówionym. Jednak nie zmienia to faktu, że uchybienie przez oceniającego swojemu obowiązkowi poprzez pobieżne i skrótowe odniesienie się do wskazanego elementu, nie jest naruszeniem na tyle istotnym, aby mogło powodować uchylenie oceny. Ponadto z wypowiedzi powoda wynika, że ze strony oceniającego brak było chęci rozumienia jego trudności napotkanych przez ocenianego w trakcie realizacji zadań i kierunków dalszego rozwoju zawodowego i potrzeb szkoleniowych. Powoda nie satysfakcjonowała taka ocena. Co również potwierdza, że I. N. jednak do powyższej kwestii się odniósł i to szerzej niż przedstawia to powód, a nadto wysłuchał stanowiska powoda w tej kwestii. W tym miejscu wskazać należy, że czym innym jest niezadowolenie czy brak satysfakcji ze stanowiska oceniającego, a czym innym jest brak omówienia wskazanego elementu. Z powyższego wynika, że I. N. odniósł się do wskazanego elementu, przy czym brak akceptacji ocenianego do przedstawionych argumentów nie sprawia, że takiej rozmowy nie było. Samo niezadowolenie w żadnym wypadku nie świadczy o braku przeprowadzenia rozmowy we wskazanym zakresie. W tej sytuacji uznać należy, że również i ten zarzut nie mógł stanowić uzasadnionej podstawy wzruszenia prawidłowo wydanego orzeczenia przez Sąd Rejonowy.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż powód nie udowodnił, aby doszło do uchybień merytorycznych czy formalnych przy sporządzeniu oceny okresowej i przekazaniu pracownikowi jej treści przez jego bezpośredniego przełożonego I. N.. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

W konsekwencji Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k. p. c. oddalił apelację, uznając, iż jest ona bezzasadna.

Z uwagi na to, że stroną pozwaną, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od powoda na rzecz obu pozwanych kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 października 2016 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1667).

Przewodnicząca: Sędziowie:

E.W.