

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 listopada 2022 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygnaturze akt X P 880/21, z powództwa P. G. przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w Ł. o uchylenie oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej: oddalił powództwo (pkt 1) oraz

zasądził od P. G. na rzecz I. Administracji Skarbowej

w Ł. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty (pkt 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód P. G. został zatrudniony w Izbie Administracji Skarbowej w Ł. w dniu 1 grudnia 2000 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 grudnia 2000 roku do 31 maja 2001 roku w wymiarze czasu pracy $\frac{3}{4}$ etatu. W dniu 1 czerwca 2001 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 czerwca 2001 roku do 31 maja 2002 roku w wymiarze pełnego etatu. Od dnia 1 czerwca 2002 roku powód został zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu. Od początku zatrudnienia powód zajmował stanowisko inspektora w Urzędzie Skarbowym w Z..

Po reformie administracji celno-skarbowej od dnia 15 maja 2017 roku powód został zatrudniony na stanowisku starszego eksperta skarbowego w Pierwszym D. Czynności Analitycznych i Sprawdzających w Urzędzie Skarbowym w Z.. W związku ze zmianami organizacyjnymi od 1 stycznia 2020 roku komórka, w której był zatrudniony powód, została przekształcona w Pierwszy Referat Czynności Analitycznych i Sprawdzających.

Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało:

1. W zakresie czynności analitycznych i sprawdzających:

a) dokonywanie czynności sprawdzających.

b) badanie zasadności zwrotu podatków,

c) przygotowywanie postanowień w sprawach przedłużenia terminu zwrotu podatku.

d) pozyskiwanie informacji mogących mieć wpływ na powstanie obowiązku podatkowego, w tym o wydatkach i wartości mienia zgromadzonego przez podatnika,

e) typowanie podmiotów do czynności sprawdzających, kontroli podatkowej i postępowań podatkowych oraz wnioskowanie o ujęcie wytypowanych podmiotów w planach kontroli.

f) identyfikowanie obszarów zagrożeń mogących mieć wpływ na prawidłowość wypełniania obowiązków podatkowych i celnych oraz zgłaszanie ich do rejestru ryzyka.

2. Właściwa organizacja pracy oraz prawidłowa i terminowa realizacja zadań.

3. Ś. współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi, jednostkami organizacyjnymi KAS i innymi organami.

4. Przestrzeganie zasad bezpiecznego przetwarzania informacji.

5. Prowadzenie wymaganych ewidencji i rejestrów.

6. Sporządzanie informacji, analiz i sprawozdań w zakresie realizowanych zadań.

7. Archiwizowanie dokumentów zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
8. Opracowywanie projektów wewnętrznych procedur postępowania i innych dokumentów o charakterze organizacyjnym.
9. Zastępowanie pracowników komórki organizacyjnej w czasie ich nieobecności.
10. Ewidencjonowanie dokumentów źródłowych w systemach informacyjnych.
11. Sporządzanie odstępień od zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa skarbowego lub wykroczenia skarbowego w przypadku:
 - 1) przedawnienia karalności czynu zabronionego przez kodeks karny skarbowy,
 - 2) wystąpienia przesłanki z art. 16a kodeksu karnego skarbowego.
 - 3) niewystąpienia znamion przedmiotowych czynu zabronionego przez kodeks karny skarbowy,
 - 4) wystąpienie znikomej społecznej szkodliwości czynu zabronionego przez kodeks karny skarbowy.
12. Sporządzenie informacji do właściwej komórki ds. karnych skarbowych lub właściwych organów postępowania przygotowawczego o naruszeniu przepisów prawa, a w szczególności popełnieniu przestępstwa skarbowego lub wykroczenia skarbowego.
13. Podpisywanie dokumentów w zakresie wskazanym w upoważnieniu wydanym przez Naczelnika Urzędu Skarbowego.
14. Wykonywanie innych zadań służbowych zleconych przez przełożonego.

W Izbie Administracji Skarbowej w Ł. obowiązuje Instrukcja Przeprowadzania Ocen Członków Korpusu Służby Cywilnej, przyjęta zarządzeniem Dyrektora I. Administracji Skarbowej w Ł. z 23 czerwca 2017 roku.

Zgodnie z § 8 ust. 1 ocenie okresowej podlegają członkowie korpusu służby cywilnej zatrudnieni na czas nieokreślony. Stosownie do ust. 2 ocenę okresową dotyczącą wykonywania przez ocenianego obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy sporządza na piśmie, co 24 miesiące, jego bezpośredni przełożony.

Zgodnie z § 9 ust.1 oceniający przed sporządzeniem oceny okresowej, przeprowadza z ocenianym rozmowę oceniającą. Ust. 2 wskazuje, iż oceniający niezwłocznie zapoznaje ocenianego ze sporządzoną na piśmie oceną okresową, a oceniany jest zobowiązany potwierdzić podpisem i datą zapoznanie się z oceną. W myśl § 9 ust. 10 oceniający na podstawie wniosków dotyczących rozwoju zawodowego pracownika ustalonych w przebiegu oceny okresowej sporządza indywidualny program rozwoju zawodowego pracownika.

W dniu 28 kwietnia 2017 roku bezpośrednia przełożona P. G. dokonała oceny jego pracy za okres od 30 maja 2016 roku do 28 kwietnia 2017 roku. Powód otrzymał ocenę pozytywną, w tym w zakresie kryterium wykorzystywania wiedzy i doskonalenia zawodowego otrzymał ocenę cząstkową „powyżej oczekiwań” (7 punktów), a w zakresie rzetelności, organizacji pracy i orientacji na osiągnięcie celów, współpracy, komunikacji i myślenia analitycznego „na poziomie oczekiwań” (5 punktów).

W dniu 29 kwietnia 2019 roku bezpośrednia przełożona P. G. dokonała oceny jego pracy za okres od 29 maja 2017 roku do 24 kwietnia 2019 roku. Powód otrzymał ocenę pozytywną, w tym w zakresie rzetelności oraz organizacji pracy i orientacji na osiągnięcie celów otrzymał ocenę cząstkową „poniżej oczekiwań” (3 punkty), w zakresie kryterium wykorzystywania wiedzy i doskonalenia zawodowego, współpracy oraz komunikacji i myślenia analitycznego „na poziomie oczekiwań” (5 punktów).

W podsumowaniu realizacji działań rozwojowych w ramach indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej z sierpnia 2019 roku wskazano, że działania rozwojowe P. G. z poprzedniego okresu zostały zrealizowane. Pracownik w celu podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia zawodowego podejmował działania w ramach samodoskonalenia, korzystając w szczególności z literatury branżowej, dostępnych źródeł internetowych, orzecznictwa sądowego (LEX). Poszukiwał rozwiązań w sprawach trudnych i skomplikowanych przez konsultacje z przełożonymi oraz z bardziej doświadczonymi pracownikami. Uczestniczył w kursach i szkoleniach organizowanych przez pracodawcę (szkolenia e-learningowe ATENA – 2)

Urząd Skarbowy w Z. jest obciążony zadaniowo. Urząd jest niedoetatyzowany. Zdarza się konieczność pracy w godzinach nadliczbowych w celu wykonania zadań.

Bezpośrednim przełożonym powoda od grudnia 2017 roku jest I. F. (1) zajmująca stanowisko Kierownika I Referatu Czynności Analitycznych i Sprawdzających. I Referat Czynności Analitycznych i Sprawdzających liczy 10 osób. Zajmowane przez powoda stanowisko starszego eksperta skarbowego jest najwyższym stanowiskiem w Izbie.

Do 2018 roku zadanie związane z analizą oświadczeń majątkowych realizowało kilku pracowników, którzy poza tym wykonywali także inne zadania. Od listopada 2018 roku zadania dotyczące oświadczeń majątkowych przejął powód. Decyzję o przesunięciu powoda do zadań związanych z analizą oświadczeń majątkowych podjęła I. F. (1) wspólnie ze swoją przełożoną - kierownikiem działu.

Analiza oświadczenia majątkowego w głównej mierze polega na porównaniu zapisów z roku poprzedniego ze stanem majątkowym aktualnym. Są to zadania jedne z najmniej skomplikowanych jakie są realizowane w I Referacie Czynności Analitycznych i Sprawdzających. Referat zajmuje się głównie zwrotami Vat, weryfikacją jednolitych plików kontrolnych i wymianą międzynarodową, które to zadania wymagają bieżącej znajomości zmieniających się przepisów.

Powód w głównej mierze zajmował się analizą oświadczeń majątkowych pracowników samorządowych, radnych, parlamentarzystów, komorników sądowych, sędziów i prokuratorów. Dodatkowo powód wykonywał pojedyncze czynności sprawdzające w zakresie Vat. Takich czynności powód miał zleczanych po 2 miesięcznie. Czynności sprawdzające polegają na porównaniu dokumentów źródłowych, czyli faktur zakupowych i sprzedażowych z ewidencjami sprzedaży i zakupów. Czynności obejmują także porównanie czy wartości zgadzają się z deklaracjami Vat. Z symulacji wykonanej przez pozwanego wynika, że pracownik ma do realizacji średnio dziennie 5-6 oświadczeń majątkowych, przy założeniu, że jedno oświadczenie wymaga godziny pracy. Najwięcej oświadczeń majątkowych wpływa w okresie od maja - czerwca.

Powód w 2021 roku (w okresie do końca października) miał do przeanalizowania około 500 sztuk oświadczeń majątkowych. W 2020 roku było 607 sztuk, w 2019 rok – 725 sztuk, w 2018 roku – 638 sztuk. Analiza oświadczeń majątkowych wymaga dochowania jednego terminu ustawowego - 30 października, do którego muszą zostać wysłane listy podsumowujące do jednostek samorządu terytorialnego. W październiku 2019 roku powód zajmował się praktycznie wyłącznie oświadczeniami majątkowymi.

Przed końcem terminu, czyli przed 30 października 2019 roku, I. F. (1) pytała powoda czy jest w stanie wykonać zadanie. Codziennie otrzymywała od powoda zapewnienie, że zadanie zostanie wykonane w terminie. Wcześniej powód pracował w godzinach nadliczbowych, aby wykonać analizę oświadczeń. W dniu 30 października 2019 roku, w godzinach porannych, kiedy przełożona nie otrzymała od powoda żadnego pisma podsumowującego (było ich kilkanaście do wykonania), otrzymała informację, że zadanie nie zostało wykonane. Wówczas I. F. (1) podjęła decyzję o przekazaniu zadania w postaci wykonania pisma podsumowującego innym pracownikom, sama również zajęła się ich sporządzeniem. Ostatecznie do 10 jednostek samorządu terytorialnego pisma podsumowujące zawierające wyniki analiz oświadczeń majątkowych zostały przekazane po ustawowym terminie (w dniach do 4 listopada).

Niedochowanie przez powoda terminu na złożenie pism podsumowujących wyniknęło „ze zbyt optymistycznego ocenienia przez powoda jego możliwości”. Powodowi „wydawało się, że zdąży”. „To była kwestia zagapienia się”. W ocenianym okresie powód miał zleconych 30 czynności sprawdzających. Na zleconych 30 czynności sprawdzających powód nie dochował terminów w 26 sprawach. Powód nie zgłosił przełożonej konieczności ustalenia nowych terminów realizacji zleconych czynności. Nie wskazywał powodu niezachowania terminu. Każdy pracownik ma zakreślony termin 30 dni na realizację pisma. Przesunięcie terminu następuje w indywidualnych uzasadnionych przypadkach.

„Biblioteka akt” to system kancelaryjny Urzędu Skarbowego, w którym ewidencjonowane są sprawy przydzielane do realizacji pracownikom i w którym określany jest termin realizacji danej sprawy. W systemie tym pracownik ma obowiązek zaznaczyć, że zadanie zostało zrealizowane i w jakim terminie, ewentualnie zwrócić się do przełożonego o przesunięcie terminu. W terminie zakończenia sprawy sprawa winna być w "Bibliotece akt" oznaczona jako zakończona. Biblioteka akt pozwala na weryfikację spraw w Urzędzie, stanu sprawy, dosłanych do sprawy dokumentów.

Powód nie odnotowywał w systemie zakończenia sprawy, jak również nie odnotowywał przesunięcia terminu zakończenia sprawy. Dotyczyło to 128 spraw. Powód wymagał ciągłego nadzoru. W 2020 roku I. F. (1) wprowadziła polecenie, aby powód sporządzał harmonogram realizacji oświadczeń majątkowych. Ten harmonogram nie był przez powoda realizowany w terminie. W drugim półroczu 2020 roku została przeprowadzona kontrola w zakresie ewidencjonowania spraw. Potwierdziła ona, że powód nie odnotował w systemie zakończenia sprawy. W 2019 roku i w 2020 roku były przeprowadzane rozmowy dyscyplinujące z powodem.

W dniu 6 czerwca 2019 roku była to rozmowa dyscyplinująca przeprowadzona z powodem przez Kierownika D. M. D. (1) i Kierownika Referatu I. F. (1) na okoliczność terminowości wykonywanych przez powoda zadań przydzielanych przez kierownika do realizacji. Powód został zobowiązany do przedstawienia przekazanych do realizacji zadań w wyznaczonym terminie, do posegregowania spraw wg kolejności planowanego zakończenia, nadto został zobowiązany do sporządzania począwszy od dnia 7 czerwca 2019 roku do odwołania dziennych zestawień zrealizowanych zadań.

W dniu 14 czerwca 2019 roku była to rozmowa dyscyplinująca przeprowadzona z powodem przez Kierownika D. M. D. (1) i Kierownika Referatu I. F. (1) na okoliczność braku realizacji spraw w wyznaczonych terminach. Na dzień 14 czerwca 2019 roku powód nie sporządził wymaganych pism, mimo wcześniejszych ustnych monitów kierownika w tym zakresie. Powód na rozmowie tej zobowiązał się sporządzić pisma do 17 czerwca 2019 roku, jednak i w tym terminie nie wykonał nałożonego zadania. Nie wskazał przy tym żadnej informacji o przyczynach braku możliwości realizacji zadania w wyznaczonym przez siebie czasie. Nie złożył też żadnego usprawiedliwienia ani nie składał prośby o przesunięcie terminu.

W dniu 13 lutego 2020 roku odbyła się kolejna rozmowa dyscyplinująca przeprowadzona z powodem przez Kierownika D. M. D. (1) i Kierownika Referatu I. F. (1) na okoliczność braku realizacji spraw w wyznaczonych terminach.

W dniu 31 lipca 2020 roku została przeprowadzona rozmowa z powodem przez Kierownika D. M. D. (1) na okoliczność braku rzetelności przy realizacji spraw w zakresie analizy oświadczeń majątkowych. W wyniku weryfikacji spraw stwierdzono znaczną ilość analiz do oświadczeń majątkowych, w których odnotowywano różnego rodzaju błędy (brak wydruku BA do sprawy, błędne dane w BA, nieprawidłowe dane w analizie dotyczące zarówno danych z zeznań, jak i danych przeniesionych ze składanych oświadczeń).

Prośbę o rzetelność w analizach wystosował do powoda także Naczelnik Urzędu Skarbowego w Z..

W sierpniu 2021 roku powód dostarczył przełożonemu kilka oświadczeń majątkowych w celu ich przekazania innemu pracownikowi do realizacji, uzasadniając to tym, że nie zdąży wykonać ich analizy. Powód został poproszony o informację ile oświadczeń faktycznie ma do wykonania w celu sprawdzenia czy istnieje zagrożenie dochowania terminu. Z przedstawionego przez powoda harmonogramu wynikało, że do analizy pozostało 248 oświadczeń z terminem realizacji do 20 października 2021 roku. Zgodnie zaś z wydrukami dokonanymi przez Kierownika Referatu z

systemu „Biblioteka akt” do analizy pozostało 181 oświadczeń. Weryfikacja wykazała, że powód podał nierzetelne dane, gdyż do analizy pozostało 181 oświadczeń. Ta liczba była do opanowania zgodnie z harmonogramem. Powód pytany o przyczynę rozbieżności wskazywał, że nie przeliczył oświadczeń opierając się jedynie na szacunkowych danych z poprzednich lat.

Kierownik I. F. (1) przesunęła ocenę okresową P. G. z 29 kwietnia 2021 roku na 3 września 2021 roku. W piśmie informującym o zmianie terminu oceny wskazano, iż wynika ona z obiektywnych przesłanek związanych z nieobecnością przełożonej w pracy trwającą ponad dwa miesiące (zwolnienie lekarskie w związku z ciężkim przebiegiem (...)19), koniecznością nadrobienia po powrocie do pracy powstałych zaległości, następnie w związku z okresem urlopowym także z powodu mijania się z pracownikiem oraz kierownikiem działu SKA, który również chciał być obecny przy ocenie P. G..

O zmianie terminu oceny okresowej (z 29 kwietnia na 3 września 2021 roku) powód został powiadomiony pismem z 3 września 2021 roku podpisanym przez powoda 7 września 2021 roku.

W dniu 3 września 2021 roku bezpośrednia przełożona P. G. dokonała oceny jego pracy za okres od 29 kwietnia 2019 roku do 3 września 2021 roku. Kryteriami obowiązkowymi w ocenie było wykorzystywanie wiedzy i doskonalenie zawodowe, rzetelność, organizacja pracy i orientacja na osiąganie celów, współpraca oraz komunikacja. Kryteriami dodatkowymi wybranymi przez oceniającego stanowiło myślenie analityczne oraz radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych.

Skala ocen we wskazanych kategoriach przedstawiała się następująco: znacznie poniżej oczekiwań – 1 punkt, poniżej oczekiwań 3 punkty, na poziomie oczekiwań – 5 punktów, powyżej oczekiwań – 7 punktów, znacznie powyżej oczekiwań – 9 punktów.

W zakresie wykorzystywania wiedzy i doskonalenia zawodowego, organizacji pracy i orientacji na osiąganie celów, współpracy i komunikacji powód został oceniony „na poziomie oczekiwań” (5 punktów). W zakresie rzetelności został oceniony „znacznie poniżej oczekiwań” – 1 punkt. W zakresie radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych oraz myślenia analitycznego powód został oceniony „na poziomie oczekiwań” – 5 punktów. Ogólna ocena była negatywna.

W dniu 10 września 2021 roku P. G. złożył sprzeciw od oceny okresowej z dnia 3 września 2021 roku. W uzasadnieniu sprzeciwu powód wskazał, iż przedstawiony w ocenie zakres niedociągnięć w mojej pracy ma charakter wybiórczy i jest nieproporcjonalny do obciążenia pracą, jej złożoności i ilości prawidłowo wykonywanych obowiązków. Ponadto, podnosił argumenty dotyczące wadliwości proceduralnej dokonanej oceny wskazując, iż o zmianie terminu oceny z 29 kwietnia 2021 roku na 3 września 2021 roku, został zawiadomiony w dniu 7 września 2021, wbrew z § 8 Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzenia ocen okresowych urzędników służby cywilnej, zgodnie z którym w razie zmiany terminu oceny w przypadkach, o których mowa w art. 81 ust. 8 ustawy o służbie cywilnej, oceniający niezwłocznie zawiadamia pisemnie ocenianego o nowym terminie sporządzenia oceny na piśmie. Ponadto powód wskazywał, że czynny udział Kierownik D. M. D. (2) w rozmowie oceniającej stanowi naruszenie prawidłowego procesu oceny, a także może wywoływać wątpliwości czy ocena okresowa została przeprowadzona niezależnie i samodzielnie przez bezpośredniego przełożonego.

Sprzeciw powoda został uznany przez pracodawcę za zasadny.

Pismem z 30 września 2021 roku powód został poinformowany, że ponowna ocena okresowa zostanie sporządzona w terminie do 8 października 2021 roku. Pismem tym powód został także powiadomiony o terminie rozmowy oceniającej wyznaczonym na 5 października 2021 roku.

W dniu 5 października 2021 roku bezpośrednia przełożona przeprowadziła rozmowę z powodem na temat oceny okresowej. W czasie rozmowy powód dokonał samooceny.

W dniu 7 października 2021 roku bezpośrednio przełożona P. G. dokonała oceny jego pracy za okres od 29 kwietnia 2019 roku do 5 października 2021 roku. Kryteriami obowiązkowymi w ocenie było wykorzystywanie wiedzy i doskonalenie zawodowe, rzetelność, organizacja pracy i orientacja na osiąganie celów, współpraca oraz komunikacja. Kryteriami dodatkowymi wybranymi przez oceniającego stanowiło myślenie analityczne oraz radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych.

Skala ocen we wskazanych kategoriach przedstawiała się następująco: znacznie poniżej oczekiwań – 1 punkt, poniżej oczekiwań 3 punkty, na poziomie oczekiwań – 5 punktów, powyżej oczekiwań – 7 punktów, znacznie powyżej oczekiwań – 9 punktów.

W zakresie wykorzystywania wiedzy i doskonalenia zawodowego, współpracy i komunikacji powód został oceniony „na poziomie oczekiwań” (5 punktów). W zakresie organizacji pracy i orientacji na osiąganie celów „poniżej oczekiwań” (3 punkty). W zakresie rzetelności został oceniony „znacznie poniżej oczekiwań” (1 punkt). W zakresie radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych oraz myślenia analitycznego powód został oceniony „na poziomie oczekiwań” (5 punktów).

Przy ocenie kryterium rzetelności oceniająca wzięła pod uwagę wywiązywanie się pracownika z powierzonych zadań w terminie przy zachowaniu ich jakości, mimo realizacji dodatkowych, nieprzewidzianych obowiązków; wyniki pracy uwzględniające doświadczenie i kwalifikacje pracownika, nie wymagające istotnego nadzoru merytorycznego ze strony kierownika; inicjowanie przez pracownika rozwiązań mających wpływ na jakość pracy komórki organizacyjnej.

Oceniająca w uzasadnieniu oceny wskazywała, iż w ocenianym okresie powód nie realizował terminowo spraw:

- związanych z analizą oświadczeń majątkowych tj. nie przekazał w ustawowym terminie pism podsumowujących zawierających wyniki analiz oświadczeń majątkowych do 10 jednostek samorządu terytorialnego;

- w terminach wyznaczonych przez kierownika lub Naczelnika Urzędu bez zgłoszenia ww. faktu przełożonym i ustalenia nowych terminów realizacji tj. zleconych czynności sprawdzających (na 30 czynności sprawdzających zleconych pracownikowi w ocenianym okresie w 26 sprawach nie dochowano wyznaczonych terminów).

Ponadto powód nie oznaczał spraw jako zakończone w systemach (...), w szczególności w systemach w BA) - w II półroczu 2020 roku przeprowadzono kontrolę funkcjonalną w zakresie terminowości realizacji i zamykania spraw w BA lub wyznaczania nowego terminu realizacji sprawy w uzgodnieniu z kierownikiem Referatu SKA-1, obejmująca weryfikację spraw wg wydruku BA. W związku z największą liczbą spraw niezakończonych w Bibliotece Akt przez P. G. - 128 spraw (pozostali pracownicy SKA-1 mieli od 1 do 56 spaw niezamkniętych) - do kontroli wytypowane losowo niektóre tylko ze spraw mu powierzonych (1 sprawa z każdej kartki wydruku tj. 13 szt.). Oceniająca wskazała, iż wyniki kontroli funkcjonalnej potwierdziły nierzetelność pracy ocenianego.

Przy ocenie pracy pracownika oceniająca wzięła pod uwagę całokształt jego działań w zakresie nieterminowości realizacji zadań. Ocena nie dotyczyła pojedynczych przypadków, ale wynikała z permanentnego realizowania zadań po terminie. Powyżej wskazano jedynie część z ww. spraw. Oceniająca podniosła, iż P. G. wymaga stałego nadzoru ze strony bezpośredniego przełożonego, co ma negatywny wpływ na funkcjonowanie komórki.

W zakresie kryterium „organizacji pracy i orientacja na osiąganie celów” oceniająca wskazała, że powoda należy ocenić na poziomie „poniżej oczekiwań” argumentując, iż pracownik nie spełnia stawianych przed nim wymagań, dostosowanych do jego kompetencji, stażu pracy i zajmowanego stanowiska (nie przedkłada propozycji rozwiązań w zakresie realizacji zadań, nie inicjuje zmian podnoszących efektywność i skuteczność wykonywania zadań). Pomimo zajmowanego stanowiska starszego eksperta skarbowego, od którego wymagana jest samodzielność w działaniu - pracownik w ocenianym okresie wymagał ciągłego nadzoru. Dlatego też pracownika w listopadzie 2018 roku oddelegowano do pracy przy weryfikacji oświadczeń majątkowych - jako obszaru najmniej narażonego w komórce SKA na uchybienia terminów. Pomimo jednak jednego - rocznego terminu do pilnowania przez Pracownika w powyższym

obszarze, oceniany nie potrafił właściwie zorganizować swojej pracy, aby ww. terminu dochować. W rubryce wnioski dotyczące indywidualnego programu rozwoju zawodowego wpisano „wg (...)”

W dniu 7 października 2021 roku powód potwierdził podpisem i datą zapoznanie się z oceną. Powód w dniu 14 października złożył sprzeciw od oceny okresowej z dnia 7 października 2021 roku. Pracodawca nie znalazł podstaw do uwzględnienia sprzeciwu, o czym poinformował powoda pismem z 28 października 2021 roku, doręczonym 2 listopada 2021 roku.

Indywidualny program rozwoju zawodowego funkcjonuje jako osobny dokument. Przed jego określeniem pracownik składa preferencje w jakim zakresie chce się rozwijać, szkolić, jakie zadania wykonywać, o jakiej złożoności. Dokument ten jest sporządzany po sporządzeniu oceny okresowej i obowiązuje pracownika do czasu wykonania następnej oceny okresowej.

W Izbie Administracji Skarbowej w Ł. obowiązuje Instrukcja określania zasad ustalania indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej, przyjęta zarządzeniem Dyrektora I. Administracji Skarbowej w Ł. z 27 maja 2017 roku.

Zgodnie z § 6 Instrukcji w przypadku uzyskania przez pracownika negatywnej oceny okresowej (...) jest ustalany podczas ponownej oceny okresowej pracownika.

W związku z negatywną oceną z października 2021 roku powód został w kwietniu 2022 roku poddany ponownej ocenie okresowej. Ocena ta jest pozytywna. Po wykonaniu tej oceny został ustalony dla powoda indywidualny program rozwoju zawodowego.

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie przywołanych dowodów z dokumentów złożonych do akt sprawy i zawartych w załączonych aktach osobowych powoda, zeznań powoda i zeznań świadka I. F. (1) (bezpośredniej przełożonej powoda) zgłoszonej przez stronę pozwaną. Dowody z zeznań powoda i świadka, spójne ze sobą i przedłożonymi dowodami z dokumentów, zasługiwały na uznanie za wiarygodne i na dokonanie ustaleń w sprawie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż odwołanie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd wskazał, że płaszczyznę prawną dla rozważań na temat prawidłowości przeprowadzenia oceny okresowej pracy powoda P. G. stanowi art. 81 ustawy z dnia 21 listopada 2008 o służbie cywilnej (Dz.U z 2022 roku 1691 poz.), a także przepisy wykonawcze zawarte w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej z dnia 4 kwietnia 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 470).

Zgodnie z art. 81 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 (ust. 1). Ocena okresowa dotyczy wykonywania obowiązków wynikających z opisu zajmowanego stanowiska pracy. Ocenę okresową sporządza się na piśmie i niezwłocznie zapoznaje z nią ocenionego (ust. 3). Ocenę okresową sporządza się co 24 miesiące (ust. 4). Ocena okresowa zawiera wnioski dotyczące indywidualnego programu rozwoju zawodowego (ust. 5).

Stosownie do art. 83 ustawy od oceny okresowej służy, w terminie 7 dni od dnia zapoznania się z oceną, sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu (ust. 1). Sprzeciw rozpatruje się w terminie 14 dni od dnia wniesienia (ust. 3). 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 (ust. 4). 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 (ust. 5).

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej z dnia 4 kwietnia 2016 roku określa warunki i sposób

przeprowadzania oceny okresowej urzędnika służby cywilnej i pracownika służby cywilnej, w tym kryteria oceniania, wzory arkuszy oceny okresowej, skalę ocen i tryb sporządzania oceny okresowej.

W myśl § 4 ust. 3 ocenianego zatrudnionego na stanowisku, o którym mowa w § 3 ust. 4 (innym niż kierownicze), ocenia się, stosując następujące kryteria obowiązkowe: 1) wykorzystywanie wiedzy i doskonalenie zawodowe; 2) rzetelność; 3) organizacja pracy i orientacja na osiągnięcie celów; 4) współpraca; 5) komunikacja.

Sporządzenie oceny na piśmie polega na przyznaniu ocen cząstkowych oraz na ustaleniu ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny - przez wyliczenie średniej arytmetycznej z ocen cząstkowych na zasadach określonych w § 11 ust. 1. Ocena negatywna jest przyznana w przypadku ustalenia ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny na poziomie poniżej oczekiwań albo znacznie poniżej oczekiwań, a także w przypadku uzyskania przez ocenianego co najmniej jednej oceny cząstkowej na poziomie znacznie poniżej oczekiwań.

Sąd I instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie powód kwestionował ocenę okresową sporządzoną za okres 24 miesięcy liczących od 29 kwietnia 2019 roku. Pierwsza ocena dotycząca tego okresu została sporządzona w dniu 3 września 2021 roku. Kwestionując ocenę pracy sporządzoną w dniu 3 września 2021 roku powód stawiał jej zarówno zarzuty merytoryczne, jak i dotyczące kwestii proceduralnych. W sprzeciwie od oceny z 3 września 2021 roku powód wskazywał m.in., iż o zmianie terminu oceny z 29 kwietnia 2021 roku na 3 września 2021 roku, nie został zawiadomiony przez przełożonego niezwłocznie, a dopiero w dniu 7 września 2021 roku, nadto zarzucił wadliwość polegającą na czynnym udziale w rozmowie oceniającej Kierownika D. M. D. (1), podczas gdy ocena winna być samodzielnym dziełem bezpośredniego przełożonego, którym była I. F. (1). Sprzeciw powoda od oceny z 3 września 2021 roku został przez pracodawcę uwzględniony w rezultacie czego w dniu 7 października 2021 roku została sporządzona druga ocena okresowa.

Ocenie z 7 października 2021 roku powód zarzucił brak obiektywizmu i sprawiedliwości, a także niekompletność poprzez brak sformułowań co do wniosków dotyczących indywidualnego programu rozwoju zawodowego. Powód powtórzył nadto te same zarzuty proceduralne (dotyczące przesunięcia terminu oceny okresowej), które były przez niego podnoszone wobec oceny z dnia 3 września 2021 roku.

Zdaniem Sądu postępowanie w niniejszej sprawie wykazało, że ponowna (sporządzona po raz drugi) ocena okresowa pracownika pod względem formalnym została przeprowadzona prawidłowo.

Nie było przedmiotem sporu, a wynika to z dokumentów zawartych w aktach osobowych, iż powód w terminie, o którym mowa § 7 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 roku, został zapoznany z kryteriami oceny na piśmie w dniu 6 czerwca 2017 roku (k. 198 akt osobowych powoda). Praca powoda miała zostać oceniana z punktu widzenia kryteriów obowiązkowych, to jest wykorzystywanie wiedzy i doskonalenie zawodowe, rzetelność, organizacja pracy i orientacja na osiągnięcie celów, współpraca i komunikacja, oraz kryteriów dodatkowych wybranych przez oceniającego, to jest myślenie analityczne, radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych i orientacja na klienta/interesanta.

O ponownej ocenie, sporządzonej na skutek uwzględnienia sprzeciwu od oceny negatywnej z 3 września 2021 roku, powód został powiadomiony pismem z 30 września 2021 roku, iż zostanie ona sporządzona w terminie do 8 października 2021 roku. W dniu 5 października 2021 roku odbyła się rozmowa oceniająca, o której powód także został poinformowany pismem z 30 września 2021 roku. W rozmowie oceniającej uczestniczył powód i jego bezpośredni przełożony I. F. (1), co nie było przedmiotem sporu. Ocena okresowa została sporządzona przez bezpośredniego przełożonego I. F. (1) w dniu 7 października 2021 roku i w tym samym dniu został z nią zapoznany powód, co powód potwierdził własnoręcznym podpisem i datą. Przyznana powodowi w dniu 7 października 2021 roku ocena negatywna została uzasadniona. Wszystkie zatem wymogi natury formalnej oceny okresowej z 7 października 2021 roku zostały spełnione.

Odnosząc się w tym miejscu do zarzutu niekompletności oceny okresowej polegającego na braku konkretnych sformułowań co do form i zakresu indywidualnego programu rozwoju zawodowego Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że zarzut ten należało uznać za niezasadny.

Zdaniem Sądu rację ma powód, iż zgodnie z przepisami ustawy z dnia 21 listopada 2008 o służbie cywilnej i wydanego na podstawie upoważnienia zawartego w art. 82 ustawy rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 roku ocena okresowa winna zawierać wnioski dotyczące indywidualnego programu rozwoju zawodowego. Obowiązujące u pozwanego pracodawcy instrukcje, spójne z przywołanymi przepisami, także przewidują, iż oceniający na podstawie wniosków dotyczących rozwoju zawodowego pracownika ustalonych w przebiegu oceny okresowej sporządza indywidualny program rozwoju zawodowego pracownika (§ 9 ust. 10 Instrukcji Przeprowadzania Ocen Członków Korpusu Służby Cywilnej). W przypadku jednak uzyskania przez pracownika negatywnej oceny okresowej indywidualny program rozwoju zawodowego (...) jest ustalany podczas ponownej oceny okresowej pracownika (§ 6 Instrukcji określania zasad ustalania indywidualnego programu rozwoju zawodowego członka korpusu służby cywilnej, przyjęta zarządzeniem Dyrektora I. Administracji Skarbowej w Ł. z 27 maja 2017 roku), która to ponowna ocena – zgodnie z art. 81 ust. 9 ustawy o służbie cywilnej – jest wykonywana po upływie 6 miesięcy od dnia zapoznania się z oceną. Powód w dniu 7 października 2021 roku uzyskał ocenę negatywną, a zatem indywidualny program rozwoju zawodowego mógł być zostać ustalony dopiero podczas ponownej oceny okresowej pracownika przeprowadzanej po upływie 6 miesięcy od zapoznania z oceną. Program taki, jak wynika z zeznań powoda i świadka, został dla powoda ustalony.

Jak podkreślił Sąd I instancji w dalszej kolejności, poza formalnymi aspektami sporządzenia oceny okresowej, zbadać należało merytoryczne aspekty oceny w granicach określonych przez powoda w odwołaniu do Sądu. Powód w złożonym sprzeciwie, a następnie w odwołaniu do Sądu wskazał, że nie zgadza się ocenami częściowymi wystawionymi mu przy dwóch kryteriach: „rzetelność” oraz „organizacja pracy i orientacja na osiągnięcie celów”.

Sąd Rejonowy przypomniał, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego Sąd rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej 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.). Uwzględniając powództwo pracownika sąd nie zmienia oceny okresowej, ale uchyla ją w całości lub części, co zobowiązuje pracodawcę do jej ponownego dokonania (uchwała SN z 27.01.2016 r., III PZP 10/15, OSNP 2016, nr 7, poz. 81.)

W sytuacji zatem zanegowania przez pracownika ocen częściowych, a w rezultacie i całej oceny okresowej pracodawca, który jest autorem oceny okresowej pracownika, powinien wykazać co legło u podstaw jego decyzji, dlaczego wystawił pracownikowi niższą ocenę, czym się kierował i jakie okoliczności brał pod uwagę.

Sąd I instancji przypomniał, że powód legitymując się w dacie sporządzenia oceny 20-letnim stażem pracy u pozwanej zajmował stanowisko starszego eksperta skarbowego – jedno z najwyższych stanowisk w Izbie Administracji Skarbowej. W ocenianym okresie powód głównie zajmował się analizą oświadczeń majątkowych pracowników samorządowych, radnych, parlamentarzystów, komorników sądowych, sędziów i prokuratorów, nadto zajmował się prowadzeniem zleconych mu przez przełożonego czynności sprawdzających w zakresie Vat.

W zakwestionowanej przez siebie ocenie okresowej z dnia 7 października 2021 roku w zakresie kryterium „rzetelność” powód otrzymał ocenę „znacznie poniżej oczekiwań”, a w zakresie kryterium „organizacja pracy i orientacja na osiągnięcie celów” otrzymał ocenę „poniżej oczekiwań”.

Ocena według kryterium rzetelności na poziomie „znacznie poniżej oczekiwań” została przez oceniającą bezpośrednią przełożoną uzasadniona brakiem realizacji powierzonych zadań w terminie przy zachowaniu ich jakości oraz brakiem rzetelności w wykonywaniu zadań. Zarzut nieterminowości powierzonych zadań dotyczył spraw realizowanych przez powoda na zajmowanym stanowisku, to jest związanych z analizą oświadczeń majątkowych i realizacją

zleconych czynności sprawdzających. W uzasadnieniu oceny okresowej wskazano, iż do 10 jednostek samorządu terytorialnego pisma podsumowujące, zawierające wyniki analiz oświadczeń majątkowych zostały przekazane po ustawowym terminie (zakreślonym do dnia 30 października 2019 roku). Brak realizacji w terminie zleconych czynności sprawdzających dotyczył 26 na 30 zleconych czynności sprawdzających. Z kolei zarzut nierzetelności dotyczył braku odznaczania spraw w systemie kancelaryjnym Urzędu Skarbowego „Biblioteka akt”.

W kwestii braku terminowości i rzetelności w realizacji przywołanych zadań Sąd I instancji uznał, iż powód nie kwestionował tego, że nie przekazał w ustawowym terminie pism podsumowujących zawierających wyniki analiz oświadczeń majątkowych do 10 jednostek samorządu terytorialnego. Powód przyznał także fakt, że na 30 zleconych mu czynności sprawdzających w 26 sprawach nie dochował wyznaczonych terminów. Powód nie zaprzeczył również temu, iż nie realizował obowiązku oznaczania spraw jako zakończonych w systemie ewidencyjnym (...), który to system pozwala na weryfikację spraw prowadzonych w Urzędzie i ich stanu.

Zarzuty wskazane w ocenie okresowej, poza tym że przyznał je sam powód, strona pozwana wykazała zeznaniami świadka I. F. (1) i dowodami z dokumentów, głównie w postaci notatek z rozmów dyscyplinujących jakie przełożeni przeprowadzili z powodem w latach 2019 – 2020. Sąd Rejonowy podkreślił, iż uchybienia stwierdzone w pracy powoda z pewnością nie są oczekiwane na zajmowanym przez niego stanowisku. Co więcej powód nie był w stanie w postępowaniu sądowym przedstawić żadnych usprawiedliwionych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości. I tak uchybienie ustawowego terminu na złożenie pism podsumowujących powód tłumaczył „zagapieniem się”, „splotem czynników psychiczno-fizycznych”, „zaćmieniem umysłowo – fizycznym” (protokół rozprawy z 14 lipca 2022 roku min. 00:19:45-00:22:38, 00:25:20 – 00:28:29). Uchybienia terminom na wykonanie zleconych czynności sprawdzających powód przed Sądem usprawiedliwiał dużą ilością powierzonych mu prac. Z przedstawionych przez stronę pozwaną notatek z kilkukrotnych rozmów dyscyplinujących wynika jednak, że powód nie był w stanie podać przełożonym żadnych informacji tłumaczących brak realizacji zadania w wyznaczonym czasie, ale też nie występował do przełożonego z prośbami o przesunięcie terminu na ich realizację.

Odnosząc się do kwestii braku odnotowywania przez powoda w systemie „Biblioteka akt” zakończenia sprawy bądź też braku odnotowania w tym systemie przesunięcia terminu zakończenia sprawy, co dotyczyło 128 spraw, Sąd I instancji zauważył, że powód bagatelizował potrzebę oznaczenia spraw w systemie jako zakończonych wskazując, iż są „rzeczy ważne i ważniejsze” (protokół rozprawy z 14 lipca 2022 roku min. 00: – 00:28:29). Tymczasem co wynika z zeznań świadka I. F. (1) i po części zostało przyznane także przez samego powoda, „Biblioteka akt” stanowi ważny system kancelaryjny Urzędu Skarbowego, w którym ewidencjonowane są wszystkie sprawy przydzielane do realizacji pracownikom. W systemie tym pracownik ma obowiązek zaznaczyć, że dane zadanie zostało zrealizowane, gdyż pozwala to na weryfikację spraw prowadzonych w Urzędzie i ich stanu.

Odnosząc się drugiego z zakwestionowanych przez powoda kryterium „organizacji pracy i orientacja na osiągnięcie celów”, które w ocenie okresowej oceniono na poziomie „poniżej oczekiwań”, to zdaniem Sądu Rejonowego ocena taka została uzasadniona brakiem spełniania stawianych przed powodem wymagań, dostosowanych do jego kompetencji, stażu pracy i zajmowanego stanowiska starszego eksperta skarbowego, od którego wymagana jest samodzielność w działaniu. Przyczyny obniżenia wskazanej oceny częściowej pozwany pracodawca wykazał zeznaniami świadka I. F. (1) i dowodami z dokumentów. Z zeznań świadka, które znalazły potwierdzenie w złożonych do akt notatek z rozmów dyscyplinujących wynika, że powód w ocenianym okresie wymagał ciągłego nadzoru ze strony przełożonych. Notatki wskazują, iż w okresie objętym oceną wielokrotnie zachodziła potrzeba przeprowadzenia z powodem rozmów rozliczających go z powierzonych zadań, przypominających o konieczności terminowego i rzetelnego wykonywania obowiązków. Mimo to powód, w ocenianym okresie, nie potrafił właściwie zorganizować swojej pracy tak, aby dochować wymaganych na jego stanowisku terminów. Co ważne powód przy realizacji zadania, które wymagało dochowania ustawowego terminu, nawet nie sygnalizował swojej przełożonej zagrożenia w realizacji tego zadania. Z zeznań świadka I. F. (1), którym powód nie zaprzeczył wynika, że przed końcem terminu, czyli przed 30 października, przełożona dopytywała powoda czy jest w stanie wykonać zadanie związane z przekazaniem pism podsumowujących zawierających wyniki analiz oświadczeń majątkowych. Codziennie otrzymywała od powoda zapewnienie, że zadanie zostanie wykonane w terminie. W dniu 30 października, w godzinach porannych, kiedy przełożona nie otrzymała od

powoda żadnego pisma podsumowującego (a było ich kilkanaście do wykonania), dopiero wówczas uzyskała od niego informację, że zadanie nie zostało wykonane. Decyzją I. F. (1) powód otrzymał wsparcie w wykonaniu tego zadania, jednakże z uwagi na brak wcześniejszych sygnałów ze strony powoda wsparcie to przyszło zbyt późno. Ostatecznie do 10 jednostek samorządu terytorialnego pisma podsumowujące zawierające wyniki analiz oświadczeń majątkowych zostały przekazane po ustawowym terminie.

Zdaniem Sądu I instancji poczynione w sprawie ustalenia wskazują, że negatywna ocena okresowa wystawiona powodowi przez pozwanego pracodawcę znajduje uzasadnione podstawy faktyczne. Zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził prawdziwość wskazanych w uzasadnieniu oceny negatywnej uchybień. Potwierdził także, że ocena została dokonana na podstawie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów.

Z tych względów powództwo podlegało oddaleniu jako niezasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 1¹ k.p.c. Na koszty procesu złożyły się koszty zastępstwa procesowego, które Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U z 2018 roku poz. 265).

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- uznanie za wiążące przepisów prawa wewnętrznego niezgodnych z prawem powszechnie obowiązującym.

Skarżący podkreślił, że w myśl art. 81 ust. 5 ustawy z 29 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1233) - ocena okresowa zawiera wnioski dotyczące indywidualnego programu rozwoju zawodowego. Ani sama ustawa nie przewiduje żadnych wyjątków od obowiązku ustalenia wniosków dotyczących indywidualnego programu rozwoju zawodowego, ani nie upoważnia żadnych podmiotów do określania w przepisach wykonawczych przypadków, gdy ocena okresowa może nie zawierać wniosków co do indywidualnego programu rozwoju zawodowego. Wymóg obligatoryjnego ustalenia (nałożonego ustawą) indywidualnego programu rozwoju zawodowego przy każdej ocenie okresowej, potwierdza brzmienie § 11 pkt 5 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 (Dz. U. z 2016 r., poz. 470), zgodnie z którym sporządzenie oceny na piśmie polega m. in. na wpisaniu do arkusza wniosków dotyczących indywidualnego programu rozwoju zawodowego - niezależnie od tego czy ocena okresowa jest pozytywna czy negatywna. Przepis ten nie dopuszcza także, żeby wnioski dotyczących indywidualnego programu rozwoju zawodowego mogły być sporządzane w formie osobnego dokumentu - muszą być wpisane do arkusza oceny okresowej. Jedyna fakultatywność w procedurze to możliwość sporządzenia uzasadnienia przyznanej oceny w przypadku przyznania oceny pozytywnej (ust. 4). Zarządzenia wydawane na podstawie art. 25 ust. 10 ustawy o służbie cywilnej muszą więc uwzględniać powyższe obligatoryjne elementy oceny okresowej. Niezależnie od niezgodności przepisu § 6 Instrukcji (zarządzenia) z ww. przepisami prawa powszechnie obowiązującego, powód wskazał na jego wręcz dyskryminacyjny charakter wobec pracowników, którzy otrzymali okresową ocenę negatywną.

- niespełnianie przez ocenę okresową warunków oceny sprawiedliwej i obiektywnej oraz prawidłowego uzasadnienia kryteriów.

Skarżący podkreślił, że termin przeprowadzenia oceny okresowej przypadał na 29 kwietnia 2021 r. Do tego dnia ocena okresowa nie została przeprowadzona. Rozmowa oceniająca została przeprowadzona 3 września 2021 r., zaś o przesunięciu terminu oceny i przyczynie jego przesunięcia zostałem poinformowany dopiero 7 września 2021 r. Jako powód przesunięcia terminu oceny została podana usprawiedliwiona nieobecność w pracy (oceniającego) trwająca dłużej niż miesiąc. Ustawa o służbie cywilnej w art. 81 ust. 8 wymienia przypadki, w których można zmienić termin oceny i zgodnie z pkt 3 jednym z nich jest przewidywana, dłuższa, usprawiedliwiona nieobecność w pracy oceniającego, która może uniemożliwić przeprowadzenie oceny. Natomiast zgodnie z § 8 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 w razie zmiany terminu oceny oceniający niezwłocznie zawiadamia pisemnie ocenianego o nowym terminie oceny. Pani Kierownik I. F. już od maja 2021 r. była obecna w pracy, zaś o przesunięciu terminu oceny powiadomiła apelującego 7 września 2021 r., podając przyczynę niewymienioną w ustawie (nieobecność ma być przewidywana, a więc zawiadomienie o przesunięciu terminu powinno nastąpić przed rozpoczęciem nieobecności oceniającego lub w jej trakcie, a nie po zakończeniu i to w dodatku po kilku miesiącach). Także przy zawiadomieniu o terminie kolejnej oceny nie obeszło się bez niedociągnięć. Skarżący pierwotnie został zawiadomiony, że termin kolejnej oceny przypada na 3 marca 2022 r., dopiero 12 listopada 2021 r. o prawidłowym terminie przypadającym na 7 kwietnia 2022 r.

W ocenie skarżącego ocena okresowa nie spełnia warunków oceny sprawiedliwej i obiektywnej oraz prawidłowego uzasadnienia kryteriów, a nadto brak konkretnych sformułowań co do form i zakresu indywidualnego programu rozwoju zawodowego, skutkuje, że ocena jest formalnie i merytorycznie niekompletna.

Skarżący wniósł o :

- zmianę wyroku poprzez uchylenie w ocenie okresowej zapisu „wg (...) w rubryce „Wnioski dotyczące indywidualnego programu rozwoju zawodowego” i zobowiązanie oceniającego do wpisania do arkusza oceny okresowej konkretnych sformułowań co do form i zakresu tego programu.

- zmianę wyroku poprzez uchylenie oceny częściowej w kryterium (...) i oceny częściowej w kryterium „Organizacja pracy i orientacja na osiągnięcie celów”, co skutkuje uchyleniem negatywnej oceny okresowej w służbie cywilnej z 7 października 2021 r.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej wniósł o:

- na podstawie art. 373 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2021 r., poz. 1805 tj. dalej zwana: k.p.c.) o odrzucenie apelacji jako spóźnionej,

- w przypadku uznania, że apelacja została wniesiona w ustawowym terminie - na podstawie art. 374 k.p.c. o jej rozpoznanie na posiedzeniu niejawnym oraz jej oddalenie w całości jako niezasadnej,

- zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa prawnego radcy prawnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 k.p.c.

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady swobodnej ich oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy zastosował konkretne przepisy prawa materialnego.

Ustalenia faktyczne Sądu I instancji stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku zostały w sposób właściwy wywiedzione z materiału dowodowego, który pozostaje ze sobą w logicznym i spójnym związku, przez co Sąd Odwoławczy przyjął je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia jednocześnie uznając, że nie zachodzi aktualnie procesowa potrzeba powtarzania ich w całości.

Na wstępie należy wskazać, iż kwestię oceny okresowej powoda, a zatem jej sporządzenie, regulują przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku służbie cywilnej (Dz.U.2021.1233 t.j.), a konkretnie art. 81. Zgodnie natomiast z art.

82 wskazanej ustawy, Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, warunki i sposób przeprowadzania ocen okresowych, w tym kryteria, wzór arkusza, skalę ocen i tryb sporządzanej przez bezpośredniego przełożonego oceny okresowej, kierując się potrzebą stałego doskonalenia jakości wykonywania obowiązków przez ocenianego oraz zapewnienia obiektywizmu dokonywanych ocen okresowych. Na podstawie powyższego przepisu zostały wydane przepisy wykonawcze zawarte w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej (Dz.U.2016.o.470 t.j.).

W ocenie tutejszego Sądu na uwzględnienie nie zasługiwał podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez sąd I instancji art. 81 ust. 5 ustawy z 29 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, która to regulacja jest nadto powtórzona w § 11 pkt 5 Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 4 kwietnia 2016 roku. Co istotne, obowiązująca u pracodawcy powoda Instrukcja Przeprowadzania Ocen Członków Korpusu Służby Cywilnej, przyjęta zarządzeniem Dyrektora I. Administracji Skarbowej w Ł. z 23 czerwca 2017 roku, również przewiduje konieczność zawarcia w ocenie okresowej wniosków dotyczących indywidualnego programu rozwoju zawodowego. Tym niemniej wskazana Instrukcja w § 6 przewiduje, że w przypadku uzyskania przez pracownika negatywnej oceny okresowej indywidualny program rozwoju zawodowego ustalany jest podczas ponownej oceny okresowej pracownika przeprowadzonej po upływie 6 miesięcy od zapoznania się z oceną. Taki też program został dla powoda ustalony. Nadmienić w tym miejscu również należy, że art. 108 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej stanowi, że "bezpośredni przełożony ustala, odrębnie dla każdego członka korpusu służby cywilnej, z wyjątkiem osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej, indywidualny program rozwoju zawodowego, stanowiący podstawę do kierowania członka korpusu służby cywilnej na szkolenia, biorąc pod uwagę w szczególności: 1) wnioski zawarte w ocenie okresowej członka korpusu służby cywilnej". Z cytowanego przepisu wynika zatem, że przy sporządzaniu indywidualnego programu rozwoju zawodowego uwzględnia się wnioski zawarte w ocenie okresowej, a zatem nie można przyjąć, że brak tego programu przesądza o wadliwości (bezzprzedmiotowości) wniosków oceny i stanowi naruszenie art. 81 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej. (na podobnym stanowisku stanął również Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 28 października 2016 roku wydanego w sprawie III APa 43/15)

W odniesieniu zaś do podniesionej przez skarżącego kwestii niespełnienia przez ocenę okresową warunków oceny sprawiedliwej i obiektywnej oraz prawidłowego uzasadnienia kryteriów wskazać należy, że w orzecznictwie przyjmuje się, iż Sąd Rejonowy jest 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 (częściowej) 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 (częściowej) 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"). W konsekwencji rozpatrując odwołanie od oceny okresowej, sąd bada, czy dochowano przepisanej trybu oceny, a stwierdziwszy w tym zakresie uchybienia rozważa, czy naruszenie przepisów powyższego rozporządzenia było tego rodzaju, że kryteria oceny okazały się dowolne. Obowiązek omówienia oczekiwań, co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlega ocenie oraz sposobu realizacji tych celów, z natury rzeczy nie może mieć charakteru szczegółowego wyliczenia pożądanych zachowań pracownika w ściśle sprecyzowanych sytuacjach, które przecież mają zaistnieć w przyszłości (por. wyr. SN z 25.08.2015 r. II PK 233/14, LEX nr 2026882; wyr. SN z 19.01.2017 r., I PK 48/16, LEX nr 2241405).

W związku z tym Sąd Rejonowy prawidłowo skupił się jedynie na negatywnej ocenie częściowej za kryterium „rzetelność” ustalonej na „znacznie poniżej oczekiwań” oraz za kryterium „organizacji pracy i orientacji na osiąganie celów” ustalonej na „poniżej oczekiwań”

Zauważyć należy, że Sąd I instancji szczegółowo wyjaśnił powodowi do czego zobligowany był pracodawca przy dokonywaniu oceny okresowej powoda oraz, że prawidłowo zastosował obowiązujące go przepisy. Zebrany w sprawie przez Sąd I instancji materiał dowodowy wskazuje na prawidłowość działań pracodawcy, który ocenił, że w zakresie kryterium „rzetelność” ocena okresowa jest „znacznie poniżej oczekiwań”, a w zakresie kryterium „organizacja pracy i orientacja na osiąganie celów” ocena ta jest „poniżej oczekiwań”. Pracodawca w sposób prawidłowy ocenił zatem powoda w ramach opisanych kryteriów. Pracodawca wziął pod uwagę najistotniejsze kryteria ze względu na charakter obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, a także sposób realizacji wyznaczonych celów.

Wskazać trzeba, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż powód nie realizował powierzonych zadań w terminie (analiza oświadczeń majątkowych, brak odznaczania spraw w systemie kancelaryjnym urzędu skarbowego). Należy jedynie przypomnieć, że do 10 jednostek samorządu terytorialnego pisma podsumowujące, zawierające wyniki analiz oświadczeń majątkowych zostały przekazane po ustawowym terminie (zakreślonym do dnia 30 października 2019 roku), a brak realizacji w terminie zleconych czynności sprawdzających dotyczył 26 na 30 zleconych czynności sprawdzających, czego powód nie kwestionował. Powód nie zaprzeczył również temu, iż nie realizował obowiązku oznaczania spraw jako zakończonych w systemie ewidencyjnym (...), który to system pozwala na weryfikację spraw prowadzonych w Urzędzie i ich stanu. Nadto apelujący nawet nie informował przełożonej o możliwości przekroczenia terminu, ani nie był w stanie, nawet w postępowaniu sądowym, przedstawić żadnych usprawiedliwionych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy. Wskazywane zaś przez apelującego tłumaczenia zaistniałej sytuacji (uchybienia ustawowego terminu na złożenie pism podsumowujących) jako „zagapienie się”, „splot czynników psychiczno-fizycznych”, „zaćmienie umysłowo – fizyczne” z pewnością nie uzasadniają takiego zaniechania u wysoko postawionego urzędnika z długoletnim stażem pracy. Wydaje się również dalece niestosowne podejście powoda do kwestii braku odnotowywania w systemie „Biblioteka akt” zakończenia sprawy bądź też braku odnotowania w tym systemie przesunięcia terminu zakończenia sprawy, co dotyczyło aż 128 spraw, kiedy to skarżący bagatelizował potrzebę oznaczenia spraw w systemie jako zakończonych wskazując, iż są „rzeczy ważne i ważniejsze”

Poza tym apelujący nie spełniał również wymagań stawianych urzędnikowi służby cywilnej z 20-letnim stażem pracy, od którego wymagana jest samodzielność w działaniu. Niewątpliwie w toku postępowania sądowego zostało udowodnione, że powód w ocenianym okresie wymagał ciągłego nadzoru ze strony przełożonych, wielokrotnie zachodziła potrzeba przeprowadzenia z powodem rozmów rozliczających go z powierzonych zadań, przypominających o konieczności terminowego i rzetelnego wykonywania obowiązków. Powyższe nie odniosło oczekiwanego skutku i powód, w ocenianym okresie, nadal nie potrafił właściwie zorganizować swojej pracy tak, aby dochować wymaganych na jego stanowisku terminów.

Pracodawca wziął zatem pod uwagę najistotniejsze kryteria ze względu na charakter obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, a także sposób realizacji wyznaczonych celów. Uznać zatem należy,

za Sądem I instancji, iż pozwany przeprowadził ocenę okresową powoda na podstawie obowiązkowych kryteriów oceniania i dopełnił procedurę przeprowadzenia oceny w tym zakresie.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego, w postępowaniu apelacyjnym, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 punkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych / Dz. U z 2018r. poz. 265/.

S.B.