

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 sierpnia 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Iwona Niewiadowska-Patzer
Sędziowie:	SSA Wiesława Stachowiak (spr.) del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans
Protokolant:	starszy inspektor sądowy Dorota Cieślik

po rozpoznaniu w dniu 14 sierpnia 2014 r. w Poznaniu

sprawy z powództwa **A. K.**

przeciwko **Urzędowi Kontroli Skarbowej w P.**

o zmianę oceny okresowej

na skutek apelacji powoda A. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 14 stycznia 2014 r. sygn. akt VI P 55/13

1. o d d a l a apelację;

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans	SSA Iwona Niewiadowska-Patzer	SSA Wiesława Stachowiak (spr.)
-------------------------------------	-------------------------------	--------------------------------

UZASADNIENIE

Pozwem z 8 marca 2012 roku skierowanym przeciwko Urzędowi Kontroli Skarbowej w P., powód A. K. odwołał się od pracowniczej oceny opisowej za 2010 rok dokonanej 31 stycznia 2011 roku.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż ocena została dokonana w sposób nieprawidłowy, gdyż zarzuty kierowane wobec niego w przedmiotowej opinii są gołosłowne i ogólnikowe, a jego przełożona nie podała żadnych konkretnych przykładów choćby rzekomego braku kreatywności i inicjatywy w jego działaniach.

Pozwany Urząd Kontroli Skarbowej w P. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstw procesowego według norm przepisanych.

Pozwany podniósł, że ocena pracy powoda dokonana 31 stycznia 2011 roku jest prawidłowa, albowiem powód nie wykorzystywał w sposób należyty swojej wiedzy, cechą charakterystyczną jego pracy było niezdecydowanie, brak umiejętności analitycznego wnioskowania w zakresie zgromadzonego materiału dowodowego oraz wyprowadzania z dokonanych ustaleń logicznych i przystających do rozpatrywanego stanu faktycznego wniosków.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy w P. wyrokiem z 14 stycznia 2014 roku, w sprawie VI P. 55/13 oddalił powództwo (pkt I), orzekł w przedmiocie kosztów procesu (pkt II i III).

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

A. K. został zatrudniony w Urzędzie Kontroli Skarbowej w P. na podstawie umowy o pracę z 16 czerwca 1994 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego referendarza. Aktem powołania z 25 kwietnia 2006 roku Generalny Inspektor Kontroli Skarbowej powołał A. K. z dniem 1 maja 2006 roku na inspektora kontroli skarbowej czwartego stopnia w Urzędzie Kontroli Skarbowej w P.

Powód podlegał corocznym ocenom pracowniczym. Za rok 2008 A. K. otrzymał ocenę pozytywną, która została wystawiona przez jego ówczesną przełożoną M. T.. W 2009 roku powód również otrzymał ostatecznie ocenę pozytywną, jednakże pierwotnie wystawiona ocena była negatywna. Dopiero rozpatrzenie sprzeciwu powoda wywołało zmianę oceny. Ówczesna przełożona A. K., M. K. postanowiła dać mu możliwość poprawy jego pracy i traktowała wystawioną w 2009 roku ocenę pozytywną z zastrzeżeniem. W powyższej ocenie wskazano A. K. na konieczność zaangażowania się w pracę oraz nakierowania na lepszą organizację pracy, a także na wykonywanie poleceń przełożonych

W 2009 roku wszczęte zostało postępowanie dyscyplinarne wobec powoda dotyczące prowadzonych przez niego w 2009 roku postępowań. Ostatecznie postępowanie dyscyplinarne zakończyło się udzieleniem A. K. kary upomnienia, jednakże nie w związku z zarzutem niekompletności akt (zostały one uprzednio uporządkowane i uzupełnione), a w związku z naruszeniem przez niego przepisów ustawy Ordynacja podatkowa.

W dniu 10 lutego 2010 roku bezpośrednia przełożona powoda Naczelnik Wydziału (...) M. K. wyznaczyła kryteria dla oceny A. K. w okresie 2010 roku, na które złożyły się: wiedza zawodowa, rzetelność i jakość pracy, terminowość i odpowiedzialność, komunikacja werbalna i pisemna, kreatywność i inicjatywa, realizacja celów, umiejętność analizy i głębokiego wnioskowania, umiejętność pracy w zespole oraz umiejętność pracy w sytuacjach stresowych. W decyzji z 28 lipca 2003 roku (ze zmianami z 14 lutego 2005 roku)(...) Inspektor Kontroli Skarbowej określił wskazane powyżej kryteria, w oparciu o które wydawano okresowe oceny pracownicze.

W dniu 31 stycznia 2011 roku M. K. dokonała oceny powoda za rok 2010 A. K. otrzymał ocenę negatywną.

W części opisowej opinii wskazano, że w okresie od 1 stycznia 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku praca A. K. w poszczególnych zakresach przedstawiała się następująco:

1. Kryterium wiedza zawodowa gwarantująca odpowiedni poziom merytoryczny realizowania zadań z wykorzystaniem przepisów prawa, orzecznictwa NSA, interpretacji niezbędnych do realizacji celów: W okresie objętym oceną inspektor nie wykazał się wiedzą zawodową, która przyniosłaby sukces, ustalenie kontroli w formie przypisu do budżetu, w dokonanych ustaleniach, bardzo skromnych inspektor nie wyszedł poza wskazania we wniosku.

2. Kryterium rzetelności i jakości pracy tj. rozpoznanie sytuacji przy wykorzystaniu dostępnych źródeł, gwarantujące wiarygodność przedstawionych danych, faktów i informacji: W ww. okresie kontrole samochodowe u I. i B., dyrektor S. P. z uwagi na bardzo długi termin realizacji postępowań (od 2007 roku) przejął pod osobisty nadzór. Z uwag kierowanych na piśmie przez dyrektora do inspektora wynika, że akta sprawy zawierały wiele braków i wątków do wyjaśnienia. W udzielanych odpowiedziach inspektor nie udzielał precyzyjnie odpowiedzi na zadane pytania. Odpowiedzi udzielane były zbyt ogólnikowo.

3. Terminowość, przestrzeganie terminów określonych przepisami, wywiązywanie się z zadań w terminie i wykonywanie obowiązków bez zbędnej zwłoki: Inspektor prowadzi postępowania długoterminowo. Kontrole samochodowe ponad 3 lata a kontrole doraźne rok. W samoocenie stwierdził, że postępowania samochodowe prowadził bez zbędnej zwłoki. W 2010 roku Pan A. K. zakończył tylko 2 postępowania, w tym jedno dotyczące dopalaczy, do którego wydano wynik kontroli bez ustaleń i jedną decyzję obejmującą ustalenia dotyczące jednej faktury w zakresie VAT. Średnia wydziału w 2010 roku wynosi 5,27 kontroli i 7,81 napisanych projektów rozstrzygnięć bez stanowiska do odwołań i innych pism.

4. Komunikacja werbalna i pisemna.

5. Keatywność i inicjatywa, inicjowanie działań i podejmowanie odpowiedzialności za nie, rozpoznawanie, inicjowanie nowych możliwości, koncepcji: Inspektor nie potrafił w samoocenie wykazać na czym polegała jego inicjatywa i w którym postępowaniu realizowanym w 2010 roku.

6. Realizacja celów, osiąganie zakładanych celów, doprowadzenie działań do końca: Inspektor nie wykazał właściwego zaangażowania w prowadzonych postępowaniach kontrolnych i nie wykazał inicjatywy aby wszcząć chociaż jedno postępowanie z 4 zaplanowanych na 2010 rok.

7. Umiejętność pracy w zespole, pomoc i doradzanie kolegom, rozumienie korzyści ze wspólnego działania, zgłaszanie konstruktywnych wniosków: W okresie objętym kontrolą inspektor nie wyrażał chęci pomocy innym pracownikom Wydziału. Sam jednak taką pomoc otrzymał. Niektóre zadania realizowane przez inspektora zostały przydzielone w ramach pomocy dla innych zespołów kontrolnych. Po przydzieleniu jego zespołu do pomocy współpraca inspektora z tym zespołem ustała.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w podsumowaniu opinii wskazano, że inspektor w 2010 roku nie wykazał oczekiwanego zaangażowania w celu osiągnięcia rezultatów. Ponadto wskazano, że zakończył on przez rok tylko jedno postępowanie decyzją podatkową, w której ustalenia obejmowały tylko jedną fakturę VAT. A. K. nie przedłożył również projektów protokołów postępowania ani i rozstrzygnięć, których zakończenie przewiduje w I kwartale 2011 roku. Przełożona w opinii podniosła, że w jej ocenie A. K. winien wykazać się większym zaangażowaniem, nakierowaniem pracy na lepszą organizację, identyfikację priorytetów i wykonanie zadań planowych. Zauważono również, że efekty pracy powoda, w porównaniu z innymi wskazują, że inspektor nie wykazał zainteresowania w wykonaniu zadań przez Wydział.

Powód nigdy nie kwestionował kryteriów, w oparciu o które dokonano jego oceny.

Również pozostali pracownicy pozwanej oceniani byli w oparciu o te kryteria. Przed wystawieniem A. K. oceny została z nim przeprowadzona rozmowa przez M. K., przy której obecna była J. B., nie uczestniczyła ona jednak na tamtym etapie w ocenie powoda. W trakcie tej rozmowy M. K. w sposób dokładny przedstawiła powodowi argumentację przemawiającą za wystawieniem mu oceny negatywnej. Z kolei powód przedstawił swoją samoocenę. Zazwyczaj przy takich rozmowach obecny był bezpośredni wicedyrektor urzędu nadzorujący wydział, w przypadku A. K. był to S. P., przebywał on jednak wówczas na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Z wynikami oceny A. K. zapoznany został w 1 lutego 2010 roku. 8 lutego 2011 roku powód wniósł sprzeciw od oceny okresowej do Dyrektora Urzędu Kontroli Skarbowej.

Sprzeciw powoda nie został uwzględniony.

Sąd I instancji ustalił, że współpraca pomiędzy A. K. i M. K. nie układała się dobrze. Powód kierował pisma do Dyrektora (...) Urzędu Skarbowego w P. J. B. z prośbą o przeniesienie do pracy w innej jednostce organizacyjnej. Z kolei M. K. nie była zadowolona ze sposobu i efektów pracy powoda.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że A. K. posiada kwalifikacje zawodowe niezbędne na stanowisku inspektora kontroli skarbowej, ma jednak trudności z wykorzystywaniem swej wiedzy w praktyce.

Powód prowadził postępowania w sposób długotrwały, miał problemy z wyciąganiem wniosków z zebranego materiału dowodowego oraz z prowadzeniem prawidłowej dokumentacji. W wyniku tego konieczne okazało się przydzielenie A. K. do pomocy dodatkowego inspektora kontroli skarbowej. Niektóre z postępowań prowadzonych przez powoda zostały również objęte dodatkowym nadzorem przez Dyrektora Pionowego jednostki S. P.. Podjęte działania nie są typowymi działaniami podejmowanymi wobec inspektorów kontroli skarbowej należycie wywiązujących się ze ich obowiązków, pozwoliły one jednak uchronić postępowania prowadzone przez powoda przed przedawnieniem.

Dyrektor S. P. wielokrotnie kierował do A. K. pisma, w których zwracał się o wyjaśnienie nieścisłości i braków w dokumentacji postępowań prowadzonych przez powoda, a także braku podejmowania w nich konkretnych działań. Rozmowy na temat jakości pracy powoda przeprowadzała z nim również jego bezpośrednia przełożona M. K., proponując mu jednocześnie rozwiązania i kroki mające na celu przyspieszenie prowadzonych przez niego postępowań. A. K. nie widział jednak żadnych uchybień w swoim postępowaniu. Na temat braku terminowości postępowań prowadzonych przez powoda rozmawiała z nim również J. B..

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że średnia ilość postępowań przeprowadzonych w Wydziale (...) Powiązanymi w 2010 roku wyniosła 5.27 na jednego kontrolera, zaś średnia ilość opracowanych rozstrzygnięć na jednego kontrolera wyniosła 7.81. W tym samym okresie A. K. przeprowadził dwie kontrole: jedną jednodniową w sprawie związanej z dopalaczami oraz drugą dotyczącą firmy (...), w której ustalenia dotyczyły jednej faktury VAT, a w której to sprawie decyzja uchylona została do ponownego rozpoznania. W 2010 roku powód zajmował się dwiema kontrolami samochodowymi, które trwały ponad trzy lata i zakończone zostały dopiero w 2011 roku. W wydziale spraw z tej kategorii było jeszcze kilka, często dotyczyły zdecydowanie większej ilości pojazdów i wymagały podjęcia zdecydowanie większej ilości czynności, na przykład przesłuchania stu świadków, a zakończyły się w większości w 2010 roku. A. K. sporządził także trzy projekty rozstrzygnięć.

Sąd I instancji ustalił, że powód z pierwszego przydzielonego mu asystenta, posiadającego wysokie umiejętności zrezygnował z własnej inicjatywy. Przydzielona mu w zastępstwie asystent była osobą starszą, nie posługującą się komputerem, która również została oceniona negatywnie przez swoich przełożonych.

We wrześniu 2009 roku M. K. poprosiła E. H. zatrudnioną na stanowisku inspektora kontroli skarbowej o przejęcie jednej ze spraw powoda i wydanie w niej rozstrzygnięcia.. E. H. miała za zadanie napisać rozstrzygnięcie raz jeszcze, gdyż projekt sporządzony przez powoda nie zawierał części dotyczącej ustaleń faktycznych. E. H. podczas współpracy w powodem dostrzegła nieścisłości i braki w dokumentacji postępowań prowadzonej przez powoda. Powód proszony o wyjaśnienia i ich uzupełnienie zawsze to czynił. Decyzja, której projekt w tej sprawie, na podstawie materiału zgromadzonego przez powoda, sporządziła E. H. została uchylona i sprawa trafiła znowu do A. K. na koniec lipca 2010 roku. Kiedy pod koniec września 2010 roku powód szedł na urlop, sprawa przekazana została ponownie E. H., która stwierdziła, że w sprawie, po jej uchyleniu, pomimo zaleceń drugiej instancji, nie zostały przeprowadzone żadne czynności. Część materiału zgromadzonego przez powoda ujawniona została dopiero w 2011 roku, podczas komisyjnego otwarcia szaf powoda.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 24 maja 2011 roku sporządzona została ocena okresowa członka korpusu służby cywilnej A. K. obejmująca okres od 2009 do maja 2011 roku. W toku wskazanej powyżej kontroli stwierdzono liczne nieprawidłowości. Jej wynik był negatywny. A. K. się od niej nie odwołał.

W dniu 10 czerwca 2011 roku na wniosek A. K. został z nim rozwiązany za porozumieniem stron stosunek pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy wskazał, iż wymóg przeprowadzenia oceny inspektora kontroli skarbowej wynika z treści przepisu art. 39 ust. 2a ustawy z 28 września 1991 roku o kontroli skarbowej (Dz.U. 2011.41.214 j.t.). Szczegółowe zasady dokonywania oceny inspektorów doprecyzowane zostały w decyzji (...) Inspektora Kontroli Skarbowej z 28 lipca 2003 roku z w sprawie zasad i kryteriów dokonywania ocen kwalifikacyjnych pracowników służby cywilnej, w tym inspektorów kontroli skarbowej, zatrudnionych w urzędach kontroli skarbowej oraz komórkach organizacyjnych Ministerstwa Finansów, o których mowa w art. 10 ust.3 ustawy o kontroli skarbowej.

Powyższe przepisy kompleksowo regulują zasady i kryteria oceny okresowej inspektorów kontroli skarbowej, w związku z czym w zakresie tym nie znajdują zastosowania przepisy ustawy o służbie cywilnej z 21 listopada 2008 roku. Ustawa ta ma jednak jak uznał Sąd I instancji, istotne znaczenie w realiach przedmiotowej sprawy, gdyż to w niej zawarta została regulacja trybu zaskarżenia oceny okresowej do sądu.

W związku z powyższym, ocena inspektorska stanowiąca przedmiot niniejszego postępowania jest oceną przeprowadzaną niezależnie od oceny dokonywanej w oparciu o przepisy ustawy o służbie cywilnej.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności odniósł się do formalnego aspektu oceny powoda. W załączniku numer 1 do decyzji (...) Inspektora Kontroli Skarbowej z dnia 28.07.2003 r. umieszczony został dokładny wykaz kryteriów - kompetencji, które mają zastosowanie dla oceny inspektora.

W przekonaniu Sądu sporna ocena kwalifikacyjna za rok 2010, dotycząca A. K., w pełni odpowiada warunkom formalnym określonym w ustawie oraz przytoczonej decyzji.

Pomiędzy stronami niesporne było, iż powód już na początku 2010 roku zapoznany został z kryteriami, według których oceniana miała być jego praca w roku 2010. Zgodnie z §3 ust.3 decyzji, zapoznanie z kryteriami nastąpić powinno w ciągu miesiąca od zakończenia oceny za poprzedni rok, taka też sytuacja miała miejsce w przypadku A. K.. Znał on również doskonale zakres przynależnych mu zadań oraz oczekiwania pracodawcy wobec jego pracy. Wybrane dla powoda kryteria oceny nie tylko były zgodne z załącznikiem do decyzji (...), ale również były wspólne dla innych, poddawanych ocenie inspektorów kontroli skarbowej (§ 2 ust. 1 decyzji). Także techniczna strona oceny przeprowadzona została w pełni prawidłowo, zgodnie z wymaganiami wskazanymi w § 4 decyzji (...) ocena dokonana została na piśmie oraz na arkuszu oceny.

Odnosząc się do zastrzeżeń powoda, Sąd I instancji podkreślił, że sam fakt obecności J. B. na rozmowie powoda z jego bezpośrednią przełożoną, wcale nie oznacza, że uczestniczyła ona w procesie wydawania oceny. Stanowisko takie jest tym bardziej uprawnione, że rozmowa z pracownikiem, poprzedzająca dokonanie jego ostatecznej oceny stanowi niezwykle ważny etap całego procesu decyzyjnego. Zobligowanie pracodawcy do przeprowadzenia rozmowy z ocenianym pracownikiem służby cywilnej ma istotne konsekwencje w postępowaniu sądowym przy badaniu negatywnej oceny. Sąd bowiem dysponuje materiałem dowodowym, który zawiera nie tylko stanowisko pracodawcy ale także pracownika, co może mieć istotne znaczenie przy ocenie dowodów zebranych przed sądem.

Sąd Okręgowy wskazał, że praktyką powszechnie przyjętą u pozwanego była obecność drugiej osoby w trakcie takich rozmów, w przypadku inspektorów kontroli skarbowej jak powód, winien to być dyrektor pionowy S. P.. Ponieważ jednak przebywał on na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, M. K. zdecydowała się poprosić o obecność swojej przełożonej J. B.. Zachowanie takie nie powinno budzić zastrzeżeń, zwłaszcza wobec narastającej sytuacji konfliktowej pomiędzy powodem a jego przełożoną. W przekonaniu Sądu I instancji, właśnie obecność bezpośredniej przełożonej M. K. gwarantowała brak stronniczości w ocenie pracy A. K., a także zapewniała mu swobodę wypowiedzi oraz gwarancję bycia wysłuchanym. Ponieważ zaś udział J. B. ograniczał się do jej obecności podczas rozmowy, nie sposób

zarzucić aby uczestniczyła ona w procesie decyzyjnym związanym z oceną powoda na tamtym etapie, ani też, aby wyszła poza przynależną jej wówczas rolę nadzorczą. Zwłaszcza, iż sama ocena wręczona została powodowi dopiero dnia następnego osobiście przez M. K., której nie towarzyszyły inne osoby. Przez nią została ona również fizycznie sporządzona i podpisana.

Reasumując, Sąd I instancji nie dopatrył się nieprawidłowości formalnych w ocenie inspektorskiej A. K..

Sąd Okręgowy nie dopatrył się uchybień również oceniając merytoryczny aspekt opinii. Okresowa ocena kwalifikacyjna pracownika (w tym również ocena inspektorska) jest zbiorem określonych ocen (opinii) wyrażanych według określonych kryteriów, co z jednej strony w założeniu ma walor obiektywizmu (średniego wyniku), lecz z drugiej strony nie jest wolne od dozwolonych indywidualnych ocen przełożonych.

Dokonując oceny przeprowadzonej przez pracodawcę należy mieć na uwadze, że podstawowym standardem jest, aby ocena kwalifikacyjna była miarodajna, rzetelna i obiektywna. Powód wskazywał, iż nie zgadza się z oceną jego pracy, nie widział nieprawidłowości w prowadzonych przez siebie postępowaniach, uważał, że jego praca nie była przewlekła, a dokumentacja prowadzona była prawidłowo. Tymczasem obraz pracy powoda wypływający z zebranego w sprawie materiału dowodowego, pozytywnie zweryfikowanego przez Sąd Okręgowy, przedstawia stan rzeczy pokrywający się z wnioskami sformułowanym w opinii inspektorskiej powoda za 2010 rok. Wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie zgodnie wskazywali na te same mankamenty w pracy powoda. Każdy ze świadków podkreślał problem z terminowością w pracy powoda oraz brakiem organizacji w dokumentacji odnośnie prowadzonych postępowań. Stanowisko takie znalazło się nie tylko w zeznaniach bezpośredniej przełożonej powoda, ale również dyrektor generalnej J. B. oraz dyrektora pionowego S. P.. Co więcej, również pracownik równorzędny do powoda, mający okazję z nim współpracować - świadek M. H.- wskazywała na te same mankamenty.

Z tych względów Sąd I instancji uznał, że nieuprawniony jest pogląd A. K., zgodnie z którym negatywna ocena jego pracy wynika wyłącznie z wygórowanych wymagań stawianych mu przez M. K. oraz jej osobistej niechęci wobec powoda. Nie mniej istotne jest, w przekonaniu Sądu, iż wobec powoda podejmowane były extraordinaryjne środki mające na celu przyspieszenie prowadzonych przez niego postępowań oraz podejmowanie w nich właściwych czynności. Te wyjątkowe kroki, jak przydzielenie powodowi do pomocy inspektora kontroli skarbowej, gdzie zasadą jest samodzielna praca każdego inspektora oraz objęcie bezpośrednim nadzorem prowadzonych przez niego postępowań przez dyrektora pionowego S. P., pozwoliły uniknąć przedawnienia w prowadzonych przez niego sprawach.

Kolejnym argumentem jednoznacznie wskazującym na efektywność pracy powoda, a właściwie jej brak, są w ocenie Sądu I instancji średnie wyniki ilości zakończonych postępowań i wydanych decyzji przez inspektorów w wydziale powoda, na tle których zaledwie 2 postępowania zakończone przez niego w 2010 roku, w tym jedno bardzo krótkie (związane z dopalaczami) oraz zaledwie 3 projekty decyzji, przedstawiają się bardzo skromnie.

Wobec powyższego chybiony jest również zarzut powoda, że ocena za 2010 rok była zbyt ogólnikowa i nie rozumiał on zastrzeżeń zgłaszanych pod jego adresem. W przekonaniu Sądu, powód doskonale zdawał sobie sprawę z faktu, iż podejmowane wobec niego przez przełożonych działania mają charakter wyjątkowy, doskonale zdawał sobie również sprawę jakie zastrzeżenia do jego pracy są wysuwane. Co więcej, została z nim przeprowadzona wyczerpująca rozmowa, jeszcze przed wydaniem ostatecznie decyzji, w której przedstawione zostały szczegółowo poszczególne aspekty oceny inspektorskiej. Nieprawdziwe jest również twierdzenie, że zarzuty zawarte w opinii były dowolne.

Sąd I instancji zaznaczył również, posiłkując się orzecznictwem, iż weryfikując prawidłowość zakwestionowanych ocen, nie ma możliwości kontrolowania pojedynczych aspektów składających się na ocenę pracownika, a kwestionowane kryteria, mające charakter niedookreślony i ocenny mogą być badane tylko od kątem rażącego naruszenia przez pracodawcę obowiązujących przepisów, bądź zasad współżycia społecznego.

W przekonaniu Sądu Okręgowego, zasady i kryteria w oparciu, o które dokonano oceny powoda A. K., nie odbiegają w żaden sposób od ogólnie przyjętych zasad oceny. Pracodawca miał podstawy, by pracę powoda w kwestionowanych

przez niego obszarach ocenić negatywnie, zaś stanowisko przeciwne powoda jest jedynie wynikiem jego osobistych przekonań niepopartych faktami.

Powód wniósł apelację od całości wyroku, wnosząc o jego zmianę i wydanie rozstrzygnięcia uchylającego ocenę okresową powoda, ewentualnie o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kwoty kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

1) Błędne ustalenia stanu faktycznego sprawy skutkującego wydaniem orzeczenia, którym stwierdzono iż

powód A. K. niewłaściwie wykonywał swoje obowiązki służbowe oraz był osobą niezaangażowaną w wykonywanie powierzonych obowiązków służbowych, czego konsekwencją było wydanie negatywnej oceny okresowej pracownika.

2) Naruszenie reguł swobodnej oceny dowodów - art. 233 k.p.c - skutkujących wydaniem orzeczenia oddalającego powództwo o uchylenie oceny okresowej pracownika, poprzez całkowite pominięcie twierdzeń powoda oraz potwierdzających jego wersję zdarzeń załączonych do sprawy akt postępowania dyscyplinarnego i uznanie za całkowicie wiarygodne jedynie zeznań świadków - byłych i obecnych pracowników Urzędu Kontroli Skarbowej w P., wskazujących na zasadność wydania negatywnej oceny okresowej pracownika.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powoda pozbawiona jest uzasadnionych podstaw..

Sąd Apelacyjny w pełni podziela ustalenia faktyczne oraz ich ocenę prawną dokonaną przez Sąd I instancji, tym samym nie zachodzi konieczność szczegółowego ich przytaczania.

Kwestia sporna w niniejszej sprawie sprowadzała się do stwierdzenia, czy powód, A. K. zasadnie kwestionował wynik oceny kwalifikacyjnej za rok 2010.

Zgodnie z art. 39 ust. 2a ustawy z dnia 28 września 1991r. o kontroli skarbowej (Dz. U. z 2011r., nr 41, poz. 214 j.t.) inspektorzy, którzy wykonują czynności kontrolne lub prowadzą postępowania przygotowawcze, o których mowa w art. 38 ust. 5, podlegają ocenie kwalifikacyjnej nie rzadziej niż raz na 24 miesiące i nie częściej niż raz na 12 miesięcy.

Szczegółowe kryteria oceny kwalifikacyjnej wprowadza decyzja (...)Inspektora Kontroli Skarbowej z dnia 28 lipca 2003 r. w sprawie zasad i kryteriów dokonywania ocen kwalifikacyjnych pracowników służby cywilnej, w tym inspektorów kontroli skarbowej zatrudnionych w urzędach kontroli skarbowej oraz komórkach organizacyjnych Ministerstwa Finansów, o których mowa w art. 10 ust. 3 ustawy o kontroli skarbowej, szczegółowo omówiona przez Sąd pierwszej instancji.

Zgodnie z § 7 powołanego dokumentu, procedura kończy się wystawieniem oceny pozytywnej lub negatywnej, określającej poziom wykonania zadań przez ocenianego wraz z uzasadnieniem oraz wnioskami wynikającymi z tej oceny. Oceniany jest uprawniony na podstawie § 8 decyzji do wniesienia na piśmie sprzeciwu od negatywnej oceny do przełożonego, któremu bezpośrednio podlega.

W powołanym zakresie, tj. trybu wydawania i kryteriów oceny okresowej inspektorów kontroli skarbowej, nie znajdują zastosowania przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2008r., nr 227, poz. 1505 z późn. zm.).

Znajdą one natomiast zastosowanie w zakresie trybu zaskarżenia tej oceny.

W myśl art.83 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej od oceny okresowej służy, w terminie 7 dni od dnia zapoznania się z oceną, sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu.

Osoby, o których mowa w art. 81 ust. 2 pkt 1, 2 i 4, wnoszą sprzeciw do osoby, która dokonała oceny okresowej, a osoby, o których mowa w art. 81 ust. 2 pkt 5, wnoszą sprzeciw do osób wykonujących zadania dyrektora generalnego urzędu w jednostkach wymienionych w art. 52 pkt 4.

Sprzeciw rozpatruje się w terminie 14 dni od dnia wniesienia.

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. 1-3.

W razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie albo nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej, członek korpusu służby cywilnej może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji albo od dnia upływu terminu, o którym mowa w ust. 3, odwołać się do sądu pracy (art. 83 ust. 2-4 powołanego przepisu).

Z uwagi na nierozpatrzenie sprzeciwu powoda przez przełożonego J. B. w terminie, powód mógł skutecznie skierować pozew do sądu.

Kognicja Sądu, jak zasadnie stwierdził Sąd I instancji, nie może wkraczać w zakres działań pracodawcy. Okresowa ocena kwalifikacyjna jest sumą określonych ocen wyrażanych według określonych kryteriów. Sąd, nie zastępując pracodawcy w sporządzaniu okresowej oceny kwalifikacyjnej, może ją kontrolować, jednak nie w zakresie oceny jaka dozwolona jest pracodawcy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011r., sygn. II PK 274/10, Lex 829121). W efekcie sądowa kontrola oceny kwalifikacyjnej będzie polegała – po pierwsze na zbadaniu jej – formalnego aspektu (trybu, kryteriów branych pod uwagę przez pracodawcę przy jej sporządzaniu) a następnie na kontroli merytorycznej – ale nie w zakresie oceny jaka dozwolona jest pracodawcy. Ocena kwalifikacyjna nie jest oceną dowolną – ma oparcie w ustawie i w samym jej modelu przyjmuje się możliwość odwołania i weryfikacji. Uwzględnienie tego żądania nie może wynikać jednak tylko z indywidualnego i subiektywnego przekonania pracownika, że ocena nie jest miarodajna. Chodzi wszak o okresową ocenę kwalifikacyjną, a więc służbową, sporządzoną metodycznie i merytorycznie wedle określonych kryteriów, która winna być miarodajna, rzetelna i obiektywna (por. op. cit.).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że apelujący nie kwestionował w apelacji zachowania formalnych warunków wydania oceny kwalifikacyjnej za rok 2010, które zresztą nie zostały naruszone. Apelujący znał swoje zadania i oczekiwania pracodawcy wobec swojej pracy, został zapoznany z kryteriami dokonywanej oceny zgodnymi z załącznikiem do decyzji (...) i wspólnymi dla wszystkich inspektorów kontroli skarbowej (§ 2 ust. 1 decyzji). Należy bowiem podzielić pogląd Sądu pierwszej instancji, iż obecność dyrektora generalnego J. B. podczas rozmowy powoda z bezpośrednim przełożonym, poprzedzającej wydanie opinii, nie można utożsamiać z naruszeniem procedury związanej z wydaniem opinii. Nie doszło bowiem do naruszenia tej procedury, co szeroko i zasadnie uzasadnił Sąd Okręgowy.

Apelujący kwestionował natomiast dokonaną ocenę merytoryczną jego pracy, tj. ustalenie, że wykonywał swoje obowiązki w sposób niezaangażowany, niewłaściwy oraz uznanie za wiarygodnych zeznań świadków – byłych i obecnych pracowników Urzędu Kontroli Skarbowej w P., wskazujących na zasadność wydania negatywnej oceny okresowej.

Jednakże wyartykułowane przez powoda zarzuty w tym zakresie były gołosłowne.

Rację ma Sąd I instancji, że obraz pracy powoda mający odzwierciedlenie w materiale dowodowym zebranym w sprawie jest zbieżny z wnioskami opinii inspektorskiej. Podstawowym problemem w pracy powoda, do którego odnosi się opinia była nieterminowość tej pracy, beczynność powodująca: konieczność przedłużania terminów, niekończenie postępowań, osiąganie wyników pracy poniżej średniej, groźbę przedawnienia oraz konieczność przydzielania dodatkowego inspektora kontroli skarbowej do pomocy.

Fakty, do których odnosi się opinia, zgodnie potwierdzili świadkowie: M. K., bezpośrednia przełożona powoda, dyrektor generalna J. B., dyrektor pionowy S. P. a także współpracownik M. H.. Ich zeznania są spójne, rzetelne, wzajemnie się uzupełniają i znajdują potwierdzenie w dokumentach. Zarzuty formułowane w apelacji naruszenia reguł określonych w art. 233 kpc nie zasługują na uwzględnienie, gdyż Sąd I instancji tych reguł nie naruszył.

Kwestionowana opinia wskazuje na nierzetelność pracy powoda, formułuje zarzuty wobec prowadzonych przez powoda postępowań, w tym kontroli firm sprowadzających samochody z zagranicy (A. I. i K. B.) prowadzonych od 2007r. z wieloma błędami i brakiem przesłuchania świadków, a zakończonych dopiero w grudniu 2010r. – po interwencji. Nierzetelność ta obrazowała się również w prowadzeniu akt, nieuporządkowanych, bez ich bieżącego spisu (który powód sporządził dopiero po kontroli). Kolejne zastrzeżenia tyczyły się, mimo posiadanej przez powoda wiedzy zawodowej, jego braku umiejętności analitycznego wnioskowania oraz wyprowadzania logicznych wniosków przystających do ustalonego stanu faktycznego oraz – odnośnie kreatywności i pracy w zespole – wykonywania jedynie podstawowych obowiązków, nieproponowania nowych rozwiązań i nieumiejętności współpracy przydzielanymi do pomocy inspektorami.

Powód – wbrew twierdzeniom apelacji - zdawał sobie sprawę z negatywnej oceny jego pracy w spornym okresie, gdyż był wielokrotnie o tym informowany przez przełożonych. Nie ma również racji apelujący, że powód był pozytywnie oceniony za rok 2009 jak formułuje to apelacja, pierwotna ocena za 2009r. była oceną negatywną (zmienioną po sprzeciwie powoda). Jednakże w tej ocenie zawarto szereg wniosków pokontrolnych nakazujących powodowi zwiększenie zaangażowania w pracę, poprawę terminowości i wykonywanie poleceń służbowych. Ta okoliczność pozwala stwierdzić, że pracodawca negatywnie postrzegał pracę powoda już za rok 2009r. Uwzględniono zastrzeżenia powoda tylko dlatego, by dać mu szansę na poprawę swojej pracy, z której ostatecznie powód nie skorzystał.

Zarzuty powoda odnośnie braku obiektywizmu oceny jego pracy ze strony jego przełożonej, w tym kontekście pozostają bezzasadne. Pracodawca miał podstawy by pracę powoda – w kwestionowanych przez niego obszarach – ocenić negatywnie.

Reasumując, zarzuty apelacji pozostają nietrafne a okresowa ocena kwalifikacyjna odpowiada warunkom określonym w przywołanych przepisach i decyzji (...) Inspektora Kontroli Skarbowej oraz jest zgodna z prawidłowo ustalonym przez Sąd pierwszej instancji stanem faktycznym.

Z powyższych względów Sąd Apelacyjny oddalił apelację na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 k.p.c. i § 12 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (Dz. U. nr 163, poz. 1349).

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans	SSA Iwona Niewiadowska-Patzer	SSA Wiesława Stachowiak (spr.)
-------------------------------------	-------------------------------	--------------------------------